MONITORING DE LA PAUVRETÉ EN SUISSE
RAPPORT 2025

# ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ET PAUVRETÉ EN SUISSE

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'intérieur DFI
**Office fédéral des assurances sociales OFAS**

**En collaboration avec les autorités fédérales, cantonales et communales ainsi qu'avec les organisations de la société civile et du monde de la recherche**

# SITUATION EN MATIÈRE DE PAUVRETÉ

# APPROCHES DE LA LUTTE CONTRE LA PAUVRETÉ

Les visages de la pauvreté : regards personnels 10

A INTRODUCTION ET BASES CONCEPTUELLES 15
A.1 Qu'est-ce que la pauvreté laborieuse : définition et cadre conceptuel 19
A.2 La pauvreté laborieuse comme déséquilibre : le revenu et les besoins du ménage dans la balance 20
A.3 Marché du travail suisse : cadre général 22

B ANALYSE DE SITUATION : ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ET RISQUE DE PAUVRETÉ 25
B.1 L'activité professionnelle, clé de la sécurité financière 30
B.2 Combien de personnes vivent et travaillent dans des ménages touchés par la pauvreté ? 32
B.3 Facteurs de risque sociodémographiques 41
B.4 Modalités de l'activité professionnelle 63

C ANALYSE DE SITUATION : INTENSITÉ DE TRAVAIL, NIVEAU DE SALAIRE ET PROXIMITÉ DU MARCHÉ DU TRAVAIL 73
C.1 L'intensité de travail, un facteur déterminant 78
C.2 Rémunération 93
C.3 Liens avec le marché du travail faibles voire inexistants 102

D DES CONSÉQUENCES AU-DELÀ DE LA PAUVRETÉ FINANCIÈRE 113

E DOMAINE POLITIQUE ACTEURS ET MESURES 123
E.1 Champ d'action Santé 128
E.2 Champ d'action Intégration sociale et participation 132
E.3 Champ d'action Compétences 137
E.4 Champ d'action Orientation, recherche et maintien d'un emploi 142
E.5 Champ d'action Conciliation entre vie familiale et travail ou formation 149
E.6 Champ d'action Incitations 155
E.7 Champ d'action Rémunération, niveau des salaires 160
E.8 Champ d'action Discrimination sur le marché du travail 166

F CONCLUSIONS ET DÉFIS 171

Notes de fin 181
Bibliographie 184
Liste des abréviations 193
Glossaire 194
Impressum 196

Katharina di Martino, 36 ans, Zurich
« Je suis touchée par la pauvreté parce que je suis mère »

Danica Graf, 50 ans, de Bâle-Campagne
« Il y a eu des moments où j'ai voulu mettre fin à mes jours »

Alfred König, 63 ans, de Zurich
« Au bout de 15 ans, je suis sorti de l’aide sociale »

Hacking

Elisabete Silva, 44 ans, d’Argovie
« Je gagne 22 francs de l’heure, avant déductions »

RAL
ACRYL
9005

# LES VISAGES DE LA PAUVRETÉ : REGARDS PERSONNELS

**Photos: Jonathan Labusch**
**Textes: Sascha Britsko**

Le premier rapport du monitoring national de la pauvreté fournit des informations sur la pauvreté en Suisse, principalement à l'aide de statistiques, d'indicateurs et d'une analyse des résultats la recherche. Mais que signifient tous ces chiffres, toutes ces données dans la vie quotidienne des gens ?

Les portraits qui suivent tentent précisément de répondre à cette question. Ils offrent un regard personnel sur des situations de vie très diverses et s'efforcent de faire ressentir ce que signifie vivre au seuil du minimum vital, voire au-dessous. Ils évoquent les obstacles, la honte, mais aussi les stratégies et les espoirs de chacune et chacun dans la lutte quotidienne pour sa propre existence.

Car on l'oublie souvent dans le débat sur la pauvreté : il n'y a pas « la » pauvreté, ni « la » personne touchée par la pauvreté. La pauvreté est aussi diverse que celles et ceux qui la vivent.

Il est impossible de montrer la pauvreté sous toutes ses formes. Mais ces portraits peuvent donner un visage aux chiffres et aux statistiques du monitoring national de la pauvreté, et ainsi les rendre un peu plus tangibles.

Au nombre de douze, les portraits marquent à chaque fois le début des trois cahiers thématiques.

**Katharina di Martino, 36 ans, Zurich**
**« Je suis touchée par la pauvreté parce que je suis mère »**

Depuis que j'ai quitté la maison, je vis avec le minimum. À 16 ans, j'ai quitté le domicile parental parce que je grandissais dans un cadre familial destructeur. Même si nous nous en sortions bien financièrement, j'étais régulièrement victime de violences physiques et psychologiques. Je voulais en partir le plus vite possible. Depuis, je vis en quelque sorte au jour le jour.

Ma situation familiale m'a désavantagée par rapport à mes camarades du même âge. Quand j'étais jeune, alors que les autres partaient insouciants six mois en voyage ou en séjour linguistique, j'essayais de survivre. Je faisais le premier travail qui se présentait, juste pour payer les factures.

J'ai travaillé dans un call center, comme hôtesse de stand et comme mannequin et enfin, j'ai passé plus de dix ans dans le secteur de la restauration. J'ai certes suivi une formation d'employée de commerce, mais je ne me suis jamais vraiment sentie à l'aise dans ce domaine. Je n'étais pas assez stimulée. C'est pourquoi, à 21 ans, j'ai passé ma maturité et commencé des études.

Quand ma fille est née, j'avais 29 ans et j'étais tout juste célibataire. À l'époque, j'étais sur le point d'obtenir mon bachelor et je touchais des bourses. Avec la pension alimentaire, cela suffisait tout juste. Mais comme les bourses arrivaient presque toujours en retard, j'ai dû recourir à l'aide sociale pour tenir le coup. C'est ainsi que je me suis retrouvée dans cette situation, dont je ne suis pas encore sortie.

Ma fille de six ans et moi disposons de 1400 francs par mois, le loyer et l'assurance maladie sont pris en charge par l'aide sociale. Pour joindre les deux bouts, nous devons vivre très modestement. Nous ne partons jamais en vacances et ne mangeons jamais au restaurant. Je ne peux pas non plus financer des cours de musique ou de sport, c'est trop cher. En revanche, nous passons beaucoup de temps dehors, nous bricolons ou nous allons nager. Grâce à la Kulturlegi, nous pouvons nous offrir un abonnement à prix réduit pour la piscine municipale de Zurich.

La peur de ne pas y arriver me hante en permanence. Même si je sais que j'y arriverai si je respecte mon budget. C'est peut-être parce que la nourriture est la seule chose pour laquelle je fais attention à la qualité. Je veille à ce que ma fille ait toujours une alimentation équilibrée et fraîche. Quand je fais des économies, c'est sur moi que je les fais. Manger plus souvent des pâtes ne me dérange pas.

J'ai aujourd'hui 36 ans, un master en histoire de l'art et je ne trouve toujours pas de travail. Je n'ai pas de famille proche qui garde ma fille gratuitement. Je ne suis pas du tout flexible, car je dois toujours m'adapter aux horaires de la garderie. À cela s'ajoute mon âge. Personne ne veut embaucher une femme de 36 ans sans expérience professionnelle.

Pourtant, j'ai toujours eu de très bonnes notes, je suis engagée et responsable. Mais cela ne m'aide pas beaucoup dans ma recherche d'emploi. Tout dépend des privilèges dont on dispose. C'est ce qui détermine si tu peux t'établir professionnellement. Et ça c'est très frustrant. Il y a régulièrement des postes qui me passionnent, mais qui impliquent par exemple de faire la navette entre chez moi et un autre canton, alors je ne postule même pas.

La responsabilité de ma situation incombe en grande partie à la façon dont la société considère la maternité. Je suis touchée par la pauvreté parce que je suis mère. Les mères sont marginalisées dans notre société, le travail du soin n'est pas considéré comme productif. Pourtant, les enfants sont le fondement de notre société.

Je ne sais pas si je sortirai un jour de la pauvreté. Je crois pourtant que je peux y arriver. Mais si cela ne marche pas, ce n'est pas grave. Je m'y suis habituée. Cela me rend simplement triste, car je suis consciente de mon potentiel et j'aimerais le développer. Je voudrais rendre à la société un peu de ce qu'elle m'a donné.

**Danica Graf, 50 ans, de Bâle-Campagne**
**« Il y a eu des moments où j'ai voulu mettre fin à mes jours »**

Quand mon partenaire m'a étranglée, j'ai réalisé que je devais partir. Jusque-là, je n'avais pas réussi à me séparer de lui. J'étais dépendante de lui. Pendant des années, j'ai subi des violences psychologiques et sexuelles de sa part. Une fois, il m'a menacée avec un fusil d'assaut. Ce n'est que lorsque j'ai senti qu'il s'en prenait à ma vie que j'ai trouvé la force de partir.

Mon partenaire est devenu alcoolique peu après la naissance de notre fille. Il avait apparemment déjà des problèmes avec l'alcool auparavant, je ne le savais pas. Je ne savais pas non plus qu'il avait des dettes très importantes.

C'est pourquoi nous vivions très modestement. Nous louions une vieille ferme à la campagne : notre famille vivait dans une partie de la maison et j'avais aménagé le bâtiment voisin pour y tenir mon propre refuge pour animaux. Je suis gardienne d'animaux, de formation.

Pour éviter que nos biens ne soient saisis, j'ai aidé mon partenaire à rembourser ses dettes. Pour cela, je travaillais en plus dans le bistrot du village ou je faisais des ménages. Mais mon état empirait, car la violence constante me rendait très malade psychologiquement. Je n'avais plus aucune estime de moi et j'ai développé un syndrome de stress post-traumatique.

Pendant longtemps, je n'ai fait que fonctionner. Puis mon corps a fini par réagir au stress. J'avais déjà été violée par un inconnu à l'âge de 14 ans, alors beaucoup de choses ont refait surface. J'ai été atteinte par une paralysie d'un côté du corps et par des crises de panique. Il y a eu des moments où j'ai voulu mettre fin à mes jours.

Après la séparation, j'ai essayé de continuer à gérer le refuge du mieux possible. Mais ensuite, le contrat de location de la maison a été résilié. La grange a été démolie et de nouveaux immeubles ont été construits. C'était horrible. Je ne voulais en aucun cas tomber dans l'aide sociale, mais comme j'étais indépendante, je ne pouvais pas non plus simplement aller pointer au chômage. Malheureusement, la plupart des cantons ne disposent pas d'une cellule d'écoute à bas seuil comme celle qui existe depuis peu à Pratteln : un centre d'accueil pour les personnes dont l'existence économique est menacée, mais qui n'ont pas encore droit à l'aide sociale. J'aurais eu besoin de cela à l'époque.

