
EN POINT DE MIRE

Des offres de qualité en matière de structures d'accueil extrafamilial: une situation win-win pour tous

26 octobre 2017

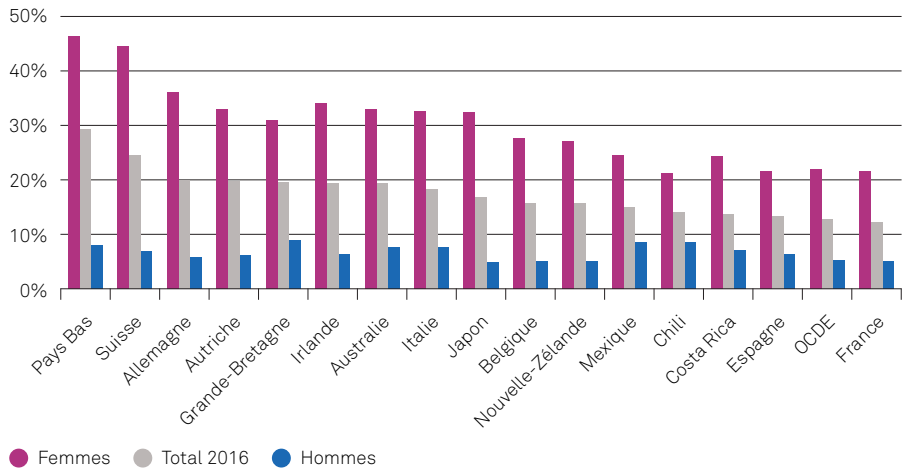
- En Suisse, huit mères sur dix avec enfants de moins de 15 ans travaillent à temps partiel. Parmi elles, la moitié occupe un poste de moins de 50 pour cent. Par contre, seul un père sur dix travaille à temps partiel.
- Environ 14 pour cent des mères avec enfants de moins de 15 ans aimeraient augmenter leur temps de travail, tandis que chez les pères ce sont environ 4 pour cent.
- Les parents en comparaison avec la population totale sont qualifiés au-dessus de la moyenne. En 2016, 90,0 pour cent des mères et 94,0 pour cent des pères ont achevé une formation du degré secondaire II au moins.
- L'encadrement, la formation et l'éducation des jeunes enfants contribuent grandement, plus tard, à l'égalité des chances entre couches sociales. Avec pour corollaire de meilleures possibilités de carrière, une diminution des impôts démotivants prélevés sur le revenu et affectés à la redistribution, enfin une sensible diminution pour l'Etat des dépenses de transferts publics.
- Les investissements des pouvoirs publics dans les offres de structures d'accueil extrafamilial sont amortis à court terme grâce aux recettes fiscales supplémentaires provenant du travail des parents et, à moyen et long termes, par des rentrées fiscales plus élevées et une baisse des transferts publics en faveur de la génération montante. En toute hypothèse, chaque franc ainsi investi devrait en rapporter au moins deux à la société.

FORT TAUX D'OCCUPATION À TEMPS PARTIEL DES MÈRES EN COMPARAISON INTERNATIONALE

En comparaison internationale, les femmes en âge d'être mères (25 à 54 ans)¹ occupent en Suisse plus souvent que la moyenne des emplois à temps partiel. Parmi les pays de l'OCDE, seules les Néerlandaises de cette tranche d'âge sont plus nombreuses à travailler à temps partiel. Les hommes indigènes de cette tranche travaillent beaucoup moins à temps partiel, ce qui se traduit aussi par leur niveau plutôt bas dans le classement des pays de l'OCDE (cf. [figure 1](#)).

Figure 1

TAUX D'OCCUPATION À TEMPS PARTIEL DES 25 À 54 ANS DANS DIVERS PAYS DE L'OCDE EN 2016



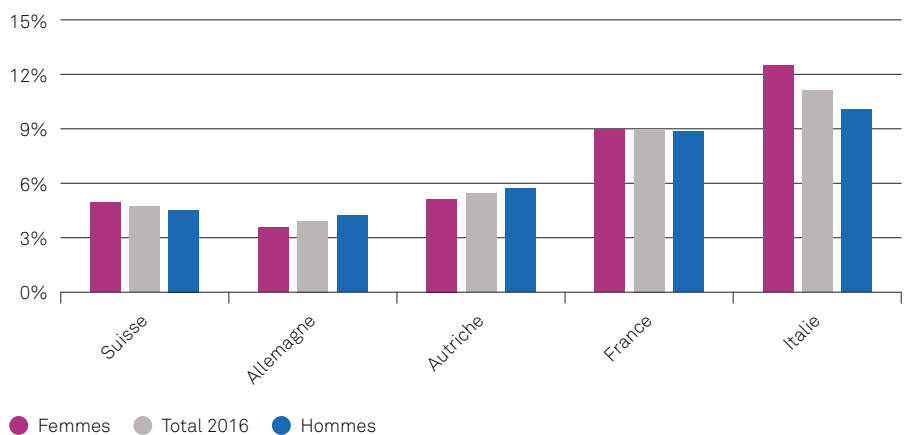
Sont représentés les pays ayant les proportions d'emplois à temps partiel les plus élevées parmi les 25 à 54 ans, ainsi que la France et le total OCDE.

Source: OCDE

D'après la [figure 2](#), le chômage se situe en Suisse à un niveau relativement faible. Parmi les femmes en âge parental, il est plus élevé que parmi les hommes de même âge, situation qui se vérifie aussi pour l'Italie et la France, mais pas pour l'Allemagne et l'Autriche.

Figure 2

TAUX DE CHÔMAGE DES 25 À 54 ANS, EN SUISSE ET DANS LES PAYS LIMITROPHES EN 2016



Source: OCDE

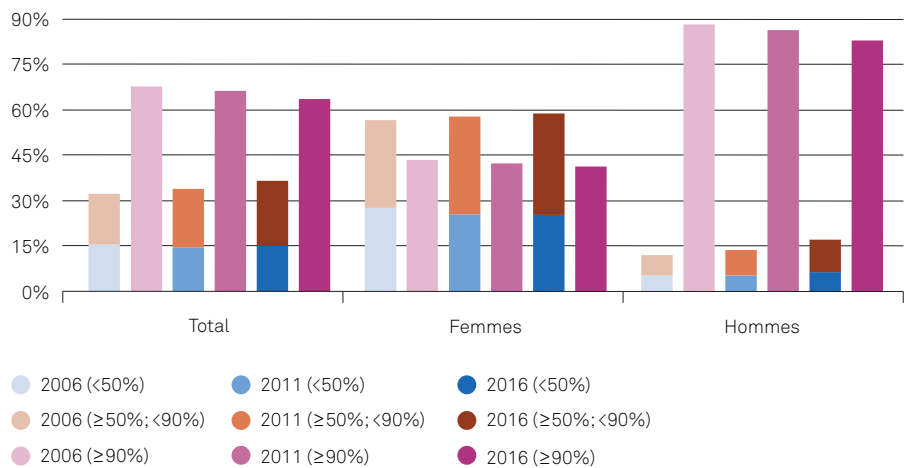
¹ Sauf définition contraire précisée dans le texte, les parents sont toujours un père et une mère avec un ou plusieurs enfants de moins de 15 ans.

