

Femmes hautement qualifiées des professions liberales

**Etude de l'USPL sur le potentiel
inexploité des femmes hautement
qualifiées**

Novembre 2021

SOTCMO

1	En bref	3
1.1	À propos de cette étude	3
1.2	Principaux résultats	4

2	La dynamique de genre chez les personnes hautement qualifiées	8
2.1	Augmentation du nombre de femmes hautement qualifiées	9
2.2	Des disparités notables dans le taux d'occupation	11
2.3	La courbe du taux d'occupation	14

3	Motivation et attitude	16
3.1	L'ampleur de l'écart en matière de taux d'occupation	16
3.2	Raisons d'un plus faible taux d'occupation	18
3.3	Ce qui permettrait une plus grande participation des femmes au marché du travail	20
3.4	Ce qui compte au travail	22
3.5	Facteurs de la conciliation entre vie privée et vie professionnelle	23
3.6	Mesures en faveur de la conciliation entre vie privée et vie professionnelle	25

MENTIONS LEGALES

Femmes hautement qualifiées des professions libérales. Etude de l'USPL sur le potentiel
inexploité des femmes hautement qualifiées, 11/2021

Client: Union suisse des professions libérales (USPL)

Mandataire: Sotomo, Dolderstrasse 24, 8032 Zurich.

Auteurs/autrices: Michael Hermann, Lorenz Bosshardt, Julie Craviolini

En bref

Aujourd'hui, en Suisse, près de la moitié de la population active titulaire d'un diplôme universitaire est féminine. Toutefois, les femmes appartenant à ce groupe effectuent toujours nettement moins que la moitié des heures de travail. L'étude de l'Union suisse des professions libérales indique l'ampleur du changement structurel en matière de main-d'œuvre hautement qualifiée en Suisse et examine les raisons de la plus faible participation des femmes au marché du travail. Elle identifie les mesures permettant d'accroître la participation des femmes titulaires d'un diplôme universitaire et donc de mieux mobiliser ce réservoir de professionnelles qualifiées.

1.1. À PROPOS DE CETTE ÉTUDE

L'Union suisse des professions libérales (USPL) regroupe sous son égide un large éventail de métiers, des avocats aux physiothérapeutes, en passant par les médecins et les architectes et ingénieurs. Les professions libérales exigent presque toujours un diplôme universitaire. Concernant les professions universitaires, la proportion de femmes est particulièrement élevée dans les domaines de la médecine et de la santé. Dans cet important sous-secteur des professions libérales, les femmes représentent déjà deux tiers de la main-d'œuvre. Le droit est une autre catégorie importante des professions libérales. À côté des sciences naturelles, les professions juridiques sont celles où la proportion de femmes a le plus augmenté ces dernières années.

En raison de ce dynamisme, l'USPL a décidé de creuser la question du rôle des femmes dans les professions hautement qualifiées. L'étude, menée par l'Institut de recherche Sotomo, ne se limite pas aux professions libérales, mais couvre l'ensemble de la population active au bénéfice d'un diplôme universitaire. Elle examine en particulier la question du taux d'emploi des femmes, nettement inférieur à celui des hommes, dans les professions hautement qualifiées. L'étude se fonde sur deux sources. Les données de l'Enquête suisse sur la population active ESPA (2010 à 2019) indique l'évolution structurelle des genres dans le secteur tertiaire. Les questions sur les raisons et les motifs – du faible taux d'occupation en particulier - sont approfondies et examinées sur la base d'une vaste enquête menée auprès des membres des associations régionales de l'USPL. Plus de 5 700 titulaires d'un diplôme universitaire ont participé à cette enquête.

1.2. PRINCIPAUX RÉSULTATS

Niveau de formation élevé, taux d'occupation plus faible

Augmentation du nombre de femmes hautement qualifiées: en Suisse, le niveau de formation ne cesse d'augmenter. Toutefois, cette évolution est nettement plus dynamique chez les femmes que chez les hommes. Par exemple, la proportion de la population active masculine titulaire d'un diplôme universitaire a augmenté de 8 points de pourcentage entre 2010 et 2019, tandis que celle de la population active féminine a crû de 14 points de pourcentage. Par conséquent, il existe déjà une parité entre les sexes dans la population active au bénéfice d'un diplôme universitaire (tertiaire A). Parmi les 25-64 ans titulaires d'un diplôme universitaire, il y a autant de femmes que d'hommes.

Un faible taux d'occupation: Bien que les femmes constituent aujourd'hui la moitié du réservoir de main-d'œuvre hautement qualifiée, les femmes hautement qualifiées n'effectuent « que » 40% des heures de travail. La raison en est leur plus faible taux

d'occupation : les femmes travaillent plus souvent à temps partiel ou pas du tout.

L'égalité uniquement jusqu'au moment de fonder une famille: il est frappant de constater que le taux d'occupation dans le groupe d'âge le plus jeune, celui des 25-29 ans, ne diffère que très peu entre les femmes et les hommes hautement qualifiés. L'écart en matière de taux d'occupation se creuse au début de la phase de fondation de la famille. Ensuite, la tendance à la baisse du taux d'emploi des femmes ne s'inverse plus, pas même après la phase de la petite enfance.

Mobilisation du potentiel de main-d'œuvre qualifiée: le taux d'emploi des femmes étant en moyenne plus faible, la proportion plus élevée de femmes parmi les personnes hautement qualifiées entraîne une diminution du nombre d'heures travaillées par étudiant dans la suite de la carrière. Une plus forte participation des femmes hautement qualifiées au marché du travail permettrait de contrecarrer cet effet et de mobiliser des professionnelles qualifiées sans immigration supplémentaire et en évitant les coûts d'infrastructure qui découlent de cette dernière. Les mesures qui conduisent à une augmentation du taux d'occupation des femmes titulaires d'un diplôme universitaire serviraient directement à combattre la pénurie de main-d'œuvre qualifiée en Suisse.

Raisons de ce taux d'occupation plus faible

La problématique des interruptions prolongées de l'activité professionnelle: selon l'enquête menée auprès des personnes hautement qualifiées, les femmes et les hommes reconnaissent que les interruptions prolongées ont un impact négatif sur le parcours professionnel. Les hommes interrogés sont également d'avis qu'un taux d'emploi de plus de 60% est nécessaire pour effectuer leur travail « correctement ». Pour les femmes hautement qualifiées, ce pourcentage doit être de plus de 50%. Cela indique que pour les personnes hautement qualifiées, la participation au marché du travail sans interruptions prolongées et à un taux d'emploi substantiel est une condition essentielle pour répondre aux exigences de leur profession.

Femmes de famille et hommes de loisirs: Les femmes interrogées qui travaillent à temps partiel le justifient principalement en invoquant des raisons familiales, tandis que chez les hommes, le besoin de loisirs et de détente vient au premier plan. Les hommes travaillent moins parce qu'ils le souhaitent, les femmes en raison de la famille et de conditions cadre défavorables.

Un sous-emploi généralisé: plus d'un tiers des femmes hautement qualifiées travaillant à temps partiel augmenteraient leur temps de travail s'il existait des structures d'accueil plus flexibles et de meilleure qualité pour les enfants. Un quart d'entre elles évoquent une amélioration des conditions fiscales pour le second revenu et des incitations financières pour l'accueil des enfants hors de la cellule familiale.

Mesures pour augmenter le taux d'occupation

Le télétravail en tant qu'opportunité: en ce qui concerne les caractéristiques du métier ayant un impact sur la conciliation entre vie privée et vie professionnelle, il existe peu de différence d'appréciation entre les sexes. Les longues journées de travail, le travail de nuit, le service de piquet et les horaires irréguliers sont majoritairement évalués négativement. Toutefois, les femmes sont nettement plus nombreuses que les hommes à citer la flexibilité des horaires de travail comme une caractéristique importante de leur métier. Contrairement aux heures de travail irrégulières, qui sont fixées à l'avance, les heures de travail flexibles librement choisies améliorent la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle. Le télétravail permet également une plus grande souplesse. Dans ce contexte, la possibilité de travailler à domicile est considérée comme positive par 83% des personnes interrogées.