J'ai ensuite fait une crise de nerfs et j'ai dû être hospitalisée. Là-bas, on m'a conseillé de prendre des médicaments et de m'inscrire à l'assurance-invalidité. Mais je ne voulais en aucun cas faire ça. Le travail me donnait un ancrage – jusqu'à aujourd'hui.

À ma sortie, j'ai repris les séances d'un groupe d'entraide pour les victimes de violence. C'est là que j'ai découvert le magazine de rue « Surprise ». J'ai décroché un emploi et j'ai commencé à vendre des magazines. En parallèle, je me suis mise à effectuer des visites sociales guidées de la ville lors desquelles je raconte mon histoire et j'informe les participants sur le thème des violences domestiques et sexuelles.

Grâce à ces visites guidées, j'ai également découvert un foyer encadré pour toxicomanes. J'ai postulé et j'ai pu suivre une formation d'aide-soignante. Je travaille désormais à 70 %. C'est le métier de mes rêves.

J'aimerais maintenant suivre une formation d'assistante en soins et santé communautaire. Mais je ne sais pas si je peux me le permettre. Je gagne actuellement environ 3000 francs dans la résidence et environ 300 francs chez « Surprise ». Si je devais réduire mon temps de travail pour suivre une formation continue, je ne pourrais plus payer mes factures. J'ai besoin que ma patronne fasse un geste.

**Alfred König, 63 ans, de Zurich**
**« Au bout de 15 ans, je suis sorti de l'aide sociale »**

Pendant des années, j'allais au bistrot et ne buvais qu'un café. Je ne pouvais pas me permettre plus. Je restais assis là pendant quatre heures, parce que chez moi, j'étouffais. Je voulais juste sortir et parler avec n'importe qui.

Autrefois, j'avais un bon emploi comme informaticien de gestion chez UBS. Je gagnais 120 000 francs par an. J'avais vraiment tout : une femme, trois enfants, un bel appartement, une voiture. Nous allions bien.

En 2002, ma femme a soudainement voulu divorcer, elle avait rencontré quelqu'un d'autre. Au même moment, j'ai perdu mon emploi. Il y a eu une restructuration et comme j'étais le dernier à avoir été embauché dans l'équipe, j'ai été le premier à devoir partir. J'avais alors 43 ans.

J'ai ensuite eu beaucoup de mal à retrouver un emploi. Tout le monde dit que c'est facile quand on a de bonnes qualifications. Ce sont des propos stupides. Les petites entreprises me disaient que j'étais surqualifié et les grandes que je n'avais pas la formation spécifique requise.

J'ai passé deux ans au chômage, jusqu'à l'épuisement de mes droits, et j'ai basculé dans l'aide sociale. Comme je ne pouvais pas payer la pension alimentaire, j'ai en plus accumulé 130 000 francs de dettes. Aujourd'hui encore, je reçois de temps en temps une « lettre d'amour » de l'État ou de recouvreurs douteux. Puis j'ai pété les plombs. La psychiatre a posé son diagnostic : léger état de négligence personnelle, dépression modérée et TDAH.

J'ai sans cesse eu des problèmes avec les services sociaux. Je recevais 980 francs pour couvrir mes besoins de base, mon loyer et mon assurance maladie étaient pris en charge. Comme ma femme et moi partagions la garde des enfants, ils passaient la moitié du temps chez moi et les 980 francs ne suffisaient absolument pas. J'ai dû me battre pendant deux ans pour que les services sociaux acceptent d'ajouter les frais liés à mes enfants à mes besoins de base.

Comme je ne trouvais pas de travail, j'ai essayé de gagner un peu d'argent en tant qu'informaticien indépendant. J'ai eu plusieurs petits boulots, mais ce que je gagnais m'était bien sûr décompté. Comme ça marchait bien, j'ai voulu me mettre complètement à mon compte, j'ai même élaboré un business plan. Le problème : j'avais besoin d'une voiture pour me rendre chez mes clients. Mais les services sociaux ne voulaient pas payer la réparation de ma voiture.

J'ai demandé plusieurs fois, mais ils ne voulaient pas non plus financer une formation ou une reconversion professionnelle. J'ai donc commencé à travailler gratuitement chez une personne, qui est aujourd'hui devenue un ami. Cela m'a au moins permis d'utiliser la voiture de son entreprise. Pendant sept ans, j'ai travaillé trois jours par semaine sans être payé, car les services sociaux ne savaient pas quoi faire de moi.

Un jour, cet ami est venu me voir et m'a montré une brochure. Il s'agissait d'une formation dans une école supérieure spécialisée. Les services sociaux ne voulaient toujours pas me soutenir, mais je l'ai quand même faite. C'est lui qui me l'a financée.

Au bout de trois ans, j'ai obtenu mon diplôme de l'école spécialisée avec une bonne note, j'avais déjà plus de 50 ans. Et j'ai effectivement retrouvé un emploi d'informaticien après cette formation. C'est ainsi qu'au bout de 15 ans, j'ai pu sortir de l'aide sociale.

Malheureusement, j'ai perdu mon emploi cette année pour des raisons économiques. Mais comme j'ai déjà 63 ans, je demande maintenant une rente transitoire. Je ne sais pas encore combien je vais toucher. Les démarches sont en cours.

Je pense que notre société devrait repenser la manière dont elle traite les chômeurs. Beaucoup ont le sentiment que les chômeurs sont de mauvais travailleurs parce qu'ils n'ont pas d'emploi. Ce n'est tout simplement pas vrai. Il faut donner une chance à tout le monde. En tout cas, pour moi, c'est clair : je veux retravailler. Les candidatures sont envoyées.

**Elisabete Silva, 44 ans, d'Argovie**
**« Je gagne 22 francs de l'heure, avant déductions »**

J'ai actuellement trois employeurs. Je travaille dans la logistique et dans les bureaux d'une entreprise qui vend des articles pour bébé par correspondance, je fais des ménages et je donne un coup de main chez un traiteur. Je suis également indépendante et brode toutes sortes de choses sur commande. Au total, mes heures de travail correspondent à environ 75 ou 80 % d'un temps plein. L'année dernière, j'ai ainsi gagné tout juste 30 000 francs, auxquels se sont ajoutées une pension alimentaire et des allocations familiales. Au total, cela représentait environ 40 000 francs.

Avec cet argent, je dois gagner de quoi vivre avec mes deux enfants. Ils sont d'ailleurs la principale raison pour laquelle je n'ai pas un seul emploi fixe. Ma fille a dix ans et mon fils douze. J'ai besoin de flexibilité afin d'être là pour eux. Je dois les aider à faire leurs devoirs ou les conduire à leurs loisirs. Je suis certaine que mon fils échouerait à l'école si je n'étais pas là pour l'aider.

Je ne veux pas que mes enfants souffrent simplement pour que je puisse dormir plus longtemps. C'est pourquoi mes revenus varient fortement. Parfois, je ne gagne même pas 1000 francs par mois, parfois 4000 mille. J'ai moins de travail pendant la première moitié de l'année, puis tout s'accélère pendant la seconde. Cela signifie que je dois mettre de l'argent de côté très tôt pour payer les factures importantes.

J'ai mis en place un système : je dresse toujours un budget détaillé afin de savoir exactement quand chaque facture doit être payée. Bien sûr, je suis plus stressée que si j'avais un salaire fixe. Une pensée me trotte toujours dans la tête : « Et si ça ne suffit pas ? »

Ma situation financière n'est devenue précaire qu'il y a trois ans, lorsque mon mari et moi nous sommes séparés. Nous vivions ensemble dans une vieille maison en Argovie. Lorsqu'il est parti, j'ai soudainement dû payer toutes les factures seule. Heureusement, j'ai pu rester dans la maison, ce qui me permet aujourd'hui de ne pas payer de loyer. Mais cela signifie aussi que je ne dois jamais basculer dans l'aide sociale, sinon nous perdrions notre maison.

Je fais tout pour offrir une belle vie à mes enfants. Je les conduis deux fois par semaine à leurs cours de musique, qui nous coûtent 3000 francs par an. Pour payer cela, j'ai écrit de nombreuses demandes à des fondations et obtenu des contributions de l'Église et d'autres institutions. J'ai dû dévoiler toutes mes finances, mais si cela permet à mes enfants de continuer à pratiquer leur hobby, je suis prête à m'exposer. Chaque année, je dois recommencer à réunir l'argent nécessaire.

Il ne reste pas grand-chose pour moi. Je ne sors plus, je ne vois presque plus mes collègues et j'ai abandonné mes activités associatives. Je ne m'accorde aucun plaisir. Mais cela ne me dérange pas. J'ai suffisamment à faire sans cela. Par exemple, un mercredi sur deux, je suis bénévole à Caritas où j'aide d'autres personnes à faire leurs démarches administratives. Ou alors je fais du vélo.

Je ne m'ennuie pas. Cela se voit aussi dans mon CV : j'ai suivi une formation de mécanicienne automobile, j'ai suivi des cours dans une école de mode et j'ai obtenu un diplôme à l'école de commerce. Ensuite, j'ai fait mon service militaire et j'ai travaillé dans l'armée de l'air. J'ai finalement été déployée pendant un an au Kosovo en tant que conductrice. Je suis également douée de mes mains, un talent que j'ai hérité de mon père. En ce moment, je rénove notre maison. J'ai installé une nouvelle cuisine et je rénove actuellement la chambre des enfants. Normalement, cela coûte environ 10 000 francs, mais comme je fais tout moi-même, je n'ai dû réunir que 1000 francs.

Ce qui me faciliterait la vie, ce serait un salaire minimum national. Je pourrais alors respirer à nouveau. Dans l'un de mes emplois, je ne gagne que 22 francs de l'heure - avant déductions. Même si je travaillais à plein temps, je pourrais à peine payer mes factures avec 3500 francs.

Malgré tout, je ne baisse pas les bras. Je sais que tôt ou tard, je m'en sortirai. Mon fils va bientôt commencer un apprentissage, ma fille aussi, alors ça ira mieux. Je préfère voir les solutions plutôt que les problèmes.