DANS L'ENSEMBLE, LÉGÈRE PROGRESSION DU TEMPS PARTIEL DANS NOTRE PAYS

La [figure 1](#) montre que, par rapport aux pays de l'OCDE, les emplois à temps partiel sont en Suisse remarquablement répandus tant chez les femmes que chez les hommes. Seuls les Pays-Bas affichent un pourcentage plus élevé de travailleurs à temps partiel âgés de 25 à 54 ans (âge parental). Selon les calculs de l'Office fédéral de la statistique (OFS), près d'un travailleur sur quatre âgé d'au moins 15 ans occupe un emploi à temps partiel en Suisse, soit respectivement 59 pour cent de la population active pour les femmes et un peu plus de 17 pour cent pour les hommes (cf. [figure 3](#) et [tableau 1](#)). Ces fortes proportions donnent à penser que de nombreux employeurs offrent des modèles de temps de travail flexibles qui permettent aux parents de rester actifs pendant leurs années éducatives et d'assistance. Mais on constate aussi que, pour des raisons financières et d'organisation, des temps d'occupation plus longs ne conviennent pas à de nombreux parents. Ces dernières années, de nombreux employeurs ont d'ailleurs fortement étoffé leur offre d'horaires flexibles. L'évolution des emplois à temps partiel illustrée ci-dessous sur la période 2006 à 2016 montre bien que le marché suisse du travail est capable de réagir en souplesse aux besoins changeants des travailleurs et à leurs habitudes de vie.

Figure 3

ÉVOLUTION DES PARTS DE PLEIN TEMPS ET TEMPS PARTIEL D'ACTIFS OCCUPÉS DE 15 ANS ET PLUS, SELON LE SEXE



Source: OFS

Tableau 1

PARTS DE PLEIN TEMPS ET TEMPS PARTIEL D'ACTIFS OCCUPÉS DE 15 ANS ET PLUS, SELON LE SEXE

	Temps partiel						Plein temps ≥ 90%		
	Total [%]		Femmes [%]		Hommes [%]		Total [%]	Femmes [%]	Hommes [%]
	<50%	≥50%; <90%	<50%	≥50%; <90%	<50%	≥50%; <90%			
2006	15,4	16,8	27,6	29,0	5,3	6,7	67,8	43,5	88,0
2011	14,5	19,3	25,5	32,3	5,3	8,4	66,2	42,3	86,3
2016	15,2	21,3	25,3	33,5	6,4	10,7	63,5	41,2	82,9

Source: OFS

Une grande partie des parents interrogés par l'Office fédéral de la statistique – les mères surtout – exprime le désir de travailler davantage.

La [figure 3](#) retrace l'évolution, sur ces dix dernières années, du taux de travail des personnes de 15 ans et plus. En 2016, 1,7 million d'actifs occupés – soit près de 37 pour cent – travaillaient à temps partiel, dont un peu plus de 58 pour cent à un taux de 50 à 90 pour cent. Ce qui frappe est la hausse du temps partiel chez les hommes: en dix ans, leur pourcentage a augmenté de 5,1 points.

Chez les individus en âge d'être parents (25 à 54 ans), on observe des schémas qui pourraient indiquer une compatibilité travail-famille insuffisante. En comparaison internationale, ces personnes présentent ainsi des taux de temps partiel supérieurs à la moyenne (cf. [figure 2](#)). Un regard chez nos voisins directs révèle en outre un détail singulier: en Suisse, le taux de chômage est plus élevé chez les femmes de 25 à 54 ans que chez les hommes de la même tranche d'âge (cf. [figure 1](#)). Enfin, une grande partie des parents interrogés par l'Office fédéral de la statistique – les mères surtout – exprime le désir de travailler davantage (cf. [figure 6](#) et [figure 7](#)). Ces résultats laissent supposer qu'une meilleure offre de places d'accueil pour leurs enfants et d'autres mesures incitatives pourraient pousser certains parents à augmenter leur taux d'occupation.

QUEL EST LE VRAI POTENTIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DES PARENTS?

Ces dernières années, le travail à temps partiel n'a cessé de prendre de l'ampleur. Tant les femmes que les hommes recourent davantage à cette possibilité. Quel potentiel de main-d'œuvre (diplômés du degré secondaire II ou tertiaire) les parents représentent n'est cependant pas clair. Pour aller plus en profondeur, il faut examiner trois champs thématiques:

- la fréquence du travail à temps partiel chez les mères et les pères
- la disponibilité des mères et des pères à augmenter leur taux de travail (sous-emploi)
- le niveau de formation des mères et des pères

Six fois plus de mères que de pères travaillent à temps partiel

Tableau 2

NOMBRE ET PART D'INDIVIDUS À TEMPS PARTIEL AVEC ET SANS ENFANT(S) DE MOINS DE 15 ANS

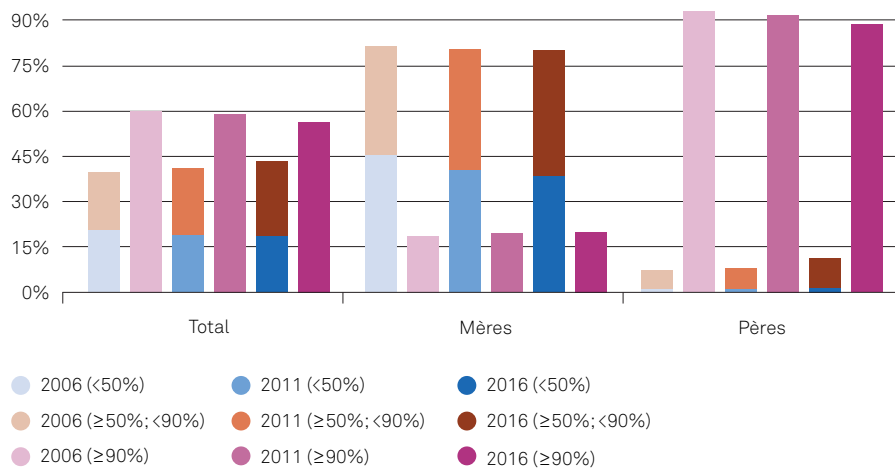
	Avec enfant(s) < 15 ans [M / %]			Sans enfant(s) < 15 ans [M / %]		
	Total	Mères	Pères	Total	Femmes	Hommes
2006	466 / 39,9	420 / 81,4	46 / 7,1	768 / 27,6	588 / 45,8	180 / 12,0
2011	485 / 41,0	432 / 80,5	53 / 8,1	857 / 28,7	654 / 47,4	203 / 12,6
2016	514 / 43,6	443 / 80,0	71 / 11,4	1001 / 30,9	746 / 49,1	255 / 14,8

Source: OFS

Le [tableau 2](#) compare les femmes et les hommes à temps partiel avec et sans obligations de parents. Dans les deux groupes, le nombre d'individus à temps partiel a augmenté ces dix dernières années: de 9,3 pour cent chez les parents et de 30,3 pour cent chez les personnes sans enfants de moins de 15 ans. La hausse sensiblement plus forte d'individus à temps partiel sans obligations parentales s'explique par le fait que déjà huit mères sur dix travaillent à temps partiel, contre à peine une femme sur deux sans enfants de moins de 15 ans (cf. [tableau 3](#)). Parmi les huit mères à temps partiel, la moitié occupent un poste de moins de 50 pour cent. Chez les pères aussi, optant jusqu'ici moins souvent pour le temps partiel, le nombre a augmenté de 55 pour cent ces dernières années. Sur dix pères à temps partiel, presque neuf avaient un taux de travail de 50 pour cent ou plus.