Mesures nécessaires à trois niveaux: parmi les personnes interrogées, ce sont avant tout les femmes qui estiment qu'il faut agir pour améliorer la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle. Et ce, en concentrant les efforts sur trois niveaux : la répartition des rôles respectifs des hommes et des femmes, les conditions cadre fixées par l'État et la perception des employeurs. 63% des femmes hautement qualifiées interrogées trouveraient utile une meilleure répartition des rôles à la

maison, et presque autant opteraient pour des places d'accueil extrafamiliales moins coûteuses. Près de la moitié d'entre elles se verraient soulagées par des écoles à horaire continu ainsi que par les efforts de leur employeur pour améliorer la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle.

C'est aussi une question d'état d'esprit: les hommes interrogés sont nettement moins sensibles à la nécessité d'améliorer l'équilibre entre vie familiale et travail. Il est particulièrement frappant de constater que les hommes sont deux fois moins nombreux que les femmes à juger positivement un changement dans la répartition des rôles à la maison. Cela indique que pour favoriser le changement et augmenter le taux d'occupation des femmes hautement qualifiées au bénéfice d'un diplôme universitaire, il faut commencer par modifier cet état d'esprit.

La dynamique de genre chez les personnes hautement qualifiées

Chaque année, plus de 100 000 personnes sont interrogées dans le cadre de l'enquête suisse sur la population active (ESPA) menée par l'Office fédéral de la statistique (OFS).¹ L'ESPA permet une évaluation exhaustive de la situation de l'emploi parmi la population résidente permanente. Sur la base de ces données, le chapitre suivant montre comment les relations entre les sexes dans la population active au bénéfice d'un diplôme universitaire ont évolué depuis 2010 et quelles en sont les conséquences sur le taux d'occupation.

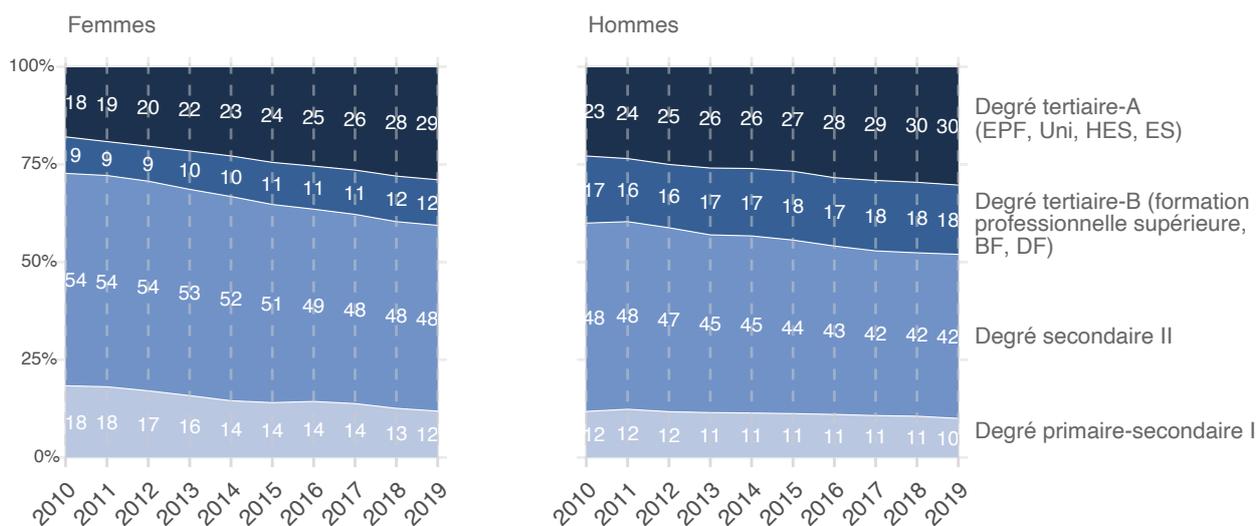
¹OFS, l'enquête suisse sur la population active (ESPA)

2.1. AUGMENTATION DU NOMBRE DE FEMMES HAUTEMENT QUALIFIÉES

En Suisse, le niveau de formation ne cesse d'augmenter. Toutefois, cette évolution concerne nettement plus les femmes que les hommes. La proportion de la population active masculine au bénéfice d'un titre du degré tertiaire a augmenté de 8 points de pourcentage entre 2010 et 2019, tandis que celle de la population active féminine a crû de 14 points de pourcentage (Ill. 1). Si l'on considère uniquement les personnes en âge de travailler au bénéfice d'un diplôme universitaire (tertiaire A)², la part des hommes est passée de 23 à 30%.

Niveau de formation de la population active (Ill. 1)

ESPA 2010-2019: 25 à 64 ans



Chez les femmes, cette proportion est passée de 18 à 29%. Cela signifie qu'aujourd'hui, on compte à peu près autant de femmes que d'hommes hautement qualifiés dans la population active (25-65 ans). Une différence plus importante entre les sexes subsiste dans les diplômes du degré tertiaire B (formation professionnelle supérieure). Mais là aussi, la part des femmes a

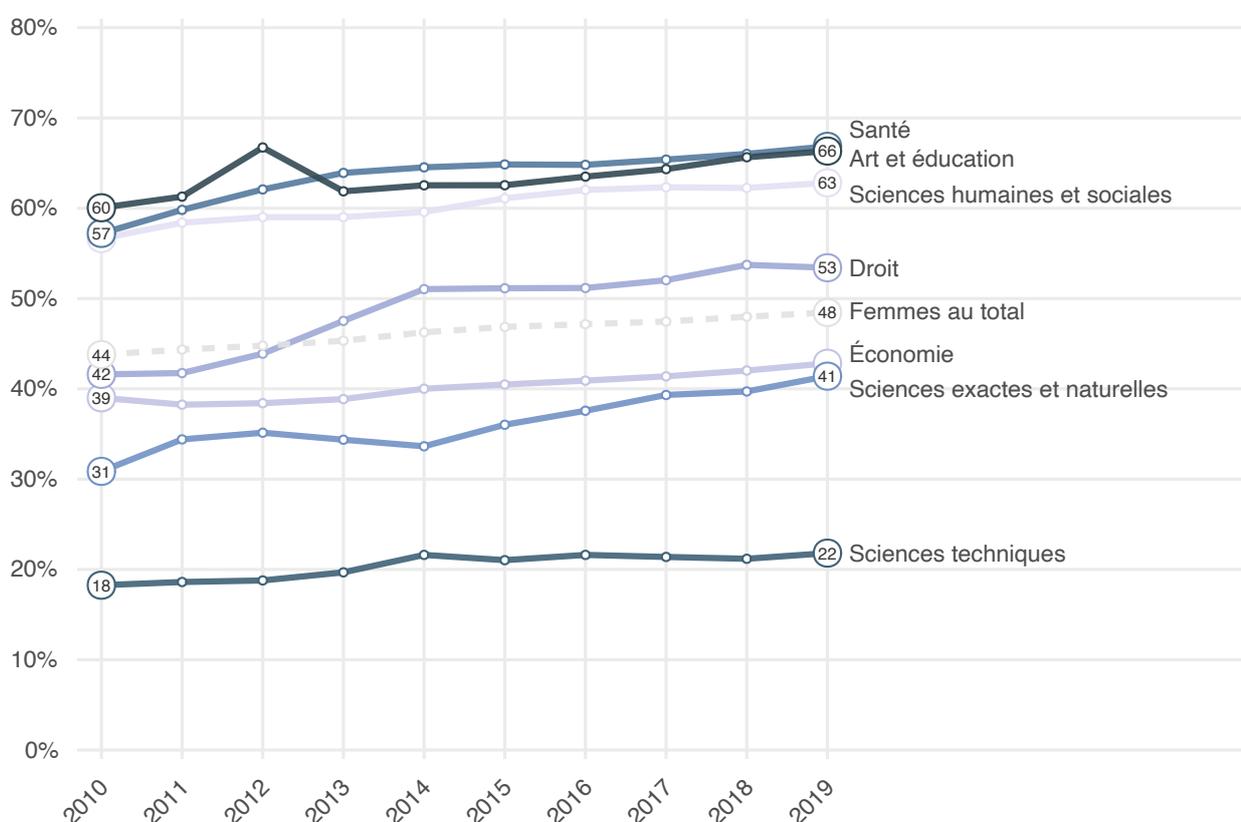
²Le niveau tertiaire A comprend les diplômes des hautes écoles spécialisées, des hautes écoles pédagogiques, des universités et des écoles polytechniques fédérales.

davantage augmenté (de 9 à 12%) que celle des hommes (de 17 à 18%).