Monitoring de la pauvreté en Suisse
Rapport 2025

# ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ET PAUVRETÉ EN SUISSE

Publié par
l'Office fédéral des assurances sociales (OFAS)

# A INTRODUCTION ET BASES CONCEPTUELLES

A.1 QU'EST-CE QUE LA PAUVRETÉ LABORIEUSE : DÉFINITION ET CADRE CONCEPTUEL 19

A.2 LA PAUVRETÉ LABORIEUSE COMME DÉSÉQUILIBRE : LE REVENU ET LES BESOINS DU MÉNAGE DANS LA BALANCE 20

A.3 MARCHÉ DU TRAVAIL SUISSE : CADRE GÉNÉRAL 22

A.3.1 La situation du marché du travail suisse en 2022 22

- Le chapitre A sert d'introduction au cahier thématique « Activité professionnelle et pauvreté ». Il présente la manière dont la pauvreté laborieuse est définie et mesurée, l'approche conceptuelle adoptée dans ce cahier et les données utilisées pour les analyses.

- La pauvreté laborieuse est décrite comme un déséquilibre entre le revenu disponible et les besoins d'un ménage, le revenu de l'activité lucrative se conjuguant à d'autres facteurs explicatifs tels que la structure du ménage, les besoins et le contexte.

- Le lien entre l'activité professionnelle et la pauvreté est complexe. Il dépend des caractéristiques individuelles, du cadre institutionnel et du marché du travail – des paramètres qui se renforcent souvent mutuellement.

- Enfin, le marché du travail suisse est dépeint comme stable, flexible et marqué par un faible taux de chômage. Cette esquisse sert de point de départ pour les analyses empiriques ultérieures.

Pour la plupart des personnes en âge de travailler, l'activité professionnelle est la principale source de revenu et de couverture sociale. En outre, elle structure leur quotidien, leur permet de participer à la vie sociale et leur donne une marge de manœuvre pour mener leur vie comme elles l'entendent. Dans une société axée sur le travail rémunéré, l'activité professionnelle joue un rôle capital dans la prévention et l'élimination de la pauvreté. Le présent cahier thématique s'intéresse au lien entre l'activité professionnelle et la pauvreté en Suisse, aux conjonctions de risques pertinentes ainsi qu'aux acteurs mobilisés et aux mesures mises en œuvre pour combattre la pauvreté laborieuse. Il s'agit de comprendre pourquoi des ménages et des personnes peuvent se retrouver dans une situation précaire malgré une activité professionnelle et d'identifier des pistes en vue de lutter efficacement contre la pauvreté. Comme dans l'ensemble du monitoring, cette dernière est considérée comme un phénomène multidimensionnel, la détresse financière étant liée à des possibilités de réalisation limitées. Sur le plan théorique, le monitoring se fonde sur l'approche des capabilités d'Amartya Sen (Sen 2000), qui met l'accent sur les possibilités de réalisation des personnes.

Le lien entre l'activité professionnelle et la pauvreté est multidimensionnel. Il résulte d'une interaction complexe entre les caractéristiques individuelles (par ex. le sexe, le niveau de formation, l'état de santé ou la nationalité), le cadre institutionnel et la structure du marché du travail (par ex. Crettaz 2018b). Non seulement ces facteurs s'influencent mutuellement, mais ils évoluent aussi avec le temps : les transitions entre la formation, la vie active et la retraite, les changements de la situation familiale ou les limitations dues à des raisons de santé entraînent des risques différents au cours de la vie. Nombre de ces éléments ne sont pas indépendants les uns des autres, mais se superposent et se renforcent mutuellement, notamment en interaction avec le sexe, le contexte migratoire et l'exercice d'un emploi atypique. Par ailleurs, les parcours professionnels changent constamment : les carrières discontinues, les emplois à temps partiel ou à durée déterminée et les phases de non-activité professionnelle déterminent les possibilités de couverture tout au long de la vie. Comme il n'est pas toujours possible de représenter en même temps l'intégralité de ces interdépendances, nous proposons une analyse par étape. Différents paramètres et facteurs sont d'abord examinés séparément afin de faire ressortir leurs liens spécifiques avec les risques de pauvreté. Cette procédure tient compte du fait que la pauvreté et l'activité professionnelle sont étroitement liées et que les inégalités sociales peuvent évoluer au cours de l'existence. Dans la mesure du possible, l'analyse intègre les évolutions dynamiques et prend en considération de manière systématique des thèmes transversaux tels que les différences entre les sexes.

Ce cahier est structuré comme suit.

- Le chapitre A explique les bases conceptuelles du lien entre l'activité professionnelle et la pauvreté.
- Le chapitre B examine si l'activité professionnelle protège contre la pauvreté en Suisse, et, le cas échéant, dans quelle mesure. Il précise ensuite « qui sont les personnes touchées par la pauvreté alors même qu'elles exercent une activité lucrative ». Pour ce faire, la composition des ménages et les principaux facteurs de risque sociodémographiques des personnes sont d'abord examinés, une attention particulière étant portée aux différences entre les sexes. Puis la manière dont les risques de pauvreté sont susceptibles de varier selon la forme de l'activité professionnelle est abordée.
- Le chapitre C traite des causes de la pauvreté laborieuse et des pistes pour combattre ce phénomène. À cet effet, nous approfondissons trois sujets : d'abord, les raisons pour lesquelles les ménages ne parviennent pas tous à utiliser pleinement leur potentiel d'activité de manière à s'affranchir de la pauvreté, l'accent étant mis sur les ménages d'actifs dont l'intensité de travail est très faible ; puis le rôle des bas salaires et, pour terminer, le phénomène des personnes qui, bien que tournées vers le marché du travail, ne parviennent pas à s'y insérer de manière durable.
- Le chapitre D est consacré à la valeur de l'activité professionnelle au-delà de la sécurité financière et à l'importance du travail pour la vie sociale, le sentiment

d'autonomie et la reconnaissance des talents et des aptitudes.

- Le chapitre E présente les acteurs et les mesures qui contribuent à lutter contre la pauvreté laborieuse. L'efficacité des mesures est évaluée à l'aide de la littérature scientifique.
- Enfin, le chapitre F effectue la synthèse des principaux enseignements et aborde les défis qui se dégagent du cahier thématique.

## A.1 QU'EST-CE QUE LA PAUVRETÉ LABORIEUSE : DÉFINITION ET CADRE CONCEPTUEL

Dans les débats scientifiques et publics, le terme de travailleur pauvre *(working poor)* n'est pas utilisé de manière uniforme. Les définitions diffèrent, d'une part, en fonction des seuils fixés pour déterminer la pauvreté et, d'autre part, en fonction de la perspective adoptée (niveau de l'individu ou du ménage, cf. Crettaz et Bonoli 2010, p. 8). La littérature sur le sujet distingue généralement deux perspectives (cf. Filandri et Struffolino 2019, p. 131) :

1. le niveau de l'individu : les travailleurs pauvres sont des personnes dont le revenu est inférieur à un certain pourcentage du revenu médian (employés à bas salaire) ;
2. le niveau du ménage : les travailleurs pauvres sont des personnes actives occupées qui vivent dans un ménage dont le revenu disponible est inférieur au seuil de pauvreté, indépendamment de leur revenu individuel.

Dans le présent cahier, nous considérons le niveau du ménage et adoptons donc, dans une large mesure, la définition de l'Office fédéral de la statistique (OFS). Le terme de pauvreté laborieuse décrit la situation de personnes (souvent appelées working poor), qui, malgré une activité lucrative, vivent dans un ménage dont le revenu total est inférieur au seuil de pauvreté. La fortune d'un ménage n'est pas prise en considération ici (pour plus de détails, cf. cahier de base « La pauvreté en Suisse : une vue d'ensemble », chap. B.2.1 et B.2.2).

cf. cahier de base « La pauvreté en Suisse : une vue d'ensemble », (chapitre B.2.1 et chapitre B.2.2).

Sont considérées comme travailleurs pauvres les personnes âgées de 18 à 64 ans qui, au cours de l'année civile précédant l'enquête, ont exercé une activité lucrative (indépendante ou salariée, à temps plein ou à temps partiel) pendant plus de la moitié des mois et vivent dans un ménage dont le revenu est inférieur au seuil de pauvreté. À quelques exceptions près, signalées comme telles, les analyses figurant dans ce cahier se limitent aux personnes de 18 à 64 ans. Notons que les statistiques de la pauvreté de l'OFS ne fixent pas de limite d'âge supérieure, ce qui peut entraîner de légers écarts au niveau des indicateurs.

## A.2 LA PAUVRETÉ LABORIEUSE COMME DÉSÉQUILIBRE : LE REVENU ET LES BESOINS DU MÉNAGE DANS LA BALANCE

Un travailleur pauvre ne doit pas seulement sa précarité à son salaire. C'est le rapport entre le revenu disponible du ménage (après déduction de toutes les dépenses obligatoires telles que les impôts, les cotisations aux assurances sociales ou les primes de l'assurance-maladie obligatoire) et les besoins financiers du ménage qui est déterminant. Les besoins du ménage correspondent aux besoins minimaux (minimum vital social) qui permettent de mener une existence modeste en Suisse, tout en participant à la vie en société (pour plus de précisions, cf. cahier de base « La pauvreté en Suisse : une vue d'ensemble », chap. B.2.1). Ces besoins comprennent notamment :

cf. cahier de base « La pauvreté en Suisse : une vue d'ensemble », (chapitre B.2.1).

- le forfait pour l'entretien (par ex. nourriture, vêtements, communication, mobilité) ;
- les frais de logement ;
- les dépenses circonstancielles couvrant les besoins de base (par ex. frais de garde des enfants).

Si ces besoins vitaux ne peuvent pas être couverts par le revenu disponible du ménage, le ménage est considéré comme pauvre en termes de revenu et les personnes actives occupées qui le composent comme des travailleurs pauvres. La pauvreté laborieuse est donc l'expression d'un déséquilibre économique qui apparaît quand un ménage ne parvient pas à couvrir ses besoins au moyen de son revenu disponible (cf. figure 1 Poids excessif des besoins du ménage). Le statut de pauvreté est déterminé au niveau du ménage : on part du principe que ses membres mettent en commun leurs revenus et assument conjointement les dépenses pour couvrir les besoins du ménage. Dans la recherche sur la pauvreté, les ménages sont habituellement considérés comme des unités économiques (par ex. OCDE, Eurostat), car cette vision correspond le plus souvent à la réalité. Les membres d'un ménage partagent des ressources telles que leurs revenus, leur fortune ou leur temps afin de subvenir ensemble à leurs besoins.