Figure 4

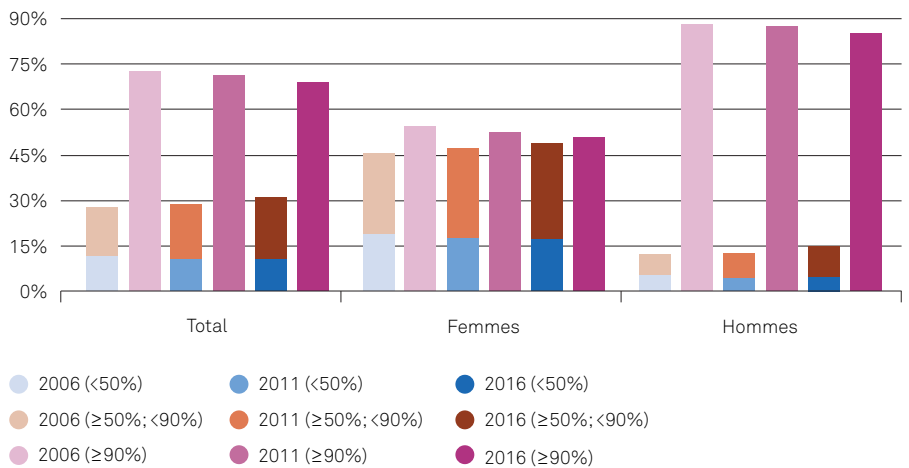
ÉVOLUTION DES PARTS DE PLEIN TEMPS ET TEMPS PARTIEL DE PARENTS AVEC ENFANT(S) DE MOINS DE 15 ANS



Source: OFS

Figure 5

ÉVOLUTION DES PARTS DE PLEIN TEMPS ET TEMPS PARTIEL D'INDIVIDUS SANS ENFANT(S) DE MOINS DE 15 ANS



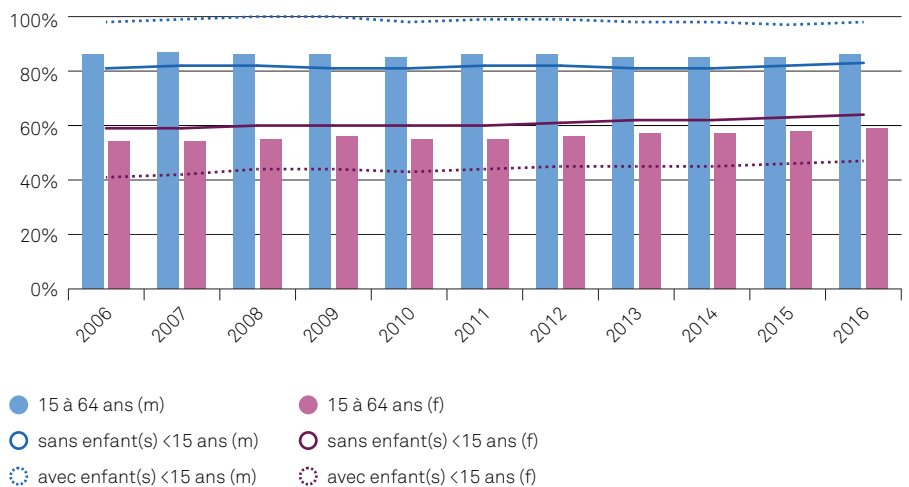
Source: OFS

Tandis que la part des mères à temps partiel dépasse considérablement celle des femmes sans enfants de moins de 15 ans, c'est exactement l'inverse chez les hommes et pères.

Le [tableau 2](#) regroupe les chiffres des [figures 4](#) et [5](#) sur l'évolution du travail à temps partiel d'individus avec et sans enfants de moins de 15 ans: de 2006 à 2016, le pourcentage de parents à temps partiel a augmenté de 3,7 points. Tandis que la part des mères à temps partiel dépasse considérablement celle des femmes sans enfants de moins de 15 ans, c'est exactement l'inverse chez les hommes et pères. En 2016, le pourcentage de temps partiel chez les hommes sans enfants de moins de 15 ans (14,8%) dépassait celui des pères d'enfants de moins de 15 ans (11,4%). Avec une progression de 4,3 points, le pourcentage de pères à temps partiel avec enfants de moins de 15 ans a cependant augmenté davantage que celui des hommes sans devoirs parentaux (2,8%). Ainsi, tandis que huit mères sur dix travaillent à temps partiel, seul un père à peine sur dix en fait autant.

Figure 6

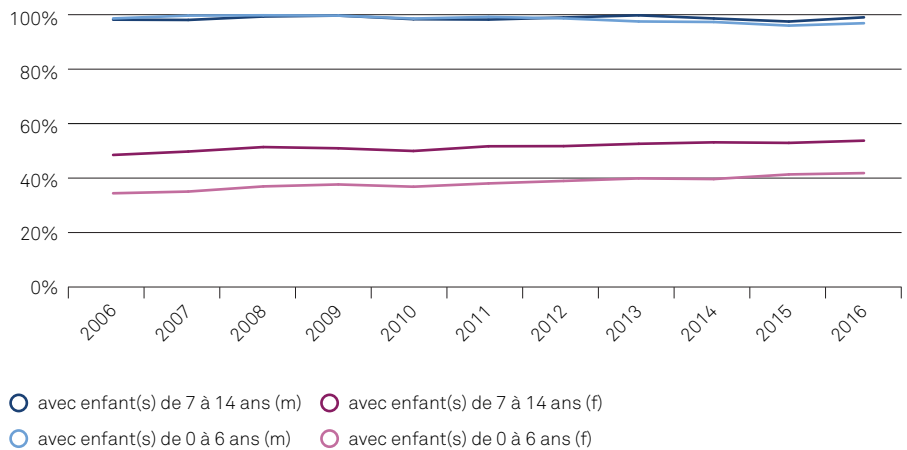
TAUX D'ACTIVITÉ EN ÉQUIVALENTS PLEIN TEMPS



Source: OFS

Figure 7

TAUX D'ACTIVITÉ EN ÉQUIVALENTS PLEIN TEMPS DE MÈRES ET DE PÈRES AVEC ENFANTS DE MOINS DE 15 ANS



Source: OFS

Un coup d'œil aux taux d'activité en équivalents plein temps (TA-EPT) dans la [figure 6](#) et le [tableau 2](#) montre l'importance de la participation des parents au marché de l'emploi. Il apparaît que les TA-EPT et les taux d'actifs occupés pour les femmes et les hommes se rapprochent lentement sur le plus long terme. À noter que les hommes sans enfants de moins de 15 ans affichent des TA-EPT inférieurs, c'est-à-dire participent moins au marché du travail que les pères avec enfants de moins de 15 ans. Chez les femmes, c'est exactement l'inverse.