Ainsi, la part des femmes dans la population active titulaire d'un diplôme universitaire est-elle proche de 50%. Toutefois, il subsiste de grandes différences entre les orientations. Parmi les personnes actives possédant un diplôme technique universitaire, la part des femmes n'est que de 22% (Ill. 2).

Evolution du pourcentage de femmes titulaires d'un diplôme de degré tertiaire A (Ill. 2)

ESPA 2010 à 2019: Proportion de femmes titulaires d'un diplôme de niveau tertiaire A par orientation au sein de la population active (25 à 65 ans)



Dans les domaines de la santé, de l'éducation et des arts, en revanche, cette part est d'environ deux tiers. La part de femmes a particulièrement augmenté dans les années 2010 dans les sciences naturelles et le droit. Cela indique une certaine hétérogénéité dans le domaine MINT (mathématiques, informatique, sciences naturelles et technique). Alors que les sciences techniques demeurent très masculines, on observe une « féminisation » notable des sciences naturelles. En dix ans

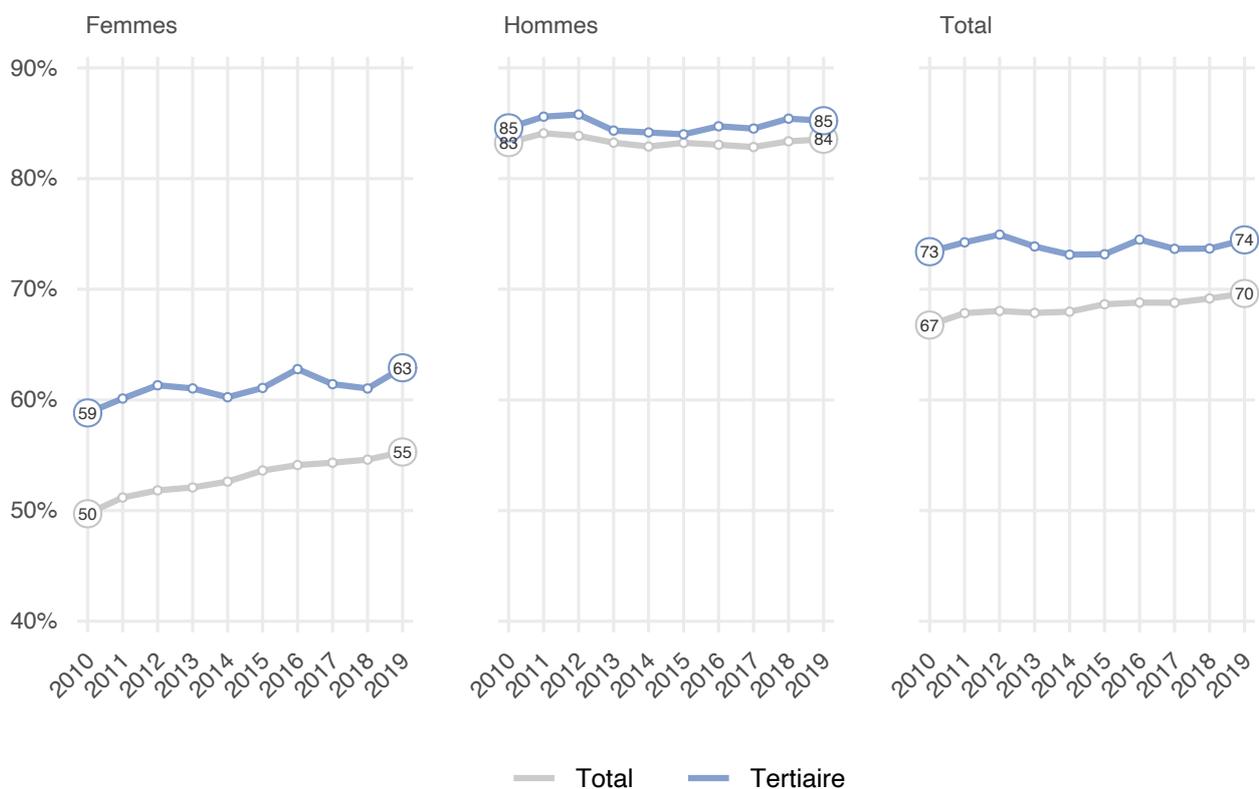
seulement, la proportion de femmes dans la population active au bénéfice d'un diplôme scientifique est passée de 31 à 41%.

2.2. DES DISPARITÉS NOTABLES DANS LE TAUX D'OCCUPATION

Aujourd'hui, en Suisse, la population active titulaire d'un diplôme universitaire se répartit à parts égales entre les femmes et les hommes. Néanmoins, il existe une différence entre les sexes dans les heures de travail effectuées par les personnes hautement qualifiées. Ceci est une conséquence des différents taux de participation des femmes et des hommes au marché du travail. Alors que le taux d'occupation des hommes titulaires d'un diplôme universitaire est en moyenne de 85%, ce taux est de 63% pour les femmes (Ill. 3). Ces pourcentages sont dérivés du taux moyen d'activité de toutes les personnes âgées de 25 à 65 ans. Sont aussi considérées (avec une valeur de zéro) les personnes qui ne font pas partie de la population active, mais qui n'ont pas encore pris leur retraite. Cette différence dans le taux d'occupation signifie que les femmes hautement qualifiées n'effectuent qu'un peu plus de 40% des heures de travail de l'ensemble des personnes titulaires d'un diplôme universitaire, alors qu'elles représentent près de la moitié de la population active correspondante.

Taux d'occupation (Ill. 3)