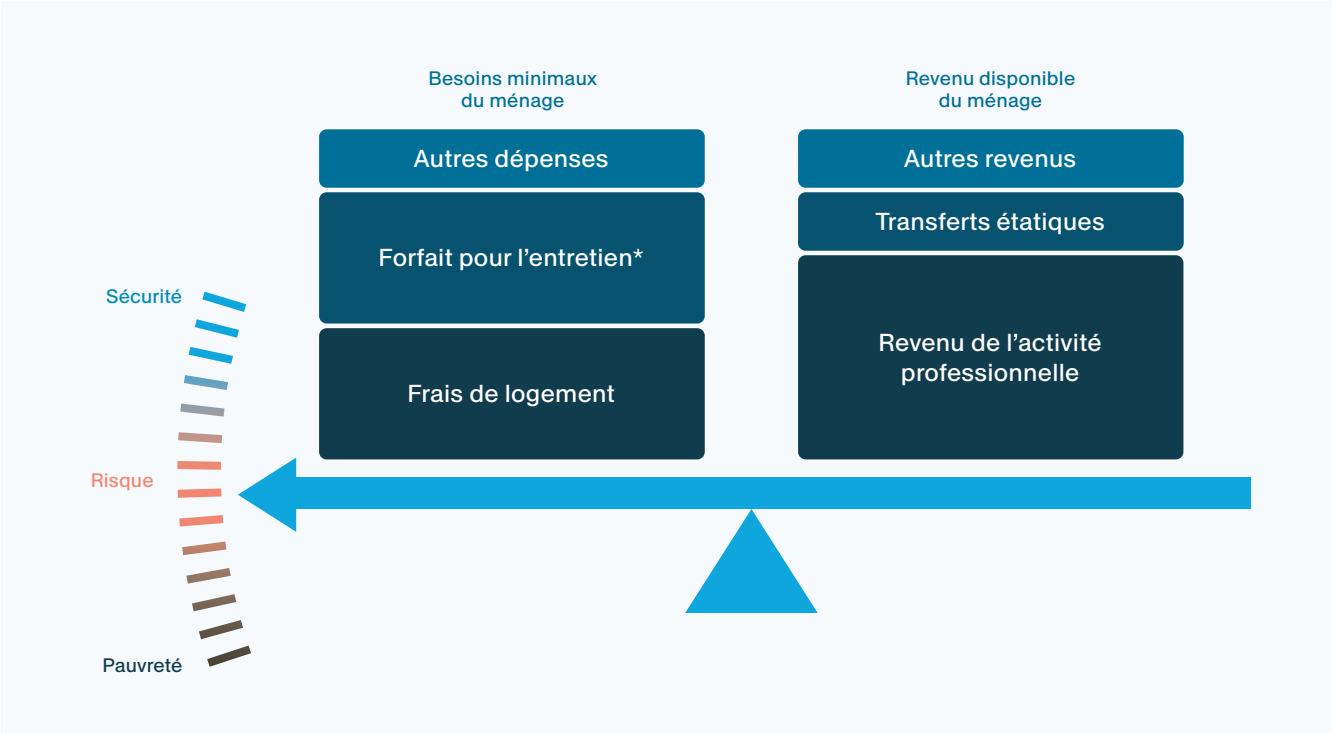
Sur le plan conceptuel, ce chapitre s'inspire du modèle de Lohmann et Crettaz (2018). La figure 1 représente le revenu et les besoins d'un ménage sous la forme d'une balance. Le revenu et les dépenses sont en équilibre. Dans ce type de situation, de légères variations du revenu ou des besoins peuvent faire pencher la balance du côté de la pauvreté laborieuse. Afin de déterminer quels types de ménages se trouvent le plus souvent au point de basculement, des analyses de sensibilité ont été réalisées (cf. cahier de base « La pauvreté en Suisse : une vue d'ensemble », chap. B.3.1). Plus le revenu disponible pèse lourd par rapport aux besoins, mieux les membres du ménage sont protégés contre la pauvreté.

cf. cahier de base « La pauvreté en Suisse : une vue d'ensemble », (chapitre B.3.1).

La figure 1 montre que même un revenu élevé tiré de l'activité lucrative ne met pas forcément à l'abri de la pauvreté, notamment dans un ménage composé de plusieurs personnes ayant des besoins importants. À l'inverse, un revenu modeste dans un ménage constitué d'un couple sans enfants peut suffire pour se situer au-dessus du seuil de pauvreté. Les facteurs qui pèsent particulièrement lourd dans une situation de vie concrète dépendent aussi de nombreuses conditions contextuelles. Lohmann et Crettaz (2018) mentionnent les facteurs suivants : les conditions macro-économiques, telles que la situation générale du marché du travail ou l'évolution conjoncturelle ; le cadre institutionnel, dont les salaires minimums légaux, les réglementations fiscales ou l'accès à l'accueil extrafamilial des enfants ; les caractéristiques sociodémographiques, comme l'âge, le sexe, le niveau de formation ou le contexte migratoire (cf. Heyne 2012, p. 420 ; Thiede et al. 2018). En outre, la littérature cite une série de paramètres liés au ménage qui influencent directement le risque de pauvreté : il s'agit notamment du nombre d'enfants à charge, du nombre d'adultes en âge de travailler, des coûts supplémentaires dus aux séparations ou aux divorces et des besoins particuliers du ménage, par exemple en cas de maladies chroniques ou de dépenses de santé élevées (cf. Losa et Soldini 2011 ; Crettaz et Bonoli

2010 ou Filandri et Struffolino 2019). Les facteurs culturels jouent aussi un rôle, notamment dans la répartition du travail rémunéré et non rémunéré au sein de la famille.

**Figure 1**
**Pauvreté et emploi : une relation d'équilibre**




III.A0001.25.V1.f

**Remarque:** * y compris l'alimentation, l'habillement, la santé, les loisirs, la mobilité quotidienne et la communication.

Le revenu et les besoins d'un ménage sont interdépendants : la composition d'un ménage détermine à la fois les ressources nécessaires et les possibilités de participer au marché du travail. Cette réalité est particulièrement évidente dans les ménages ayant des obligations de prise en charge, chez lesquels l'activité professionnelle et les exigences familiales s'influencent mutuellement. Cette complexité représente également un défi pour la mise en œuvre de mesures ciblées, car les solutions combinent la politique du marché du travail (salaires individuels) et la politique sociale (par ex. la garde des enfants) (Eurofound 2017).

Dans ce cahier, nous considérons plusieurs formes d'accès à l'emploi et donc différents degrés de proximité au marché du travail. Quand on parle d'insertion ou de non-insertion sur le marché du travail, il ne s'agit pas simplement de mettre en opposition les personnes qui exercent une activité lucrative et celles qui sont sans emploi ; en effet, cette question doit être comprise comme un continuum avec différents degrés et qualités d'insertion sur le marché du travail (cf. Watt 2004, p. 122). Le chapitre C.3 s'intéresse aux personnes qui, bien qu'orientées vers le marché du travail, ne trouvent pas d'emploi (régulier) pour diverses raisons.

## A.3 MARCHÉ DU TRAVAIL SUISSE : CADRE GÉNÉRAL

D'importants indicateurs relatifs aux conditions-cadres du secteur économique et du marché du travail sont présentés dans le chapitre B.1 du cahier de base « La pauvreté en Suisse : une vue d'ensemble ». Ils servent de référence pour le présent cahier.

cf. cahier de base « La pauvreté en Suisse : une vue d'ensemble », (chapitre B.1).

En comparaison internationale, le marché du travail suisse présente un certain nombre de particularités. Il se caractérise avant tout par un taux d'activité stable et élevé, associé à une grande flexibilité : les obstacles juridiques à l'embauche et au licenciement sont plutôt faibles en comparaison internationale, ce qui permet aux entreprises de réagir rapidement aux changements économiques. Cette flexibilité contribue à un taux de chômage structurel relativement bas et à une forte résilience en cas de récession (Lalive et Martenent 2017 ; Lalive et Lehmann 2020). Cela peut toutefois engendrer des incertitudes accrues pour certains groupes. La politique suisse du marché du travail est fondée sur le modèle de flexicurité, qui combine une grande souplesse du marché de l'emploi avec une protection sociale élevée (Weber 2014).

Une autre caractéristique clé réside dans le système de formation dual, qui permet d'associer étroitement la formation scolaire et la formation en entreprise. Ce système augmente les chances des jeunes sur le marché et contribue à un faible taux de chômage dans cette catégorie de la population (cf. cahier thématique « Formation et pauvreté en Suisse », chap. A.1).

cf. cahier thématique « Formation et pauvreté en Suisse », (chapitre A.1).

La structure du marché du travail suisse est marquée par un important secteur tertiaire, qui regroupe environ trois quarts des emplois. Alors que le nombre d'emplois reste important dans l'industrie, il a fortement diminué dans l'agriculture. Des différences régionales s'observent en particulier entre les centres urbains à fort dynamisme économique et les zones structurellement plus faibles, ainsi qu'entre les différentes régions linguistiques du pays (OFS 2024b, p. 191).

Enfin, par son économie fortement axée sur l'exportation, la Suisse est étroitement liée au marché international. Son marché du travail s'en trouve globalisé, notamment en raison de la mobilité transfrontalière dans le cadre des accords bilatéraux avec l'Union européenne. Ainsi, dans les régions proches de la frontière, les travailleurs frontaliers jouent un rôle important sur le marché du travail (Dubach et Balaban 2021).

### A.3.1 LA SITUATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL SUISSE EN 2022

La base de données principale du monitoring national de la pauvreté est constituée des données de l'enquête SILC 2023, qui rendent compte de la situation financière en 2022. Dans la mesure du possible, le monitoring passe également en revue les chiffres des années précédentes et signale les anomalies. Après la pandémie et la levée progressive des mesures COVID-19, l'année 2022 a connu des conditions particulièrement favorables sur le plan de l'économie et du marché du travail. Le taux de chômage moyen a chuté à 2,2 %, la valeur la plus faible depuis plus de 20 ans (SECO 2023d). Cette tendance positive s'est poursuivie, dans une moindre mesure, en 2023 (SECO 2024a). Le taux de chômage particulièrement bas reflète une situation économique globalement solide, dont a sans doute bénéficié la population visée dans ce rapport.

Pendant la période qui a suivi la pandémie, la Suisse a également enregistré une forte croissance de l'emploi : au quatrième trimestre de 2022, le nombre de postes vacants a augmenté de 18,1 % par rapport à l'année précédente. Cette évolution a concerné aussi bien le secteur de l'industrie et de la construction (secteur secondaire) que celui des services (secteur tertiaire). Au total, le volume de l'emploi a atteint 4,193 millions d'équivalents plein temps (EPT), soit une augmentation de quelque 98 000 EPT par rapport à l'année précédente (OFS 2023b). La hausse du nombre de postes vacants s'est traduite par une accentuation de la pénurie de personnel qualifié et des difficultés de recrutement. Certains indices montrent qu'en 2022, même les personnes sans titre postobligatoire ont eu de bonnes chances de trouver un emploi (cf. cahier thématique « Formation et pauvreté en Suisse »). Dans l'ensemble, le marché du travail suisse a connu une

cf. cahier thématique « Formation et pauvreté en Suisse », (chapitre A.1).

situation particulièrement positive en 2022, caractérisée par une diminution du taux de chômage et une croissance du volume de l'emploi.