En 2016, la différence était de 18,5 pour cent pour les TA-EPT des hommes et des femmes sans enfants de moins de 15 ans, mais de 51,0 pour cent chez les hommes et les femmes avec enfants de moins de 15 ans. Le taux élevé de temps partiel chez les femmes ressort aussi, comme l'on pouvait s'y attendre, de l'examen des TA-EPT et confirme que la garde des enfants revient davantage aux mamans. Examinée par rapport à tous les individus entre 15 et 64 ans, la différence entre hommes et femmes représente 26,6 pour cent.

En 2016, le pourcentage de TA-EPT chez les mères d'enfants jusqu'à 6 ans affichait 11,9 points de moins que chez les mères d'enfants entre 7 et 14 ans (cf. [figure 7](#)). Dix ans auparavant, cette différence était encore de 14,1 points (cf. [tableau 3](#)). Chez les pères, les TA-EPT pour les deux tranches d'âge des enfants ne varient que faiblement.

Tableau 3

TAUX D'ACTIVITÉ EN ÉQUIVALENTS PLEIN TEMPS DE FEMMES ET D'HOMMES AVEC ET SANS ENFANTS DE MOINS DE 15 ANS

	2006 [%]	2011 [%]	2016 [%]
Femmes au total	53,9	55,5	59,1
Femmes sans enfant(s)	59,3	60,4	64,1
Femmes avec enfant(s) <15 ans	41,0	44,1	46,7
Enfants 0 à 6 ans	34,4	38,0	41,8
Enfants 7 à 14 ans	48,5	51,7	53,7
Hommes au total	86,0	85,7	85,7
Hommes sans enfant(s)	81,5	81,9	82,6
Hommes avec enfant(s) <15 ans	98,4	98,8	97,7
Enfants 0 à 6 ans	98,6	99,2	96,9
Enfants 7 à 14 ans	98,2	98,2	99,0

Les personnes interrogées ont entre 15 et 64 ans.

Source: OFS

Disponibilité des mères et des pères à augmenter leur charge de travail

Tableau 4

TAUX DE SOUS-EMPLOI EN 2016

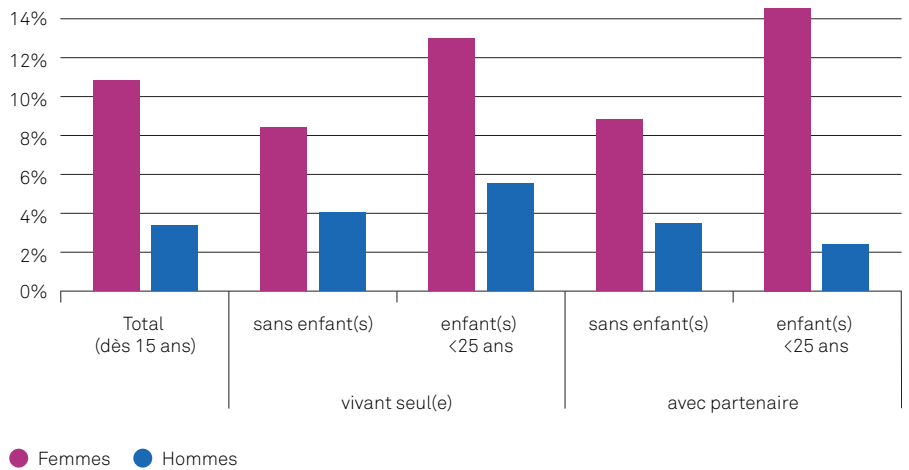
	Vivant seul(e) [%]		Avec partenaire [%]	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Sans enfant(s)	8,5	4,1	8,9	3,5
Enfant le plus jeune <25 ans	13,1	5,6	14,7	2,4
Enfant le plus jeune 0 à 12 ans	10,8	–	13,3	2,5
Enfant 0 à 3 ans	7,1	–	10,6	2,9
Enfant 4 à 12 ans	11,6	–	15,5	2,2
Enfant le plus jeune 13 à 24 ans	15,0	8,0	17,2	2,2
Enfant 13 à 17 ans	19,7	–	18,8	2,2
Enfant 18 à 24 ans	10,8	–	15,7	2,3

Source: OFS

Ci-après, la disponibilité des parents à accroître leur charge de travail est exprimée par le degré de sous-emploi. Il existe différentes données de l'Office fédéral de la statistique (OFS) à ce sujet.

Figure 8

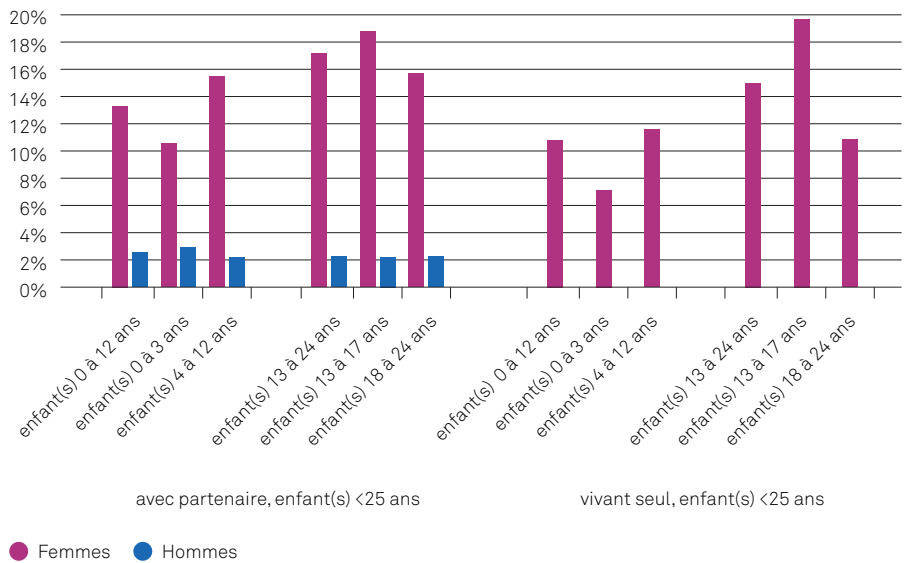
TAUX DE SOUS-EMPLOI DE PERSONNES AVEC ET SANS ENFANTS, SELON LA SITUATION DE VIE



En présence de moins de 50 observations, les données des hommes sont des extrapolations.
Source: OFS

Figure 9

TAUX DE SOUS-EMPLOI DE PARENTS AVEC ENFANTS DE DIFFÉRENTS ÂGES, SELON LA SITUATION DE VIE



En présence de moins de cinq observations pour les hommes vivant seuls avec enfants de moins de 25 ans, aucun résultat n'est présenté pour des raisons de protection des données. Certaines des données illustrées pour les hommes reposent en outre sur moins de 50 observations.
Source: OFS

Il ressort de [figure 8](#) que le besoin d'augmenter la charge de travail est plus prononcé chez les parents vivant seuls avec des enfants de moins de 25 ans que chez les individus vivant seuls sans enfants de moins de 25 ans. Chez les parents vivant en couple, les conceptions diffèrent entre les mères et les pères: les mères avec enfants de moins de 25 ans souhaitent davantage augmenter leur travail que les femmes du même âge sans enfants alors que chez les pères, ce besoin est moins grand que chez les hommes sans enfants. On constate aussi que 14,7 pour cent des mères avec partenaire et 2,4 pour cent des pères dans la même situation souhaitent augmenter leur taux de travail. Cela confirme qu'un nombre croissant d'hommes réduisent leur taux de travail pour assumer des tâches de garde des enfants.