ESPA

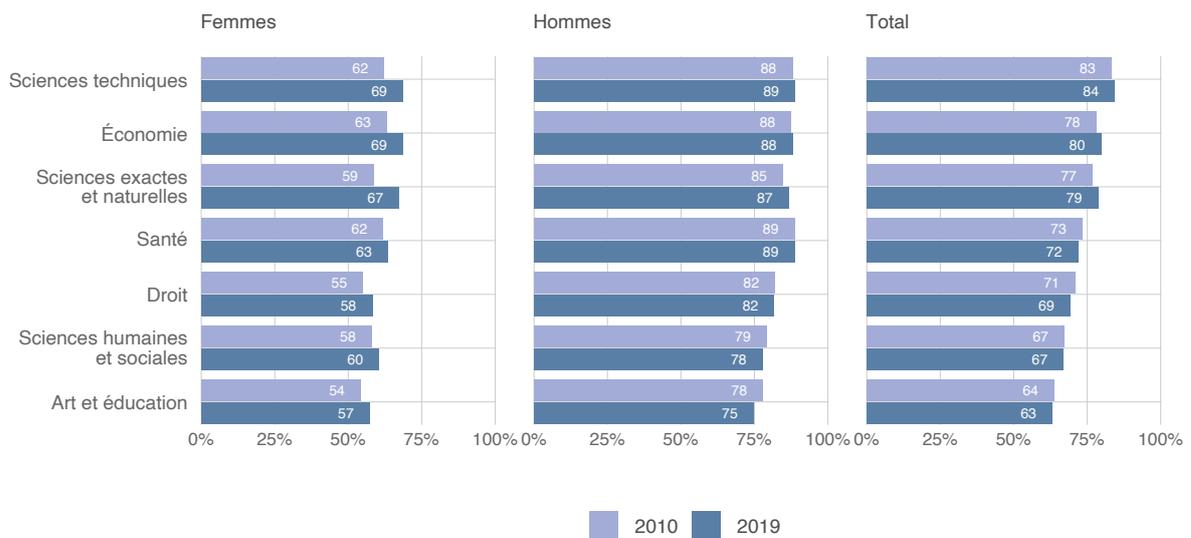


Le taux d'occupation des femmes titulaires d'un diplôme universitaire est en moyenne supérieur de 8 points de pourcentage à celui de l'ensemble des femmes (63 contre 55%). Les hommes hautement qualifiés, en revanche, n'ont qu'un taux d'occupation légèrement supérieur à celui de l'ensemble des hommes (85 contre 84%). Au cours de la période étudiée, entre 2010 et 2019, le taux d'occupation des femmes a augmenté, tandis que celui des hommes est demeuré à un niveau constant. Dans l'ensemble, le taux d'occupation des personnes hautement qualifiées a néanmoins à peine augmenté. Il s'agit d'une conséquence indirecte de l'augmentation de la proportion de femmes parmi la population active ayant suivi un enseignement supérieur. Du fait que les femmes ont toujours un taux d'occupation nettement inférieur à celui des hommes, l'augmentation du taux féminin réduit le taux d'occupation. Une plus grande participation des femmes titulaires d'un diplôme universitaire au marché du travail con-

stituerait donc une mesure directe pour lutter contre la pénurie de main-d'œuvre qualifiée en Suisse. Elle entraînerait un plus grand nombre d'heures de travail par étudiant durant la suite de la carrière professionnelle. En outre, ces travailleurs qualifiés pourraient être mobilisés sans immigration supplémentaire et sans les coûts d'infrastructure qui découlent de cette dernière.

Taux d'occupation par orientation (Ill. 4)

ESPA 2010, 2019



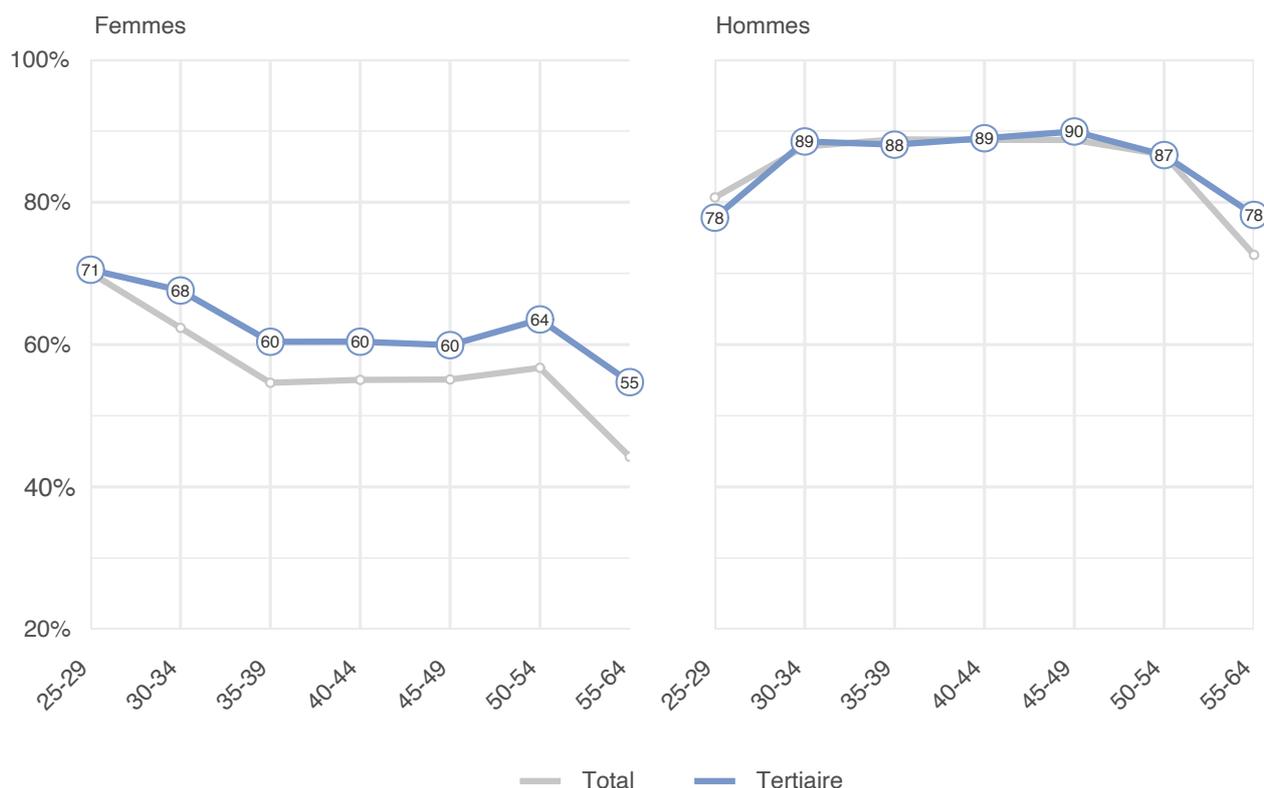
Le taux d'occupation diffère selon l'orientation des personnes hautement qualifiées (Ill. 4). C'est dans les sciences techniques que le taux d'occupation global est le plus élevé. Et c'est dans le domaine de la formation, des arts, des sciences humaines et sociales que l'on trouve les taux les plus faibles. Toutefois, l'écart entre les sexes est particulièrement important dans les domaines du droit et de la santé. La plus forte augmentation de la participation des femmes au marché du travail a été enregistrée dans le domaine MINT.

2.3. LA COURBE DU TAUX D'OCCUPATION

Entre 25 et 29 ans, les taux d'occupation des femmes et des hommes titulaires d'un diplôme universitaire ne diffèrent que légèrement (Ill. 5). Ensuite, l'écart se creuse : tandis que le taux d'occupation des hommes augmente entre 30 et 34 ans, celui des femmes diminue dans cette tranche d'âge. Toutefois, le taux d'occupation des femmes hautement qualifiées diminue un peu moins abruptement que celui de l'ensemble des femmes. Il convient toutefois de noter que la courbe du taux d'occupation qui coïncide avec la phase de fondation de la famille n'est plus compensée par la suite, et ce dans aucun groupe d'âge.

Taux d'occupation selon le sexe et l'âge (Ill. 5)

ESPA 2019



Même après la phase de la petite enfance, le taux d'occupation des femmes hautement qualifiées reste comparativement faible et n'augmente que légèrement entre 50 et 54 ans. Cela montre

clairement que, même en excluant la phase de la petite enfance, il existe un potentiel inexploité de participation des femmes hautement qualifiées au marché du travail. Apparemment, une diminution du temps de travail pendant la phase de fondation de la famille a pour conséquence que ce déficit perdure jusqu'à la fin de la vie professionnelle.

Motivation et attitude

La deuxième partie de l'étude explore les raisons du plus faible taux d'occupation des femmes et examine ce qui pourrait contribuer à l'augmenter. L'évaluation est basée sur une vaste enquête menée auprès de 5789 membres des associations régionales de l'USPL, titulaires d'un diplôme universitaire.¹

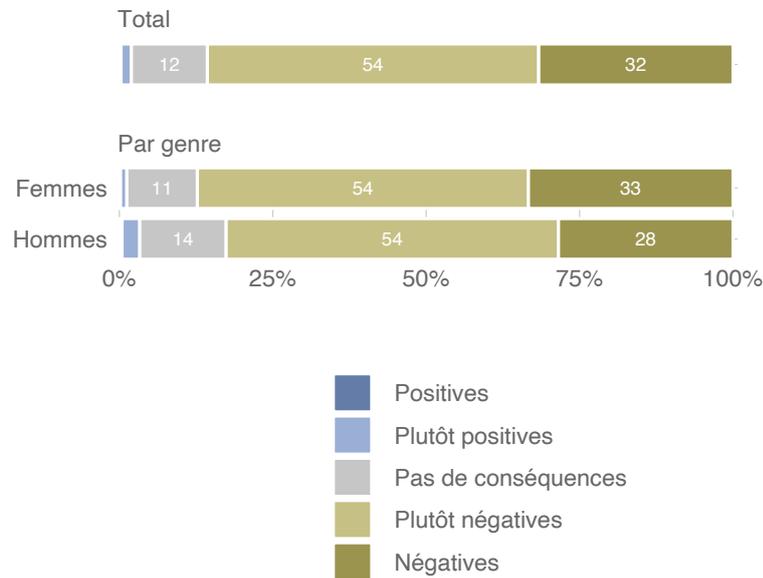
3.1. L'AMPLEUR DE L'ÉCART EN MATIÈRE DE TAUX D'OCCUPATION

Les personnes interrogées hautement qualifiées du domaine des professions libérales sont unanimes : les interruptions prolongées de l'activité professionnelle agissent négativement sur la carrière (Ill. 6). Cette perception ne diffère que légèrement entre les femmes et les hommes. Toutefois, les femmes ressentent les conséquences d'une interruption prolongée de manière légèrement plus négative que les hommes.