# B ANALYSE DE SITUATION : ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ET RISQUE DE PAUVRETÉ

B.1 L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE, CLÉ DE LA SÉCURITÉ FINANCIÈRE 30

B.2 COMBIEN DE PERSONNES VIVENT ET TRAVAILLENT DANS DES MÉNAGES TOUCHÉS PAR LA PAUVRETÉ ? 32

B.2.1 Approfondissement – Analyses de parcours à partir de données administratives 36

B.3 FACTEURS DE RISQUE SOCIODÉMOGRAPHIQUES 41

B.3.1 Tranches d'âge des jeunes et des personnes d'un certain âge 42

B.3.2 Personnes issues de la migration 48

B.3.3 Pauvreté laborieuse en lien avec le sexe : pourquoi les femmes sont plus vulnérables même si elles exercent une activité professionnelle 53

B.3.3.1 Digression : le paradoxe genré de la pauvreté laborieuse – Une expérience de pensée sur les séparations et le risque de pauvreté des femmes 56

B.3.4 La formation comme facteur de protection contre la pauvreté laborieuse 59

B.4 MODALITÉS DE L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE 63

B.4.1 Taux d'occupation et position professionnelle 67

B.4.2 Emplois atypiques : contrats à durée déterminée et horaires de travail 68

B.4.3 Risque de pauvreté, secteurs économiques et taille des entreprises 70

- Le chapitre B examine le rôle protecteur de l'activité professionnelle face au risque de pauvreté. Il s'interroge sur l'ampleur de cette protection et sur la composition des ménages où persiste une situation de pauvreté malgré une activité professionnelle. La question à laquelle ce chapitre tente de répondre est : « Qui sont les personnes touchées par la pauvreté alors même qu'elles exercent une activité lucrative ? ». Il commence par une prise en considération des principaux facteurs sociodémographiques qui exposent au risque de pauvreté laborieuse. Une attention particulière est portée au rôle que peuvent jouer les différences selon le sexe. Il s'agit ensuite de déterminer si et dans quelle mesure le risque de pauvreté varie en fonction des modalités de l'activité professionnelle.

- L'activité professionnelle est le principal facteur de protection contre la pauvreté, notamment lorsqu'elle est exercée durant toute l'année dans des conditions professionnelles normales. Le taux de pauvreté des actifs occupés a toujours été faible, et il est nettement inférieur à celui des personnes sans activité professionnelle.

- La couverture économique que procure le couple garde toute son importance : lorsque le ménage comprend deux actifs occupés, le risque de pauvreté est considérablement réduit par rapport aux ménages qui n'en comptent qu'un. Cela met en évidence la grande importance de cette couverture mutuelle face au risque de pauvreté.

- Les jeunes adultes occupent plus souvent des formes d'emploi atypiques ; les fluctuations conjoncturelles les affectent davantage, et des maladies psychiques peuvent faire obstacle à leur entrée sur le marché du travail. D'un autre côté, ils vivent encore souvent dans le foyer familial et ne sont financièrement pas livrés à eux-mêmes. Les salariés d'un certain âge, quant à eux, sont particulièrement vulnérables lorsqu'ils perdent leur emploi. Chômage de longue durée et perte de revenu sont alors plus fréquents que chez les plus jeunes.

- Le risque de pauvreté des étrangers exerçant une activité professionnelle varie selon leur pays d'origine : les ressortissants d'États tiers sont nettement plus souvent des travailleurs pauvres, une situation qui pourrait s'expliquer par les multiples difficultés rencontrées (obstacles linguistiques, absence de réseau, désavantages en matière de formation, discrimination structurelle). Les personnes actives occupées originaires des pays de l'UE ou de l'AELE sont en moyenne tout

aussi rarement pauvres que la population suisse. Le risque de pauvreté laborieuse des personnes étrangères est plus faible pour la deuxième que pour la première génération issue de la migration.

- La formation est cruciale pour le positionnement sur le marché du travail. Les personnes professionnellement actives sans diplôme du secondaire II sont surreprésentées parmi les travailleurs pauvres.

- Le lien entre les formes d'emploi atypiques et le risque de pauvreté est ambivalent : le travail à temps partiel, les contrats à durée déterminée, le travail sur appel ou le travail indépendant en solo vont de pair avec un risque de pauvreté accru et concernent tout particulièrement les femmes et les personnes peu qualifiées. Ces formes d'emploi atypiques peuvent cependant aussi faciliter l'entrée sur le marché du travail.

- Le taux de pauvreté des personnes actives occupées varie selon le secteur d'activité et la taille de l'entreprise : le risque de pauvreté laborieuse est plus élevé pour les employés de petites entreprises et pour ceux actifs dans des branches comprenant une proportion élevée de bas salaires (par ex. restauration), notamment en raison des effets de sélection structurels.

## B.1 L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE, CLÉ DE LA SÉCURITÉ FINANCIÈRE

- Chez les 18-64 ans, le taux de pauvreté des personnes sans activité professionnelle (15,3 %) est environ quatre fois plus élevé que celui des personnes professionnellement actives (4,3 %).

- L'effet protecteur de l'activité professionnelle contre la pauvreté est resté constamment élevé tout au long de la dernière décennie.

La pauvreté laborieuse n'affecte qu'une faible proportion de la population active occupée. En 2023, elle touchait 168 000 personnes âgées de 18 à 64 ans, soit près de 4,3 %. Tous les indicateurs également utilisés pour établir une comparaison avec la population sans activité professionnelle s'appliquent à la catégorie des 18-64 ans. Pour l'analyse des conditions d'emploi, aucune limite d'âge n'est fixée. La figure 2 montre clairement le rôle central de l'activité professionnelle pour la lutte contre la pauvreté en Suisse.

Entre 2014 et 2023, le risque de pauvreté des personnes actives occupées a toujours été nettement plus faible que celui de la population générale et des personnes sans emploi en âge de travailler. En 2023, le taux de pauvreté des personnes actives occupées était de 4,3 %, contre 6,5 % dans la population générale. À quelques fluctuations près, ces valeurs sont restées stables ces dernières années. On note une évolution différente pour les personnes sans activité professionnelle. En 2023, leur taux de pauvreté était de 15,3 %, soit presque quatre fois celui des personnes actives occupées. Ce taux a nettement augmenté entre 2014 et 2019. De façon générale, les séries chronologiques de la figure 2 sont un indice du rôle croissant que tend à jouer l'activité professionnelle depuis quelques années comme moyen d'échapper à la pauvreté. Les analyses multivariées confirment son importance centrale face au risque de pauvreté. Même en contrôlant d'autres facteurs d'influence comme le sexe, l'âge ou le diplôme, l'activité professionnelle réduit significativement le risque de pauvreté.

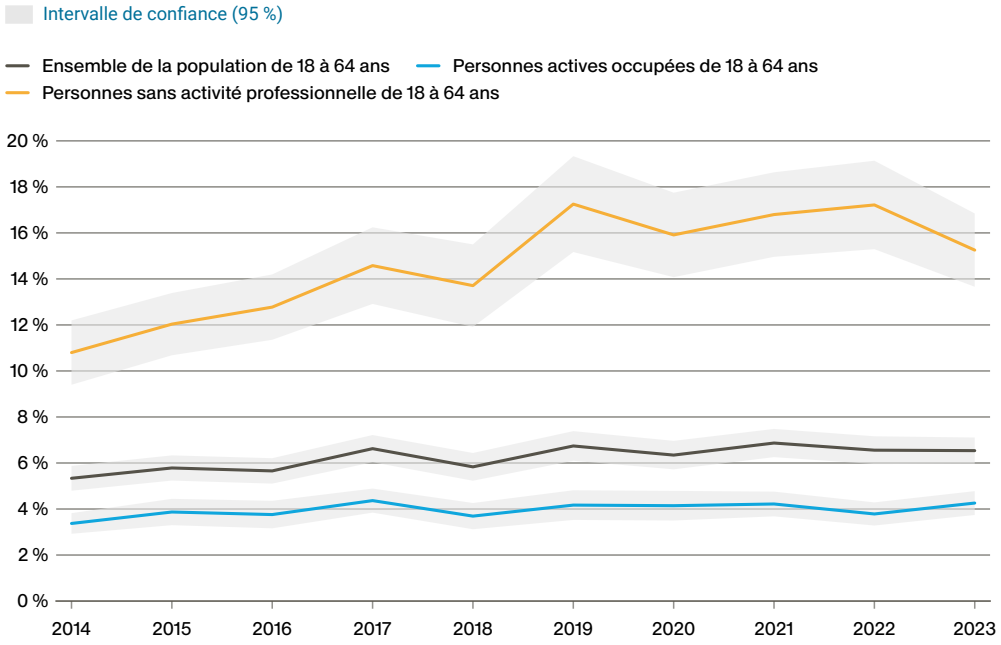
Les liens entre le taux de pauvreté et l'évolution conjoncturelle sont difficiles à établir. Un système social bien développé atténue les effets négatifs du chômage conjoncturel, de telle sorte que les turbulences ne se répercutent pas immédiatement sur le taux de pauvreté. La hausse du taux de pauvreté des personnes sans activité professionnelle renvoie davantage à des changements structurels, comme des modifications dans la composition de la population, une évolution des exigences en matière de qualifications sur le marché du travail (élévation du niveau de compétences pour un poste donné, rendant l'insertion plus difficile en cas de lacunes de formation ; cf. cahier thématique « Formation et pauvreté en Suisse ») ou des facteurs institutionnels (par ex. sanctions statutaires pour le versement de l'aide sociale, cf. Hümbelin et al. 2023, p. 49–53 ; pour plus de détails, cf. cahier thématique « Couverture des besoins vitaux en Suisse », chap. C.2.3). Ces facteurs fournissent des pistes à explorer pour comprendre cette évolution, mais ne l'expliquent pas entièrement.

cf. cahier thématique « Formation et pauvreté en Suisse », (chapitre A.1).

10

cf. cahier thématique « Couverture des besoins vitaux en Suisse », (chapitre C.2.3).