La [figure 9](#) montre le sous-emploi de parents vivant seuls ou en couple dans les différentes tranches d'âge du plus jeune enfant. Sans grande surprise, les mères aspirent à des taux de travail plus élevés au fur et à mesure que l'enfant grandit. Chez les mères vivant en couple, le souhait de travailler davantage croît avec l'âge de l'enfant jusqu'à 12 ans, chez les pères il diminue légèrement. Cela s'explique notamment par le fait que c'est surtout la mère qui s'occupe des enfants après la naissance. Une fois que ceux-ci ont atteint un certain âge, la répartition des tâches entre mère et père peut être redéfinie. Dans la tranche d'âge des enfants entre 13 et 24 ans, les mères ont tendance à moins vouloir augmenter leur taux de travail plus les enfants grandissent. On peut supposer que les décisions de ces mères ne sont plus motivées en priorité par les enfants présents au foyer, mais aussi par d'autres facteurs comme le besoin de plus de temps libre, par exemple.

Des mesures appropriées motiveraient une partie des mères travaillant à temps partiel – et, dans une moindre mesure, aussi des pères – à augmenter leur taux de travail.

Ces données suggèrent que des mesures appropriées motiveraient une partie des mères travaillant à temps partiel – et, dans une moindre mesure, aussi des pères – à augmenter leur taux de travail (cf. [tableau 4](#)). Une considération à placer dans le contexte suisse où les parents, en comparaison horizontale avec l'OCDE, participent aujourd'hui déjà au marché du travail avec des taux d'actifs occupés et de travail supérieurs à la moyenne.

Toujours plus de parents toujours mieux formés travaillent à temps partiel

Pour évaluer le potentiel de main-d'œuvre parmi les parents, il faut tenir compte des charges de travail et du taux de sous-emploi, mais aussi du niveau de formation. La [figure 10](#) et le [tableau 5](#) permettent d'y voir plus clair. Pour les années 2006, 2011 et 2016, ils font ressortir la part et le nombre de parents travaillant à temps partiel, selon leur niveau de formation et possédant une formation de personnel qualifié. En 2016, 90,0 pour cent des mères (femmes 15 à 64 ans: 85,2%) et 94,0 pour cent des pères (hommes 15 à 64 ans: 86,2%) auraient ainsi achevé une formation de personnel qualifié du degré secondaire II au moins. En d'autres termes, les parents possèdent plus que la moyenne une formation de personnel qualifié et, par conséquent, moins que la moyenne une formation du degré secondaire I (cf. [figure 10](#), parents en comparaison de la population totale entre 15 et 64 ans). Entre 2006 et 2016, le pourcentage de personnel qualifié a progressé de 1,4 points chez les mères, de 3,4 points chez les pères. Chez les femmes, les diplômés ont affiché un transfert marqué du degré secondaire II au degré tertiaire: de 44,4 pour cent en 2006, la différence entre diplômés du degré secondaire II et du degré tertiaire a fondu à 7,8 pour cent en 2016. Le pourcentage de pères avec diplôme du degré secondaire II a baissé de 0,5 points, tandis que les diplômés du degré tertiaire ont augmenté de 3,9 points. Le niveau de formation du personnel qualifié parmi les parents est donc plus élevé aujourd'hui qu'il y a dix ans, avec une progression particulièrement marquée des titulaires d'un diplôme du degré tertiaire (cf. [figure 10](#) et [tableau 5](#)). La part des parents avec diplôme de degré secondaire I a par contre diminué entre 2011 et 2016, à un niveau très inférieur à la moyenne en comparaison de la population totale.

Les parents possèdent plus que la moyenne une formation de personnel qualifié.

Tableau 5

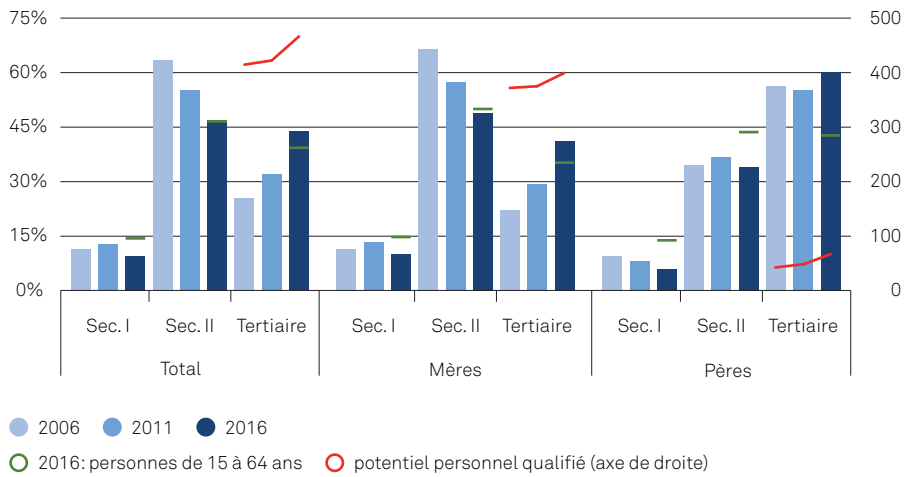
**NIVEAU DE QUALIFICATION ET POTENTIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DE PARENTS
ET INDIVIDUS DE 15 À 64 ANS**

		2006	2011	2016
Degré sec. I [%]	Parents temps partiel	11,2	12,8	9,4
	Individus 15 à 64 ans, partiel et plein temps	16,7	17,2	14,3
Degré sec. II [%]	Parents temps partiel	63,3	55,1	46,8
	Individus 15 à 64 ans, partiel et plein temps	54,3	50,6	46,5
Degré tertiaire [%]	Parents temps partiel	25,5	32,1	43,8
	Individus 15 à 64 ans, partiel et plein temps	29,0	32,2	39,2
Personnel qualifié (sec. II et tertiaire) [M]	Parents temps partiel	414	423	466
	Individus 15 à 64 ans, partiel et plein temps	3294	3452	3791
Degré sec. I [%]	Mères temps partiel	11,4	13,4	10,0
	Femmes 15 à 64 ans, partiel et plein temps	19,2	19,0	14,8
Degré sec. II [%]	Mères temps partiel	66,5	57,3	48,9
	Femmes 15 à 64 ans, partiel et plein temps	59,5	54,0	50,0
Degré tertiaire [%]	Mères temps partiel	22,1	29,3	41,1
	Femmes 15 à 64 ans, partiel et plein temps	21,3	27,0	35,2
Personnel qualifié (sec. II et tertiaire) [M]	Mères temps partiel	372	374	399
	Femmes 15 à 64 ans, partiel et plein temps	1454	1552	1767
Degré sec. I [%]	Pères temps partiel	9,4	8,0	5,9
	Hommes 15 à 64 ans, partiel et plein temps	14,6	15,7	13,8
Degré sec. II [%]	Pères temps partiel	34,4	36,7	33,9
	Hommes 15 à 64 ans, partiel et plein temps	49,9	47,8	43,5
Degré tertiaire [%]	Pères temps partiel	56,2	55,3	60,1
	Hommes 15 à 64 ans, partiel et plein temps	35,5	36,6	42,7
Personnel qualifié (sec. II et tertiaire) [M]	Pères temps partiel	42	48	67
	Hommes 15 à 64 ans, partiel et plein temps	1840	1900	2024