¹L'enquête a été menée exclusivement en ligne. Les membres ont été invités à participer à l'enquête par leurs associations respectives via des newsletters et différents médias sociaux. Cette enquête, qui a porté sur les difficultés spécifiques aux professions libérales, comprenait une série de questions sur le taux d'occupation.

Interruption de l'activité professionnelle (Ill. 6)

«D'après vous, quelles sont les conséquences d'une interruption prolongée de votre activité professionnelle sur votre carrière ?»

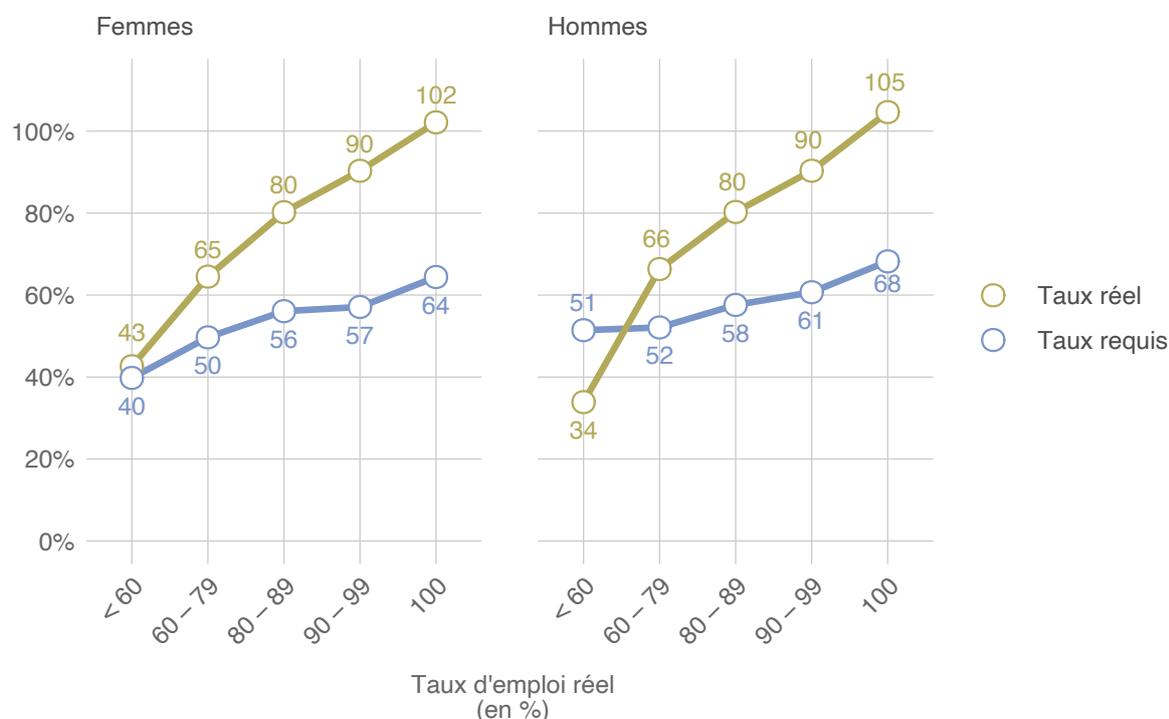


En revanche, les hommes et les femmes interrogés évaluent différemment le taux d'emploi nécessaire pour exercer correctement leur profession (Ill. 7). Les femmes interrogées fixent la moyenne à 55%, les hommes à environ 65%. Cela signifie que l'ensemble des personnes interrogées estime qu'un taux d'emploi de plus de 50% est nécessaire pour exercer correctement sa profession dans les secteurs hautement qualifiés des professions libérales. De leur point de vue, des taux d'emploi à temps partiel inférieurs n'y suffisent pas. L'évaluation différente des femmes et des hommes est l'expression de profils professionnels différents, mais montre également des perceptions différenciées de l'activité professionnelle.

Taux d'occupation (Ill. 7)

Taux d'occupation réel: «Quel est votre taux d'occupation en pourcentage ?»

Taux d'occupation requis: «D'après vous, quel taux d'occupation minimum est nécessaire dans votre profession pour pouvoir l'exercer correctement ?»

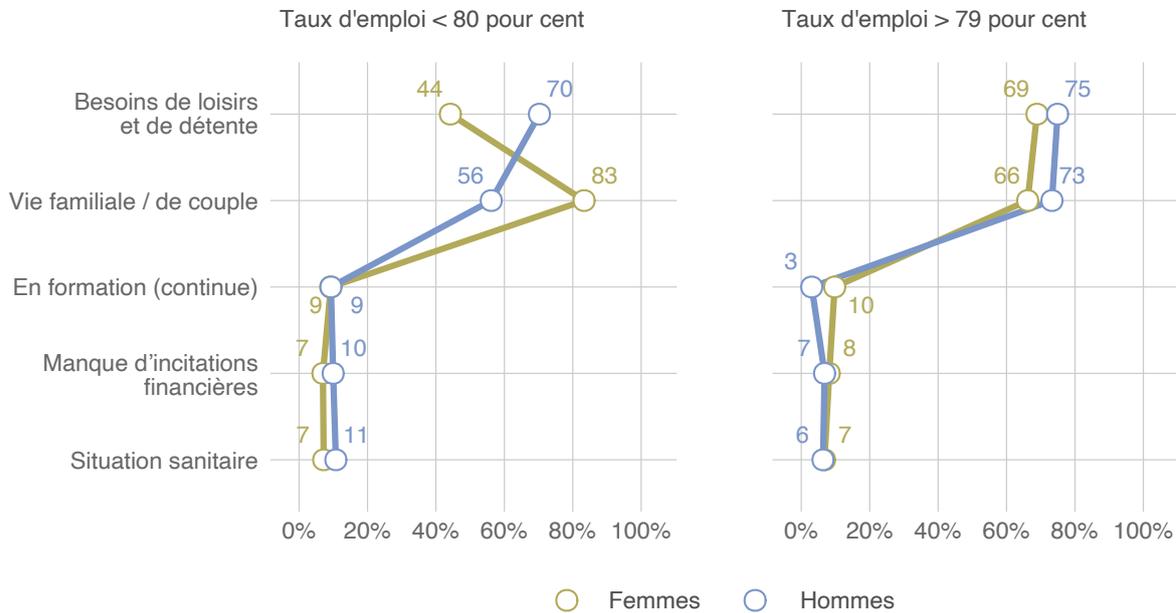


3.2. RAISONS D'UN PLUS FAIBLE TAUX D'OCCUPATION

Quelles sont les raisons invoquées par les personnes interrogées du spectre des professions hautement qualifiées pour ne pas travailler à temps plein ? Elles évoquent globalement deux raisons principales : d'une part, la famille, et d'autre part, le besoin de loisirs et de détente (Ill. 8). Parmi les personnes interrogées qui travaillent à moins de 80%, on observe de nettes différences entre les sexes : tandis que les femmes invoquent principalement des motifs familiaux, les hommes citent plus souvent les loisirs et la détente.