## Figure 2
## Taux de pauvreté des personnes en âge de travailler, selon la situation professionnelle, 2014 à 2023




III.A0020.25.V1.23.f

**Remarque:** Par « personnes actives occupées » et « personnes sans activité professionnelle », on entend les personnes de 18 à 64 ans qui ont exercé une activité lucrative indépendante ou salariée pendant respectivement plus ou moins de la moitié des mois de l'année précédant l'enquête. Les personnes pour lesquelles cette information est disponible pour moins de 7 mois ont été exclues de l'analyse.
**Exemple d'interprétation:** En 2023, le taux de pauvreté des personnes de 18 à 64 ans sans activité professionnelle s'élevait à 15,3 %, et celui des personnes actives occupées, à 4,3 %.
**Source:** OFS – SILC 2014-2023, © OFAS 2025

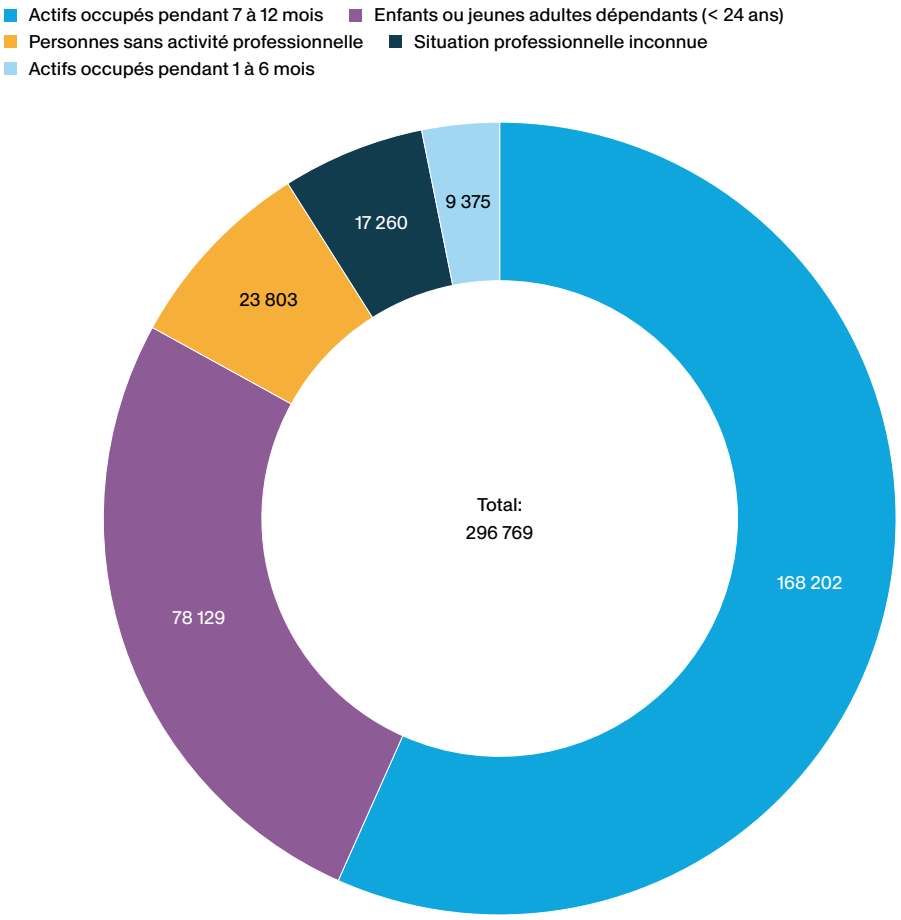
## B.2 COMBIEN DE PERSONNES VIVENT ET TRAVAILLENT DANS DES MÉNAGES TOUCHÉS PAR LA PAUVRETÉ ?

- La pauvreté laborieuse concerne le ménage entier, et pas seulement l'individu : environ 130 000 personnes (dont 78 000 enfants) s'ajoutent aux quelque 168 000 personnes professionnellement actives vivant dans des ménages à faibles revenus.

- Deux revenus offrent une meilleure couverture : les ménages à faibles revenus où plusieurs personnes exercent une activité professionnelle sont minoritaires. Cela explique que le risque de pauvreté des ménages monoparentaux soit jusqu'à trois fois plus élevé en comparaison avec d'autres formes de ménages. Inversement, les couples disposant de deux revenus sont beaucoup plus rarement touchés par la pauvreté et bénéficient d'une couverture économique mutuelle.

On ne peut appréhender la pauvreté laborieuse en se focalisant uniquement sur les personnes actives occupées. La pauvreté concerne toujours la totalité du ménage, c'est-à-dire aussi ceux de ses membres qui n'ont pas d'activité professionnelle. Les enfants, en particulier, sont directement affectés en cas de limitation des ressources, tout comme les membres de la famille prodiguant des soins ou les personnes dont l'employabilité ou la capacité de gain est réduite. La figure 3 montre la composition des ménages à faibles revenus comprenant des personnes de 0 à 64 ans et au moins une personne professionnellement active (situation professionnelle la plus fréquente). Au total, près de 300 000 personnes vivent dans ce type de ménage. Le groupe le plus important est constitué des quelque 168 000 personnes actives occupées (travailleurs pauvres) qui exercent une activité professionnelle durant au moins la moitié des mois de l'année. Les ménages dans lesquels elles vivent incluent environ 130 000 personnes supplémentaires, dont 78 000 enfants et jeunes adultes dépendants de moins de 24 ans qui travaillent durant moins de sept mois par an et vivent dans le foyer parental, ainsi que 24 000 personnes n'ayant exercé aucune activité professionnelle durant l'année entière. Un autre groupe de 9000 personnes n'a été professionnellement actif que durant un à six mois et n'entretient de ce fait qu'un lien ténu au marché du travail. Il reste enfin 17 000 personnes dont la situation professionnelle ne peut pas être déterminée.

**Figure 3**
**Composition des ménages pauvres comprenant au moins un actif occupé, 2023**
Personnes de 0 à 64 ans




III.A0060.25.V5.23.f

**Remarque:** Sont pris en considération les ménages comprenant des personnes de 0 à 64 ans et au moins un actif occupé (statut d'occupation le plus fréquent). Le nombre total des personnes touchées par la pauvreté est représenté au centre du donut.
**Exemple d'interprétation:** Les ménages touchés par la pauvreté avec au moins un actif occupé comprennent 78 129 enfants ou jeunes adultes dépendants (< 18 ans ou 18-24 ans occupés pendant moins de 7 mois, avec au moins un parent dans le ménage).
**Source:** OFS – SILC 2023 , © OFAS 2025

Comme indiqué plus haut dans la figure 1, la situation économique d'un ménage ne dépend pas uniquement de l'activité professionnelle de ses membres, mais aussi des besoins du ménage. Il est plus facile de compenser un faible revenu dans les ménages qui comptent plusieurs personnes professionnellement actives. Un second revenu peut avoir un effet stabilisateur, par exemple en cas de perte de revenu due au chômage, à la maladie, aux activités de soins aux proches ou à la maternité. Cette couverture mutuelle est particulièrement importante pour les couples avec enfants dans lesquels un des parents n'a qu'une activité professionnelle limitée (cf. Thiede et al. 2018).

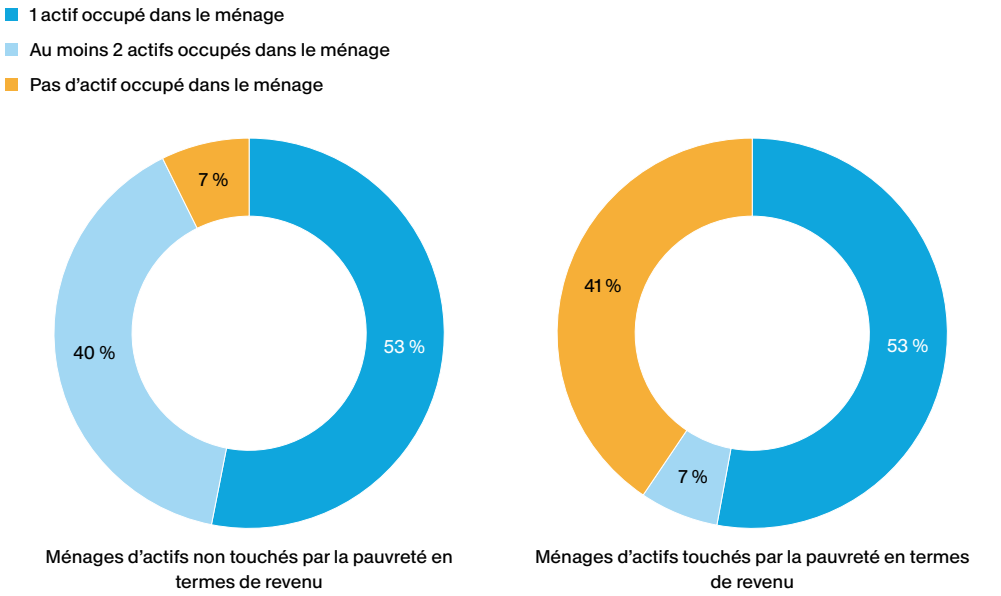
Les analyses bivariées confirment ces liens d'interdépendance pour les ménages où la majorité des adultes ont entre 18 et 64 ans (ménages d'actifs) : la figure 4 montre que seul un petit nombre de ménages touchés par la pauvreté comprend deux personnes professionnellement actives, contre un tiers des ménages qui ne rencontrent pas de problème de pauvreté. C'est un signe clair de l'importance de disposer de plusieurs revenus. Par ailleurs, plus de 40 % des ménages touchés par la pauvreté ne comptent aucune personne professionnellement active, contre seulement 7 % dans les ménages non touchés. Dans près de la moitié des ménages d'actifs – indépendamment de leur situation en matière de pauvreté – une seule personne est professionnellement active, ce qui souligne le fait qu'un revenu unique ne suffit pas forcément à éviter la pauvreté.