Source: OFS

Figure 10

PARENTS TRAVAILLANT À TEMPS PARTIEL ET LEUR POTENTIEL DE MAIN-D'ŒUVRE, AINSI QUE POPULATION TOTALE, SELON LA FORMATION ET LE SEXE



Sont représentées les parts de parents travaillant à temps partiel avec enfants de moins de 15 ans et leur potentiel de main-d'œuvre, en chiffres absolus, ainsi que les parts de tous les actifs occupés (temps partiel et plein temps) entre 15 et 64 ans.

Source: OFS

Une trop forte réduction du taux de travail durant les années de garde des enfants complique souvent le retour à la vie active et la poursuite d'une carrière.

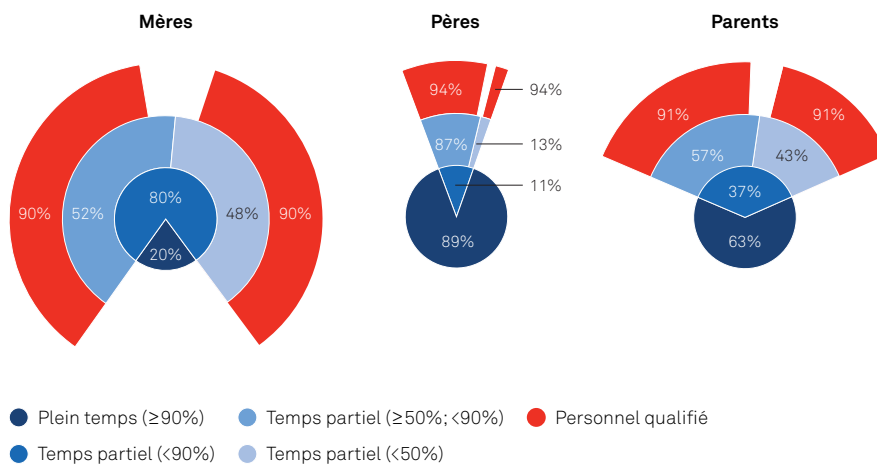
Les mouvements de 2006 à 2016 à l'intérieur des deux degrés de formation de personnel qualifié n'ont donc pas été un jeu à somme nulle. Au contraire, la baisse des diplômes au degré secondaire II a été surcompensée par la hausse des formations tertiaires. Le volume de personnel qualifié a ainsi, pour les seuls parents travaillant à temps partiel, augmenté de plus de 52'000 personnes. Entre 2006 et 2016, le nombre de mères ayant suivi une formation tertiaire et travaillant à temps partiel a progressé de 97 pour cent, contre 64 pour cent chez les pères. Sur la même période, le nombre de mères avec formation de personnel qualifié a augmenté de 74 pour cent, celui des pères de 59 pour cent. Les parents qui réduisent leur vie active pour garder les enfants ont un plus grand poids économique parce qu'ils sont toujours mieux formés. En plus, une trop forte réduction du taux de travail durant les années de garde des enfants complique souvent le retour à la vie active et la poursuite d'une carrière.

La population totale de 1,3 million de personnel qualifié comptait, en 2016, près d'un demi-million de parents avec enfants de moins de 15 ans (dont 86 % de mères et 14 % de pères). Cela ne tient pas compte du potentiel de main-d'œuvre inexploité des parents qui quittent la vie active durant les années de garde des enfants.

Potentiel considérable de parents bien qualifiés

Figure 11

POTENTIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DES PARENTS TRAVAILLANT À TEMPS PARTIEL AVEC ENFANTS DE MOINS DE 15 ANS



Source: OFS

La [figure 11](#) fait la synthèse graphique des résultats en ventilant le potentiel de main-d'œuvre des parents travaillant à temps partiel sur la base des taux de travail correspondants. Avec 80 pour cent, les mères travaillent sensiblement plus souvent à temps partiel (pères: 11%) et 48 pour cent d'entre elles - contre 13 pour cent des pères - ont un taux de travail inférieur à 50 pour cent. Respectivement 90 et 94 pour cent des mères et des pères travaillant à temps partiel ainsi que 91 pour cent de tous les parents travaillant à temps partiel possèdent des compétences du niveau personnel qualifié. Les parents qui travaillent à moins de 50 pour cent et possèdent une formation de personnel qualifié représentent donc un vrai potentiel au sens d'une augmentation des taux de travail. Cela concerne près de 201'000 individus (env. 192'000 mères et 9000 pères).

Selon [figure 9](#), une part non négligeable des deux parents est intéressée à travailler davantage (cf. chapitre «[Disponibilité des mères et des pères à augmenter leur charge de travail](#)»). Les efforts visant une meilleure compatibilité entre travail et vie de famille n'en deviennent que plus importants. À supposer que l'on permette aux parents sous-employés (env. 14% des mères et 4% des pères, cf. [figure 10](#) et [tableau 4](#)) avec un taux de travail de moins de 50 pour cent de l'augmenter de 30 pour cent et à ceux avec un taux de travail entre 50 et 90 pour cent de l'augmenter de 20 pour cent en moyenne, le nombre de personnel qualifié sur le marché du travail gagnerait plus de 10'000 équivalents plein temps. Et ce chiffre n'inclut même pas les parents sans emploi.

Cela représente un potentiel considérable, d'autant qu'en comparaison horizontale avec l'OCDE, la Suisse affiche déjà le deuxième taux d'actifs occupés le plus élevé, soit 87,3 pour cent (femmes 82,2% et hommes 92,3%) des individus en âge d'être parents (25 à 54 ans). Il faudra consentir de grands efforts pour progresser encore à un niveau d'occupation déjà aussi élevé.

ARGUMENTS DÉCISIFS EN ÉCONOMIE DE L'ÉDUCATION POUR L'ÉDUCATION DE LA PETITE ENFANCE

L'économie de l'éducation voit de très bonnes raisons d'investir dans l'éducation de la petite enfance. À cet égard, il est essentiel de commencer déjà tôt avec l'accueil et l'éducation des enfants.