Raisons pour lesquelles le taux d'occupation n'est pas plus élevé – selon le sexe (Ill. 8)

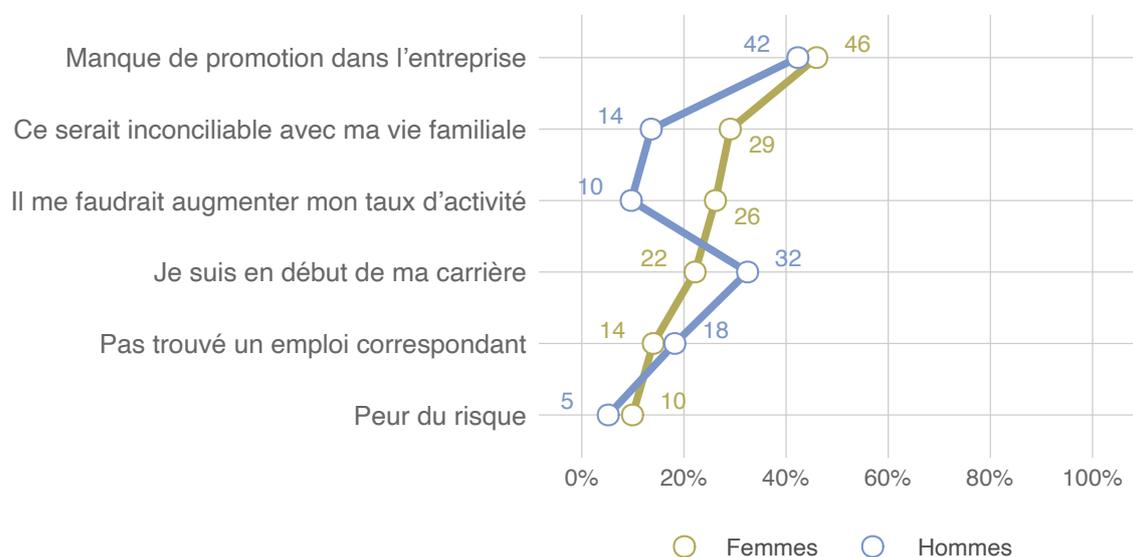
«Pourquoi votre taux d'emploi n'est-il pas (encore) plus élevé ? (Plusieurs réponses possibles) »



23% des femmes et 18% des hommes interrogés souhaitent obtenir davantage de responsabilités. Pour quelles raisons n'exercent-ils pas ces responsabilités aujourd'hui ? Près de la moitié d'entre eux ont indiqué que cette situation était due à une absence de promotion au sein de l'entreprise (Ill. 9). Cela démontre l'importance du rôle de la culture d'entreprise pour l'engagement des collaborateurs hautement qualifiés. Une autre raison, invoquée par les femmes en particulier, pour ne pas prendre de responsabilités est l'impossibilité de concilier leur vie privée et leur vie professionnelle. En outre, l'aspect du taux d'emploi joue également un rôle : un quart des femmes qui souhaitent assumer davantage de responsabilités ont déclaré qu'un taux d'emploi plus élevé serait nécessaire à cet effet.

Raisons pour ne pas prendre plus de responsabilités (Ill. 9)

«Pour quelles raisons n'assumez-vous pas plus de responsabilités au sein de votre entreprise ? »



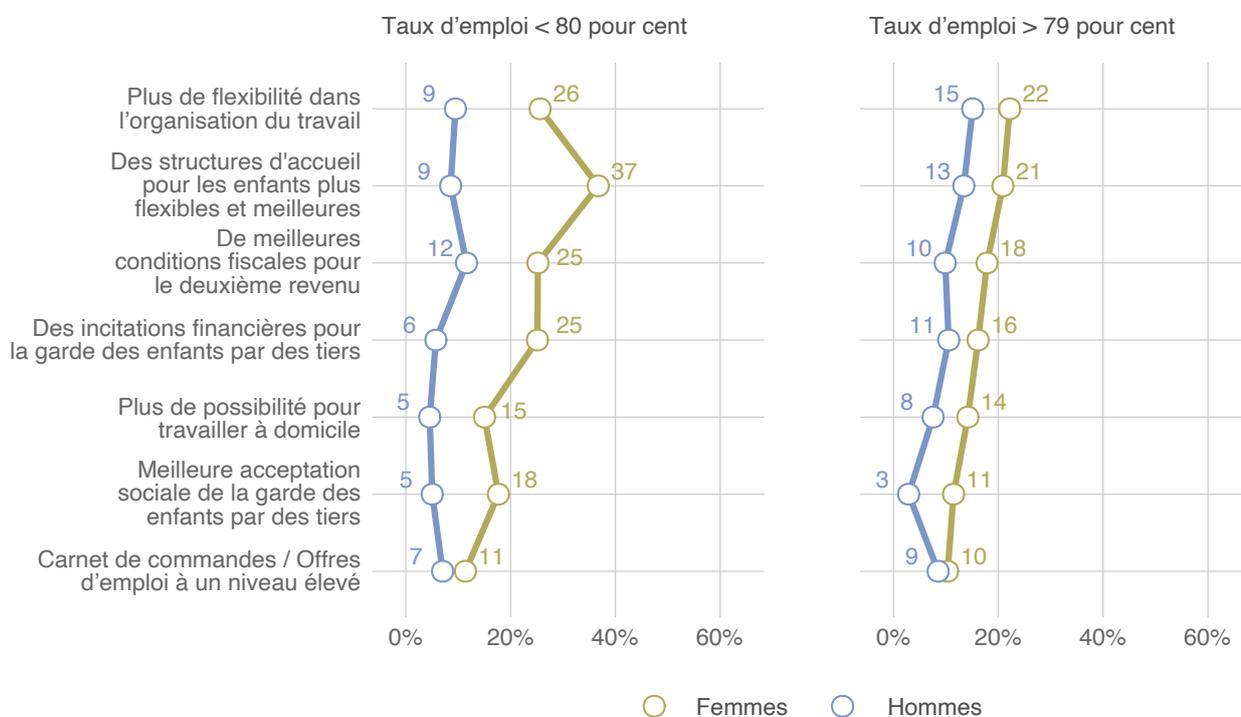
3.3. CE QUI PERMETTRAIT UNE PLUS GRANDE PARTICIPATION DES FEMMES AU MARCHÉ DU TRAVAIL

Comme indiqué, la proportion de femmes actives titulaires d'un diplôme universitaire n'a cessé d'augmenter. Cependant, de nombreuses femmes hautement qualifiées indiquent un taux d'occupation inférieur à celui des hommes ayant les mêmes qualifications. Quels sont les facteurs qui pourraient directement augmenter le taux d'occupation des femmes et des hommes hautement qualifiés ? Les personnes travaillant à moins de 80% présentent un intérêt particulier. Ici, une différence notable est perceptible entre les sexes (Ill. 10): apparemment, les hommes travaillant à moins de 80% le font indépendamment des conditions cadre. Par contre, les femmes travaillant à temps partiel ont beaucoup plus fréquemment déclaré qu'elles travailleraient davantage si les conditions cadre évoluaient. Plus d'un tiers d'entre elles ont affirmé qu'elles augmenteraient leur taux d'emploi s'il existait « des structures d'accueil plus flexibles et de meilleure

qualité pour les enfants ». Un quart réagirait directement à une amélioration des conditions fiscales pour le second revenu en augmentant leur taux d'occupation. Des incitations financières pour l'accueil des enfants hors de la cellule familiale seraient tout aussi efficaces. Résultat : les hommes travaillent à temps partiel principalement parce qu'ils le souhaitent, tandis que les conditions cadre défavorables jouent un rôle essentiel pour les femmes.