Le fait qu'un revenu unique ne suffise pas toujours est particulièrement apparent si l'on considère les personnes professionnellement actives qui vivent dans un ménage d'une personne ou un ménage monoparental. En effet, leur taux de pauvreté (respectivement 8,5 % et 7,2 %) est l'un des plus élevés parmi les actifs occupés (cf. figure 5). Les personnes professionnellement actives dans un ménage de couple avec ou sans enfant(s) présentent en revanche un taux de pauvreté inférieur à la moyenne (cf. figure 5). Esser et Olsen (2018, p. 297) estiment qu'en Suisse, les parents élevant seuls leurs enfants rencontrent nettement plus de difficulté à concilier vie professionnelle et vie familiale que les actifs vivant dans des ménages de couples. Nieuwenhuis et Maldonado (2018, p. 172) signalent également que dans les ménages monoparentaux, les personnes professionnellement actives ont moins de possibilités de mutualiser les responsabilités familiales et la couverture économique. Or, elles sont majoritaires dans ce type de ménages : selon l'OFS, en 2023, 87,1 % des mères vivant dans un ménage monoparental exerçaient une activité professionnelle, contre 83,5 % dans les ménages de couples avec enfant[1]. La proportion de femmes occupant un emploi à un taux d'occupation inférieur à 50 % est nettement plus faible dans les ménages monoparentaux (12,2 %) que dans les ménages de couples avec enfants (30,9 %)[2]. Par comparaison, chez les hommes, on ne constate pratiquement aucune différence dans le choix du taux d'occupation. Cette disparité renvoie aussi bien à la répartition traditionnelle des rôles dans le couple qu'à une plus forte pression économique obligeant les personnes qui vivent dans un ménage monoparental à réaliser un revenu. La littérature explique le taux plus élevé de pauvreté laborieuse chez les femmes élevant seules leurs enfants par la situation professionnelle moins privilégiée qui est la leur. Nieuwenhuis et Maldonado (2018) montrent que dans plusieurs pays de l'OCDE, les parents (et en particulier les mères) qui élèvent seuls leurs enfants touchent plus souvent un bas salaire que ceux qui vivent dans un ménage disposant de deux revenus.

Les données de l'enquête SILC ne permettent pas une analyse détaillée du lien entre le nombre d'enfants dans le ménage et le risque de pauvreté laborieuse. En théorie, les besoins financiers du ménage augmentent avec le nombre d'enfants, tout comme le risque que les possibilités de gain soient limitées par les tâches familiales (cf. Thiede et al. 2018 ; Gutiérrez et al. 2011). Le fait que le taux de pauvreté des personnes professionnellement actives dans les ménages de couples avec enfants ne diffère pas significativement de celui des couples sans enfant peut indiquer des effets compensatoires, comme une modification de la répartition de l'activité professionnelle ou un transfert ciblé (cf. figure 5).

## Figure 4
## Nombre d'actifs occupés selon le statut en matière de pauvreté, 2023

Dans les ménages d'actifs

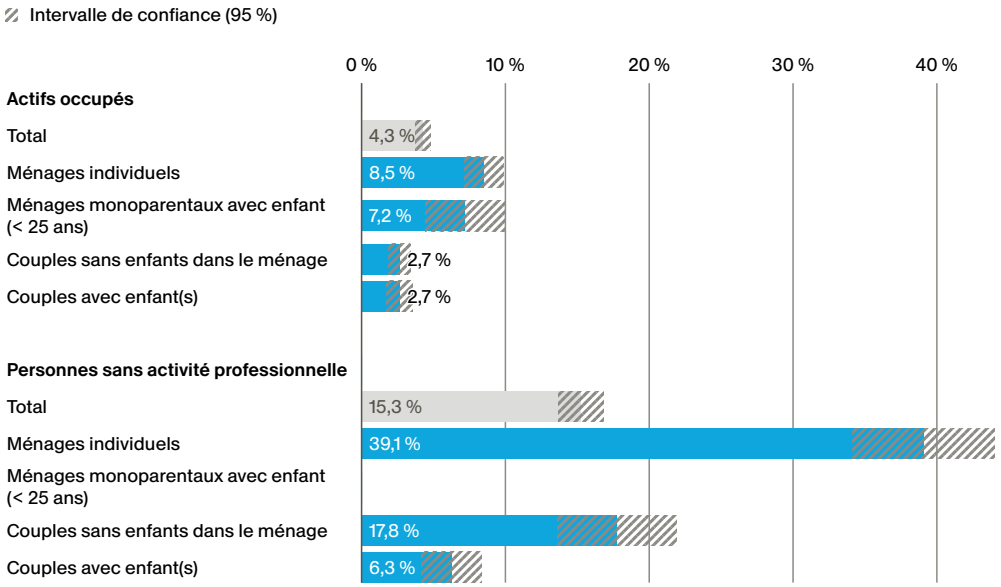



III.A0050.25.V1.23.f

**Remarque:** Sont prises en considération les personnes dans des ménages d'actifs. Un ménage est considéré comme un ménage d'actifs quand la majorité de ses membres adultes sont en âge de travailler (18 à 64 ans). On entend par « actifs occupés » les personnes de 18 ans et plus qui ont exercé une activité lucrative indépendante ou salariée pendant plus de la moitié des mois de l'année précédant l'enquête (statut d'occupation le plus fréquent).
**Exemple d'interprétation:** Dans 41 % des ménages d'actifs touchés par la pauvreté en termes de revenu, aucun membre du ménage en âge de travailler n'exerçait une activité lucrative, contre seulement 7 % des ménages d'actifs non pauvres.
**Source:** OFS – SILC 2023, © OFAS 2025

## Figure 5
## Taux de pauvreté des actifs occupés et des personnes sans activité professionnelle, selon le type de ménage, 2023

Personnes de 18 à 64 ans




III.A0300.25.V1.23.f

**Remarque:** L'estimation du taux de pauvreté des personnes sans activité professionnelle dans les ménages monoparentaux avec enfant de moins de 25 ans n'est pas représentée ici, car elle se fonde sur un échantillon de moins de 200 observations.
**Exemple d'interprétation:** 39,1 % des personnes sans activité professionnelle qui vivent dans un ménage monoparental sont touchées par la pauvreté en termes de revenu.
**Source:** OFS – SILC 2023, © OFAS 2025

Cette analyse se concentre sur les ménages qui se situent statistiquement en dessous du minimum vital social. Ceux dont les moyens financiers sont tout juste supérieurs à ce seuil ne sont pas pris en compte. Le chap. B.3.1 du cahier de base « La pauvreté en Suisse : une vue d'ensemble » présente différentes variantes de ce seuil. Dans les ménages d'actifs, les personnes professionnellement actives avec des enfants à charge sont celles qui se retrouvent le plus souvent juste au-dessus du minimum vital social (cf. également Hümbelin et Lehmann 2022, p. 8–11 ; Fluder et Lehmann 2024, p. 28–29).

cf. cahier de base « La pauvreté en Suisse : une vue d'ensemble », (chapitre B.3.1).

## B.2.1 APPROFONDISSEMENT – ANALYSES DE PARCOURS À PARTIR DE DONNÉES ADMINISTRATIVES

- Parmi les personnes en âge de travailler qui sollicitent l'aide sociale, une sur deux est en emploi.
- Le risque de dépendance à l'aide sociale malgré une activité professionnelle a diminué : même des personnes professionnellement actives peuvent devoir recourir à l'aide sociale, notamment en cas de faible intensité de travail ou de charges familiales. Depuis 2016, ce risque a cependant légèrement diminué. Cela laisse penser que l'effet protecteur de l'activité professionnelle a tendance à s'améliorer.
- Les ménages monoparentaux et les familles nombreuses doivent plus souvent recourir à l'aide sociale malgré une activité professionnelle : ces formes de ménage sont les plus exposées au risque de dépendance à l'aide sociale malgré une activité professionnelle. C'est aussi dans celles-ci que la faiblesse de revenu professionel se maintient le plus longtemps (quatre ans en moyenne).

**Personnes vivant dans un ménage avec activité professionnelle au moment de leur entrée à l'aide sociale – Méthodologie et vue d'ensemble**

Comme indiqué au chap. A.4 du cahier de base « La pauvreté en Suisse : une vue d'ensemble », les données administratives combinées constituent actuellement la meilleure base de calcul pour les analyses longitudinales. Comme les données administratives ne permettent pas de reproduire la définition de la pauvreté employée dans le monitoring, les analyses effectuées par Höglinger et al. (2025a) mettent l'accent sur d'autres catégories de personnes aux ressources limitées : d'une part les bénéficiaires de l'aide sociale (« pauvreté combattue »), de l'autre les personnes vivant dans un ménage à faible revenu (P20 : 20 % inférieurs dans la distribution des revenus). Malgré certaines limites – concernant par exemple le moment exact où le revenu a été touché par rapport à l'entrée à l'aide sociale – ces données permettent une estimation robuste des dynamiques en lien avec la pauvreté sur une période d'une dizaine d'années (2012-2022).

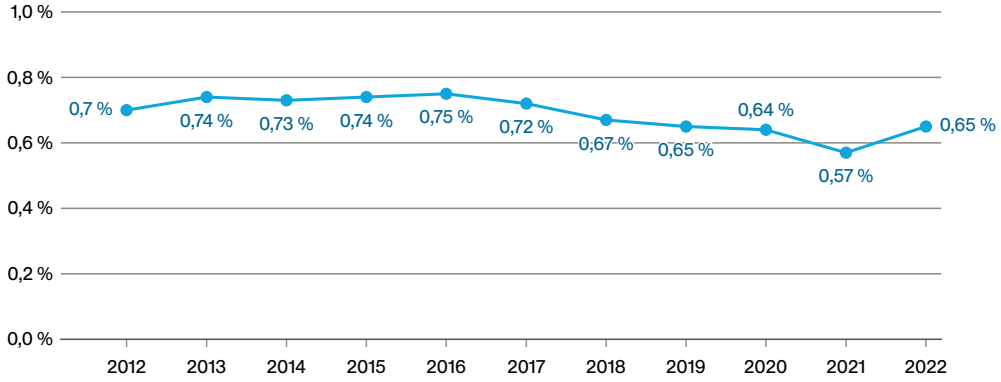
cf. cahier de base « La pauvreté en Suisse : une vue d'ensemble », (chapitre A.4).

Devoir recourir à l'aide sociale malgré une activité professionnelle contredit les attentes de la société, pour laquelle le travail devrait assurer un niveau d'existence minimum. Les analyses de parcours à partir des données administratives permettent une analyse sur la durée du risque d'entrée à l'aide sociale malgré une activité professionnelle, et ceci de manière différenciée selon les cantons. En 2022, durant l'année de leur entrée à l'aide sociale, 68 % de tous les bénéficiaires (y compris les enfants et les retraités) vivaient dans un ménage ayant disposé du revenu d'une activité lucrative. Ce sont en tout 45 092 personnes sur 66 389, dont près d'un tiers de mineurs (13 469 personnes). Si, parmi les personnes qui entrent à l'aide sociale, on considère exclusivement celles qui sont en âge de travailler, 50 % d'entre elles touchent un revenu d'une activité professionnelle durant l'année d'entrée (Höglinger et al. 2025a, p. 51).