Des études empiriques étayent la thèse selon laquelle les capacités motivationnelles comme l'attention, la patience, la détermination et la serviabilité acquises dans la petite enfance favorisent l'orientation vers une éducation secondaire et, ainsi, un meilleur revenu. Ces enfants font aussi plus de sport, fument moins et sont moins souvent en surpoids.²

La littérature économique théorique est complétée par une étude longue durée menée aux États-Unis, qui a livré des enseignements révélateurs tirés de la pratique. Dans les années 1960, 123 enfants afro-américains de 3 à 5 ans ont participé au «Perry Preschool Program»³. Ils avaient un QI inférieurs à la moyenne et provenaient de milieux défavorisés. Dans le cadre de l'étude, la moitié des enfants a, cinq jours par semaine, bénéficié de cours d'encouragement prodigués par des pédagogues qualifiés. Le groupe de contrôle s'est vu refuser cet encouragement précoce.

Les chercheurs ont suivi l'évolution des enfants pendant une quarantaine d'années. Les résultats de l'étude sont sans appel: bien plus d'enfants du groupe d'encouragement ont achevé la highschool (71 % contre 54 % dans le groupe sans encouragement). Pour la société, le développement plus favorable des individus concernés s'est traduit par une criminalité plus faible, moins de coûts d'aide sociale et un revenu plus élevé des personnes ayant bénéficié du programme d'encouragement. Selon les calculs des chercheurs, chaque dollar investi dans ce programme est revenu dans les caisses de l'État multiplié par sept. Les résultats de l'étude ne peuvent pas être transposés tels quels à la Suisse, d'autant que les inégalités sociales sont moins prononcées ici et que l'égalité des chances est donc plus grande. On peut supposer néanmoins que chaque franc ainsi investi serait multiplié au moins par deux au bénéfice de la société.

Encourager l'accueil et l'éducation de la petite enfance augmente l'égalité des chances entre enfants de couches sociales favorisées et défavorisées en matière de formation.

Encourager l'accueil et l'éducation de la petite enfance augmente l'égalité des chances entre enfants de couches sociales favorisées et défavorisées en matière de formation, ce qui contribue à améliorer la prospérité générale de la société. Il faut cependant une bonne mixité sociale pour que les enfants des différents milieux en profitent. Au final, les bénéfices des investissements dans l'éducation vont au-delà des individus concernés. À moyen et long terme, ils ont des effets sur la prospérité économique globale sous forme de baisse des prestations de transfert, mais aussi de hausse du revenu des concernés et donc des recettes fiscales de l'État. En économie, on parle à cet égard des effets externes bénéfiques des investissements éducatifs sur la population totale.

² Voir le blog de Prof. Ernst Fehr de l'université de Zurich: <https://blog.tagesanzeiger.ch/politblog/index.php/10697/die-soziale-und-wirtschaftliche-bedeutung-fr-hkindlicher-bildung/> (état octobre 2017).

³ Les détails du Perry Preschool Program peuvent être consultés sous <https://www.ncjrs.gov/pdffiles1/ojjdp/181725.pdf?version=meter+at+null&module=meter-Links&pgtype=article&contentId=&mediald=&referrer=&priority=true&action=click&contentCollection=meter-links-click> (état octobre 2017).

CONCLUSION

L'économie suisse, avec ses branches à haut niveau de connaissances, dépend dans une large mesure de personnel qualifié. Comme cette main-d'œuvre est rare dans le pays, les entreprises doivent se tourner vers l'étranger pour recruter les professionnels nécessaires. Afin de réduire cette dépendance vis-à-vis de la main-d'œuvre qualifiée de l'étranger, il convient de mieux exploiter le potentiel disponible sur place, en augmentant ainsi le rendement de la formation de la main-d'œuvre indigène. Chaque franc investi de la sorte améliore la situation des parents comme de leurs enfants et, en aval, de l'économie et des pouvoirs publics.

Ce sont surtout les individus disposant d'une bonne formation qui réduisent leur charge de travail parce que leur situation financière le permet.

Les données disponibles suggèrent qu'en Suisse, il subsiste un fort potentiel inexploité de main-d'œuvre chez les parents et notamment parmi les mères. Dans l'ensemble, les parents travaillant à temps partiel possèdent une bonne formation et ces dernières années, les mères ont sensiblement amélioré leurs qualifications. Par ailleurs, la part élevée de personnel qualifié parmi les parents travaillant à temps partiel indique que ce sont surtout les individus disposant d'une bonne formation qui réduisent leur charge de travail parce que leur situation financière le permet.

Les femmes travaillent bien plus souvent à temps partiel et avec un faible taux de travail. Huit mères sur dix avec enfants de moins de 15 ans et une femme sur deux du même âge sans enfants travaillent à moins de 90 pour cent. Chez les pères, le temps partiel atteint 11 pour cent, chez les hommes à peine 15 pour cent. Les pères travaillent donc moins souvent à temps partiel que les hommes sans enfants de moins de 15 ans, ce qui se reflète aussi dans leurs taux d'activité (en équivalents plein temps) plus élevés. L'approche du temps partiel différente entre les mères et les pères est sans doute aussi due au fait que, pour des raisons financières, les deux parents ne peuvent pas réduire le travail en même temps.

Pendant les années de garde des enfants, l'occupation ménagère, c'est-à-dire les taux de travail cumulés du père et de la mère, est - pour des raisons financières - souvent le critère déterminant pour une réduction éventuelle du taux de travail. Encore et toujours, ce sont en majorité les mères qui assument la garde des enfants, aussi à l'âge scolaire de 7 à 14 ans. C'est ce que montrent les taux d'activité en équivalents plein temps bien plus faibles des mères durant les années de garde. Face au niveau de formation des femmes en fort progrès ces dernières années, l'on peut s'attendre à ce que de plus en plus d'hommes assument à l'avenir aussi des tâches de garde des enfants - surtout chez les femmes avec enfants en âge scolaire. Pareille répartition de la réduction du temps de travail entre père et mère serait, dans bien des cas, logique économiquement car les mères et les femmes ont, de manière générale, fortement amélioré leur niveau de formation ces dernières années. Elles sont toujours plus nombreuses à vouloir garder le lien avec le marché de l'emploi plutôt que de freiner leur carrière à cause d'un retour semé d'embûches. En outre, les pères aussi veulent davantage s'impliquer dans la garde des enfants. Le sondage sur le sous-emploi mené auprès des mères et des pères montre cependant que le besoin de travailler plus existe surtout chez les mères. Bien souvent, elles n'en font rien parce que ce n'est financièrement pas avantageux ou que le contexte général empêche une plus grande participation au marché du travail. Il est donc probable que des offres d'accueil extra-familial plus nombreuses et avantageuses favoriseraient des taux d'occupation plus élevés des parents.

La part supérieure à la moyenne de personnel qualifié chez les parents travaillant à temps partiel a deux effets contraires sur le taux de temps partiel: d'un côté une meilleure qualification aboutit généralement à un revenu plus élevé, ce qui rend plus facile de rester à la maison chez les enfants, de l'autre le revenu supérieur fait augmenter les coûts d'opportunité, c'est-à-dire les coûts engendrés par la réduction du temps de travail et la perte de revenu qui s'ensuit. Ce principe veut que les faibles taux de travail deviennent toujours plus coûteux plus le revenu augmente. À noter que le nombre de salariés qui s'offrent une réduction du temps de travail ne cesse de croître, afin d'avoir plus de temps pour soi-même ou faire un autre usage de son temps libre. Une tendance

dans notre société confirmée aussi par les taux de temps partiel en hausse chez les femmes et les hommes sans obligations parentales.