Ce qui contribue à l'augmentation du taux d'occupation (Ill. 10)

« Qu'est-ce qui contribuerait directement à augmenter votre taux d'emploi ? (Veuillez cocher ce qui convient) »

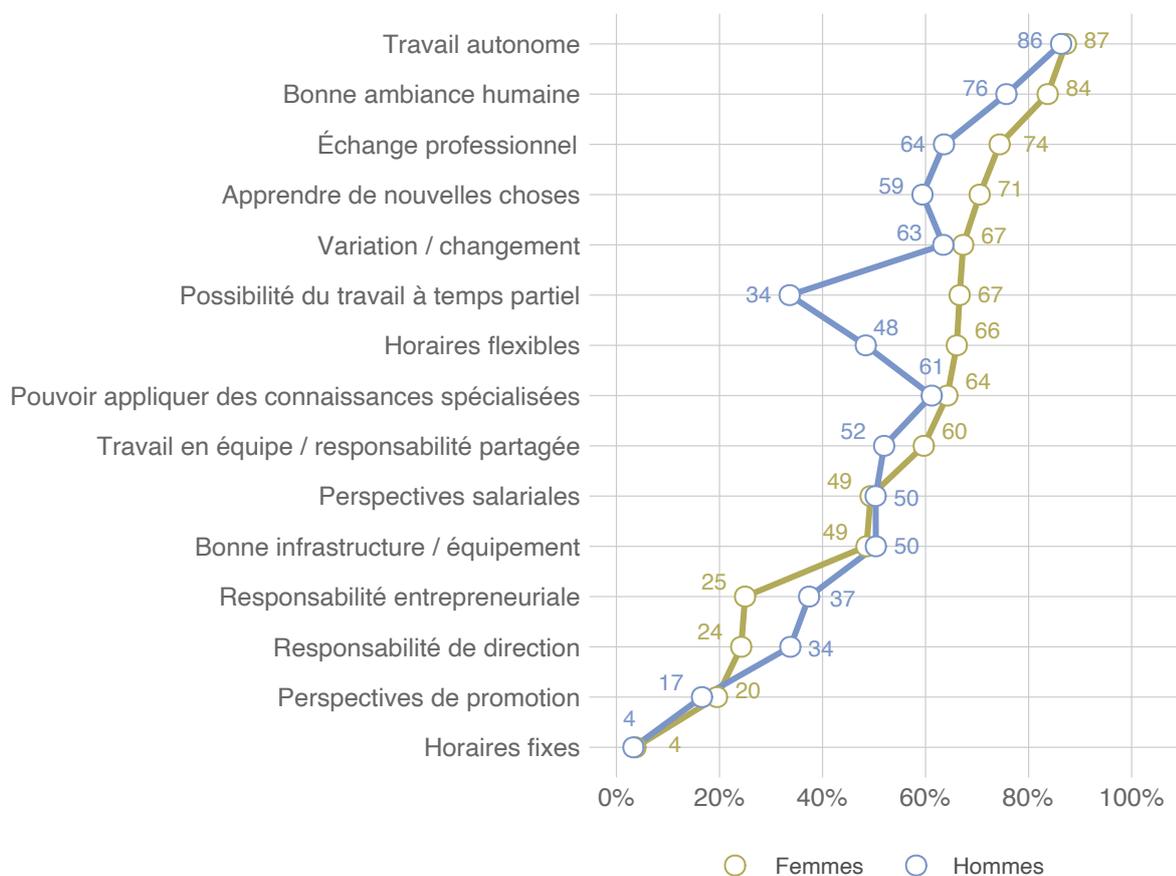


3.4. CE QUI COMPTE AU TRAVAIL

Qu'est-ce que les personnes interrogées du spectre des professions libérales recherchent dans un emploi ? Il est frappant de constater que tant pour les hommes que pour les femmes, les horaires de travail librement déterminés occupent la première place, tandis que les « heures de travail fixes » se retrouvent en dernière position (Ill. 11). Cela démontre qu'un haut degré d'autonomie est une exigence fondamentale des personnes hautement qualifiées des domaines de la santé, de la technologie et de l'économie/droit.

Caractéristiques pertinentes de l'emploi (Ill. 11)

« Qu'est-ce qui est particulièrement important pour vous dans un emploi ? (Plusieurs réponses possibles) »



Les horaires de travail flexibles sont particulièrement importants pour les femmes interrogées. La plus grande différence entre les sexes, cependant, s'observe dans la possibilité de travailler à temps partiel, qui est importante pour 67% des femmes, mais seulement pour 34% des hommes interrogés. Ce qui montre une fois de plus que les mentalités n'ont guère changé et que même chez les personnes hautement qualifiées - la diminution du temps de travail en faveur de la famille est avant tout une affaire de femmes.

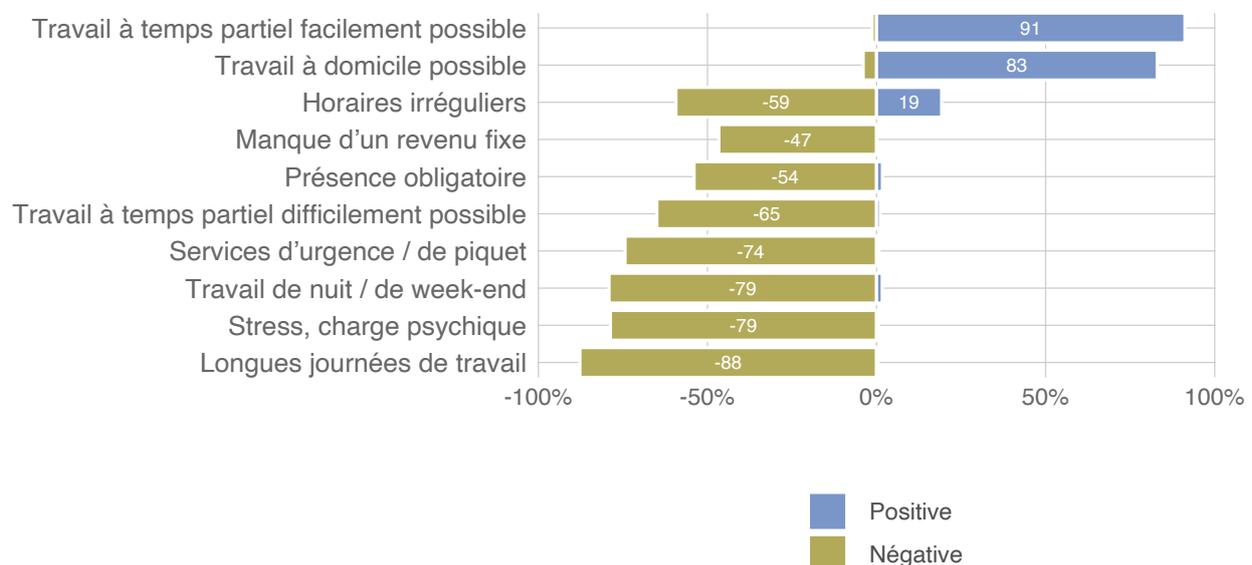
De manière générale, on constate que les personnes interrogées mentionnent beaucoup plus souvent les facteurs mous, comme une bonne ambiance au sein de l'environnement de travail, la variété des tâches ou des horaires de travail librement déterminés, que les facteurs économiques durs, tels que les opportunités en matière de salaire, les perspectives de promotion et la responsabilité entrepreneuriale et managériale. Les hommes ont toutefois mentionné un peu plus souvent ces derniers que les femmes.

3.5. FACTEURS DE LA CONCILIATION ENTRE VIE PRIVÉE ET VIE PROFESSIONNELLE

Lorsqu'on aborde le sujet de la conciliation entre travail et famille, un certain nombre de facteurs constituent des obstacles à la carrière. En premier lieu, les personnes interrogées hautement qualifiées des professions libérales mentionnent les longues journées de travail, courantes dans ces professions (Ill. 12). Sans parler du travail de nuit et le week-end, ainsi que les services de garde/urgence.

Effets sur la conciliation (Ill. 12)

«Parmi ces aspects de votre métier, quel est celui qui agit négativement sur la conciliation entre vie professionnelle et vie privée ? », «Et quel est celui qui agit positivement sur la conciliation entre vie professionnelle et vie privée ?»

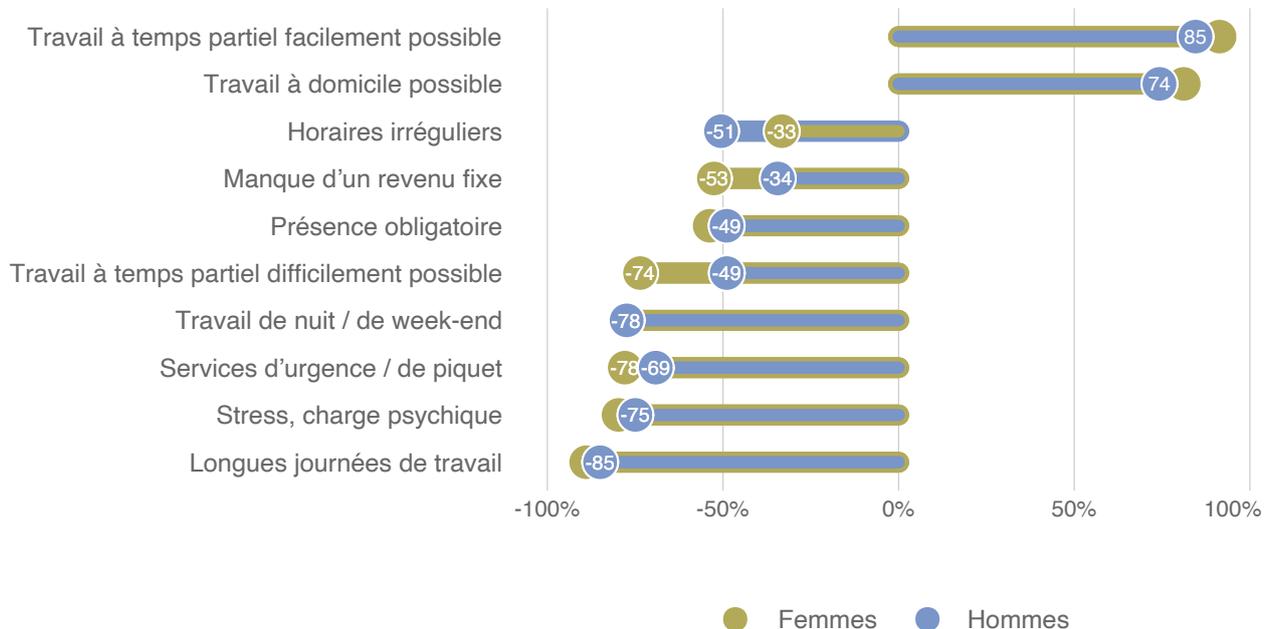


Les horaires de travail irréguliers sont évoqués par une majorité comme un désavantage pour l'équilibre entre famille et travail. Car les horaires de travail irréguliers ne peuvent être assimilés à des horaires de travail flexibles, qui augmentent l'autonomie dans l'aménagement de la journée et sont explicitement considérés comme positifs par les deux tiers des femmes interrogées (vgl. Ill. 11). Les horaires de travail irréguliers sont fixés par l'employeur et compliquent la planification. Le travail à domicile augmente l'autonomie. 83% y voient un facteur positif pour la conciliation entre vie privée et vie professionnelle.

Les opinions ne diffèrent pas significativement entre les deux sexes (Ill. 13). Une fois de plus, cependant, il est clair que les femmes considèrent plus souvent que les hommes que le travail à temps partiel est important.

Impact sur la conciliation (Ill. 13)

Bilan entre «[Parmi ces aspects de votre métier, quel est celui qui agit négativement sur la conciliation entre vie professionnelle et vie privée ?]» et «Et quel est celui qui agit positivement sur la conciliation entre vie professionnelle et vie privée ? »

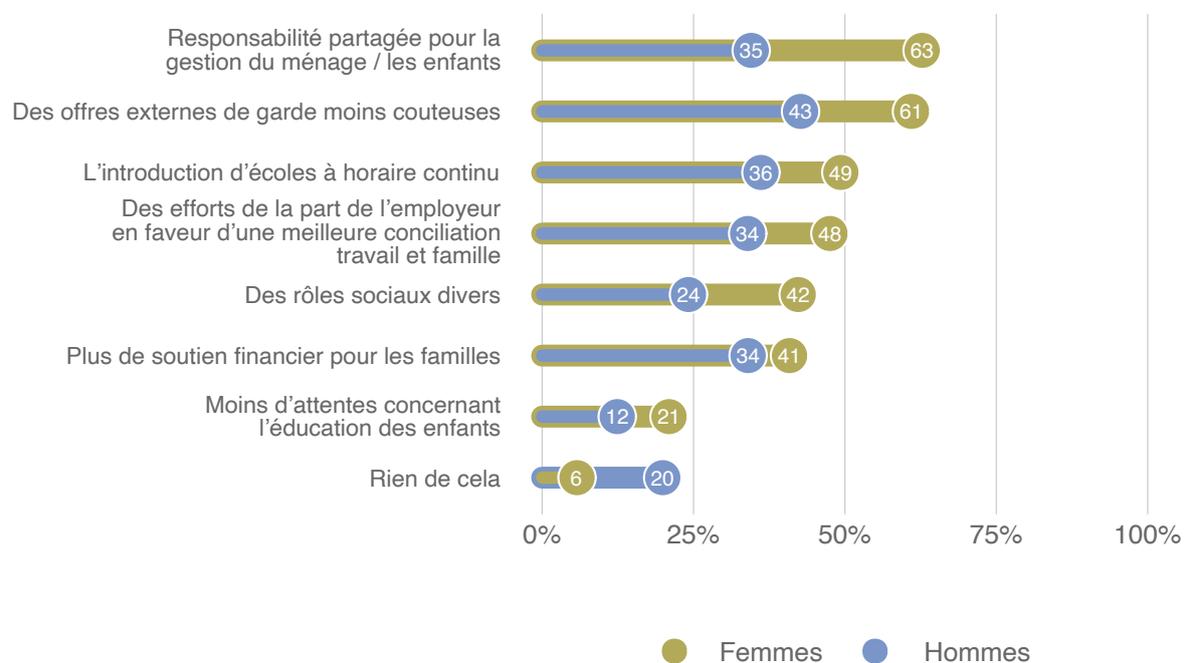


3.6. MESURES EN FAVEUR DE LA CONCILIATION ENTRE VIE PRIVÉE ET VIE PROFESSIONNELLE

En ce qui concerne les mesures permettant de concilier le travail et la famille, les femmes interrogées issues du spectre des professions libérales, soulignent bien plus souvent que les hommes la nécessité d'agir (Ill. 14). Ce qui ne surprend guère étant donné que l'impossibilité de concilier vie privée et vie professionnelle se joue principalement au détriment des femmes. Ainsi, 63% des femmes sont d'avis que le partage des responsabilités en matière d'organisation du foyer et de soins aux enfants serait utile pour un meilleur équilibre. Alors que seuls 35% des hommes interrogés partagent ce point de vue. Les divergences d'opinion ne sont nulle part aussi prononcées.

Ce qui aiderait – selon le sexe (Ill. 14)

«D'après vous, qu'est-ce qui agirait positivement sur la conciliation entre travail et famille ? (Veuillez cocher ce qui convient)»



Outre l'organisation interne de la famille, les conditions cadres étatiques sont considérées comme importantes pour le groupe de personnes hautement qualifiées étudié. Parmi les mesures jugées utiles, des structures d'accueil moins coûteuses pour les enfants et des écoles à horaires continus sont souvent évoquées.

Néanmoins, 48% des femmes interrogées pensent que les employeurs doivent faire plus d'efforts afin de favoriser la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale. Les résultats de l'étude montrent que ces efforts sont nécessaires à trois niveaux pour atteindre l'équilibre et, in fine, mieux exploiter le potentiel de main-d'œuvre hautement qualifiée en Suisse : à savoir une modification de la répartition des rôles au sein du couple, une amélioration des conditions cadre étatiques et des efforts de la part des employeurs.