À supposer que les conditions-cadre s'améliorent, le potentiel de main-d'œuvre des parents peut être estimé – compte tenu du taux de temps partiel et du souhait d'augmenter le temps de travail – à plus de 10'000 équivalents plein-temps additionnels. Pour cela, il faudrait toutefois libérer des moyens supplémentaires pour améliorer les offres d'accueil extra-familial pour les enfants en âge préscolaire et d'écoles à horaire continu pour les enfants en âge scolaire.

À côté des parents et de l'économie, les enfants aussi et la société tout entière profitent de nouvelles offres d'accueil extra-familial.

À côté des parents et de l'économie, les enfants aussi et la société tout entière profitent de nouvelles offres d'accueil extra-familial. La littérature économique montre ici clairement que les investissements dans l'éducation de la petite enfance sont extrêmement efficaces à plus d'un égard. Ils augmentent ainsi l'égalité des chances des enfants, qui bénéficieront d'une meilleure formation scolaire et obtiendront ensuite de meilleurs revenus dans leur vie active. Cela est très bénéfique pour la société. D'abord le fisc engrange plus de substrat fiscal grâce aux revenus plus élevés, ensuite les coûts des prestations de transfert étatiques baissent sensiblement. Pour l'économie aussi, pareille évolution revêt un intérêt vital, puisque plus tard, il sera moins nécessaire d'intervenir et de corriger l'inégalité par l'impôt sur le revenu, qui pèse sur l'incitation au travail des actifs occupés. L'économie profite en outre d'un niveau de formation supérieur et de main-d'œuvre qualifiée supplémentaire, qui devraient se traduire par une meilleure performance économique.

La mise à disposition d'offres d'accueil extra-familial peut être considérée comme une tâche d'infrastructure typique des pouvoirs publics, qui investissent également dans les écoles existantes et l'infrastructure afférente. Une telle intervention se justifie par l'important gain de prospérité que les investissements promettent aux pouvoirs publics. L'économie continue de contribuer par le biais de l'imposition des entreprises. Le financement est également porté par les parents qui, en raison de leur horaire de travail accru, paient davantage d'impôt sur le revenu. À moyen et long terme, la génération montante contribuera elle aussi par de nouveaux substrats fiscaux. Selon les études, les moyens additionnels ainsi créés devraient couvrir les dépenses affectées aux offres d'accueil extra-familial, les parents acquérant non seulement toujours plus de qualifications, mais aussi des revenus supérieurs à la moyenne, lesquels accroissent le substrat fiscal.

Pour la mise en valeur du potentiel de main-d'œuvre indigène, il n'est guère d'investissement plus efficace que celui effectué dans des offres d'accueil extra-familial de qualité. De plus, les investissements sont clairement payants: à court terme par les impôts sur le revenu plus élevés des parents, à moyen et long termes par les impôts sur le revenu plus élevés des futurs actifs occupés et des prestations de transfert inférieures. Renoncer à ces investissements et ces efforts n'est pas justifiable du point de vue économique.

Coopération éprouvée entre l'économie et la politique

L'économie et le monde politique ont un intérêt vital dans des mesures appropriées permettant d'intégrer idéalement la main-d'œuvre indigène au marché du travail. Les milieux économiques peuvent ainsi recruter davantage de personnel en Suisse et les pouvoirs publics voient le rendement de leurs investissements éducatifs augmenter sous forme de recettes fiscales en hausse et de prestations de transfert en baisse.

Il doit incomber au monde politique et à l'économie de fixer les conditions-cadre de telle manière que le personnel qualifié chèrement formé en Suisse puisse contribuer au marché du travail au mieux de ses capacités.

Les employeurs estiment que la conciliation emploi et famille nécessite de nouvelles solutions convenant encore mieux pour créer un contexte favorable aux familles, afin que les parents d'enfants en âge préscolaire ou scolaire puissent, comme ils le souhaitent et sans interruption majeure, participer à la vie active. Il n'y a pas d'autre voie possible si l'on souhaite poser les jalons d'un avenir où la formation de parents hautement qualifiés n'est pas une fin en soi, mais renforce la place économique Suisse. Il doit incomber au monde politique et à l'économie de fixer les conditions-cadre de telle manière que le personnel qualifié chèrement formé en Suisse puisse contribuer au

marché du travail au mieux de ses capacités. Du point de vue économique, mettre en place des conditions-cadre insuffisantes qui compliquent, voire rendent impossible la participation au marché du travail pour cette main-d'œuvre qualifiée largement formée grâce aux deniers publics serait pour le moins discutable.

Les entreprises contribuent à un contexte favorable aux familles par leurs horaires de travail flexibles, des offres d'emplois à temps partiel, une organisation du travail adaptée, des lieux de travail flexibles, une aide en matière d'accueil des enfants ou encore par la création d'un climat d'entreprise favorable. Dans tous ces domaines, beaucoup a déjà été fait ces dernières années. Il est indispensable de poursuivre sur cette voie qui a fait ses preuves, même si elle est exigeante.

Pour que les efforts des employeurs déploient leur plein effet, il faut que les pouvoirs publics remplissent également leurs engagements.

Pour que les efforts des employeurs déploient leur plein effet, il faut que les pouvoirs publics remplissent également leurs engagements. Voici comment les responsabilités pourraient être réparties:

Cantons et communes

- Offre suffisante et d'excellente qualité pour l'accueil extra-familial et parascolaire des enfants en âge scolaire (écoles à horaire continu), à des prix abordables
- Offre suffisante et finançable de places d'accueil extra-familial pour les enfants en âge préscolaire (crèches, garderies)
- Lier les déductions fiscales à la hauteur du taux de travail

Confédération

- Lier les déductions fiscales à la hauteur du taux de travail

Dans bon nombre des domaines mentionnés, les cantons et les villes ont déjà mis sur les rails des projets prometteurs. L'objectif doit être d'améliorer et d'étendre les offres existantes tout en apprenant les uns des autres au niveau intercantonal pour mettre à profit les synergies. Vu la grande diversité des offres d'encadrement et d'accueil extra-familial et parascolaire proposées par les cantons et les communes, il n'existe pas encore de données statistiques vraiment probantes à ce sujet.

Dr. Simon Wey

Spécialiste Économie du marché du travail

wey@arbeitgeber.ch



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

Avec «En point de mire», l'Union patronale suisse contribue à une meilleure compréhension du marché du travail. Elle y traite de questions actuelles, présente des chiffres et des faits et les regroupe sous une forme succincte.

Cette série de publications paraît à intervalles irréguliers et est également disponible dans l'[appli des employeurs](#) pour les appareils mobiles.

Impressum

Éditeur: Union patronale suisse,
Hegibachstrasse 47, 8032 Zurich

Rédaction: Daniela Baumann

Graphisme: dast visual, Daniel Stähli