**Risque d'entrée à l'aide sociale malgré une activité professionnelle**

La figure 6 montre le risque d'entrée à l'aide sociale pour les personnes vivant dans des ménages ayant une activité professionnelle pour la période de 2012 à 2022. Entre 2012 et 2016, ce risque est resté relativement stable. À partir de 2016, on a même observé une baisse significative et continue de 0,75 % à 0,65 %. Rapportée à une population active de près de 6,9 millions de personnes en 2022, cette baisse représente environ 7000 personnes, soit 11 % de bénéficiaires de l'aide sociale en moins dans ce groupe par rapport aux années précédentes.

**Figure 6**
**Risque d'entrée à l'aide sociale pour les personnes vivant dans un ménage avec activité lucrative, 2012-2022**



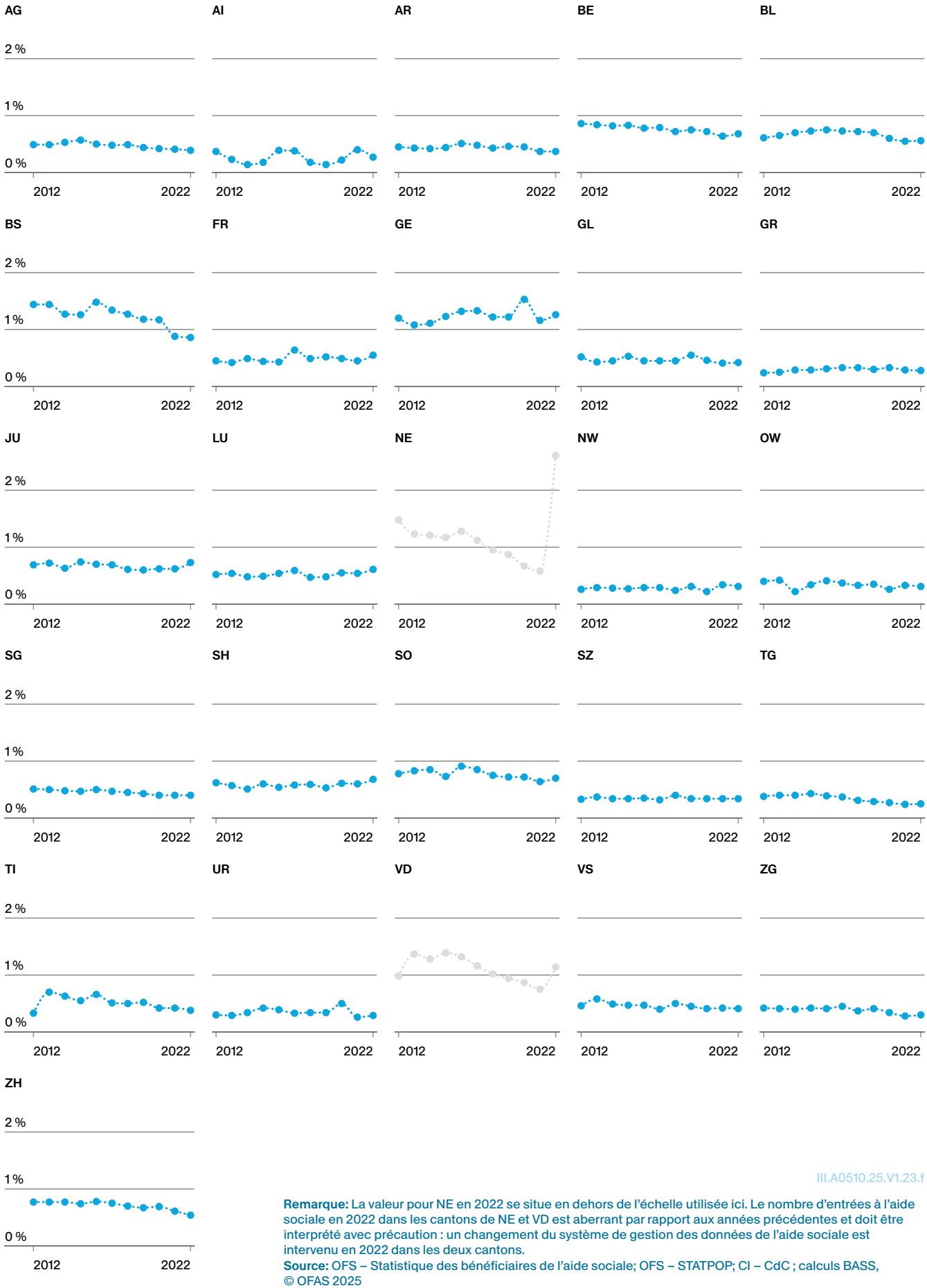

III.A0500.25.V1.23.f

**Exemple d'interprétation:** En 2022, le taux de risque d'entrée à l'aide sociale des personnes vivant dans des ménages avec activité lucrative s'est élevé à 0,65 %.
**Source:** OFS – Statistique des bénéficiaires de l'aide sociale; OFS – STATPOP, CI – CdC; calculs BASS, © OFAS 2025

Cette évolution laisse penser que depuis quelques années, l'activité professionnelle protège un peu mieux contre l'entrée à l'aide sociale. L'agrégation des données ne fait pas apparaître de différences régionales. La figure 7 apporte donc un complément d'analyse dans une perspective cantonale. Malgré des différences parfois considérables dans la structure du marché du travail, dans les conditions-cadres institutionnelles et dans la composition de la population, une augmentation du risque d'entrée à l'aide sociale ne s'observe dans aucun canton. Les tendances cantonales montrent que ce risque est stable ou qu'il diminue. Les valeurs aberrantes telles que celles enregistrées en 2022 dans les cantons de Neuchâtel (NE) et Vaud (VD) s'expliquent par des contraintes liées aux données et sont dues à un changement de pratique en matière de saisie. Par ailleurs, les personnes vivant dans un ménage qui bénéficiait du revenu d'une activité professionnelle l'année de leur entrée à l'aide sociale présentent un taux de sortie près de deux fois plus élevé que dans les ménages où personne ne travaille (3,3 % contre 1,6 %). Après une année, 50 % des personnes vivant dans un ménage qui disposait déjà d'un tel revenu sont sorties de l'aide sociale ; parmi celles vivant dans un ménage n'en disposant pas, il faut près de trois ans pour atteindre ce pourcentage (cf. Höglinger et al. 2025a, p. 9).

## Figure 7
## Risque d'entrée à l'aide sociale pour les personnes dans des ménages avec activité professionnelle, 2012-2022

Par canton



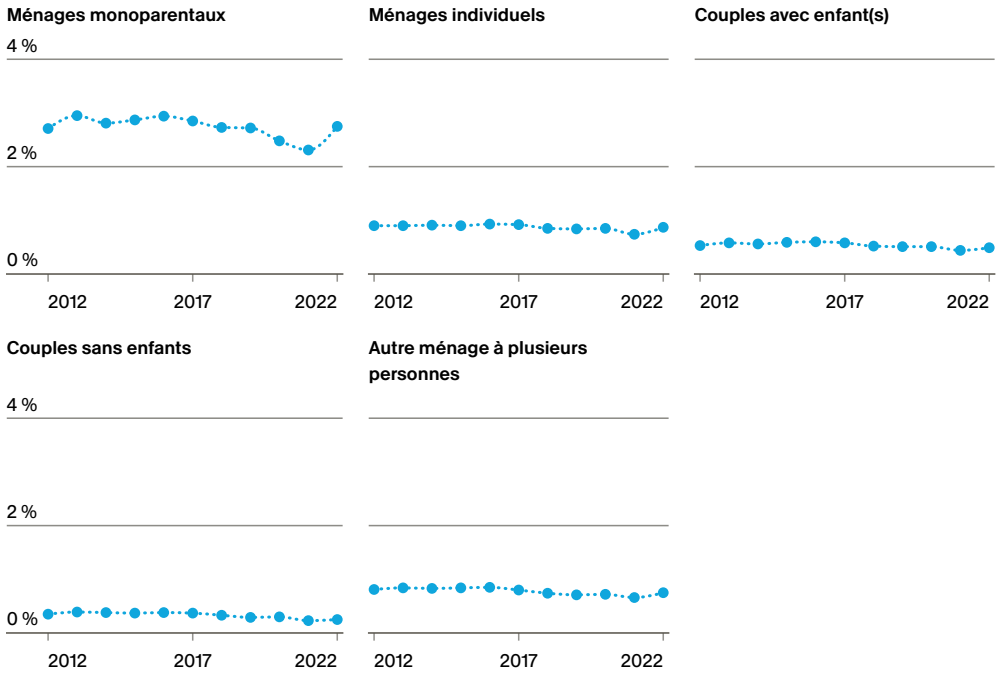

III.A0510.25.V1.23.f

**Remarque:** La valeur pour NE en 2022 se situe en dehors de l'échelle utilisée ici. Le nombre d'entrées à l'aide sociale en 2022 dans les cantons de NE et VD est aberrant par rapport aux années précédentes et doit être interprété avec précaution : un changement du système de gestion des données de l'aide sociale est intervenu en 2022 dans les deux cantons.

**Source:** OFS – Statistique des bénéficiaires de l'aide sociale; OFS – STATPOP; CI – CdC ; calculs BASS,

© OFAS 2025

**Figure 8**
**Risque d'entrée à l'aide sociale pour les personnes dans des ménages avec une activité professionnelle, 2012-2022**
Selon le type de ménage




III.A0520.25.V1.22.f

**Source:** OFS – Statistique des bénéficiaires de l'aide sociale; OFS – STATPOP; CI – CdC; calculs BASS, © OFAS 2025

La probabilité de vivre dans un ménage où une personne au moins exerce une activité professionnelle et de se retrouver à l'aide sociale varie selon les types de ménages (figure 8) : dans les ménages de couples, avec ou sans enfant(s), les personnes sont nettement plus nombreuses à être professionnellement actives que dans les ménages individuels. Dans les ménages monoparentaux, on constate en outre une légère différence liée au sexe : alors que dans les ménages sous la responsabilité du père, 58 % des personnes disposent du revenu d'une activité lucrative, cette proportion est de 53 % quand c'est la mère qui vit avec les enfants (Höglinger et al. 2025a, p. 51). L'âge des enfants pourrait fournir un facteur d'explication : quand le père est aux commandes, l'âge médian du plus jeune enfant (sept ans) est plus élevé que quand c'est la mère (cinq ans), ce qui peut permettre de mieux concilier l'activité professionnelle et les responsabilités familiales (cf. Bischof et al. 2023). Pour la majorité des types de ménages, le risque d'entrée à l'aide sociale en dépit d'une activité lucrative est resté globalement stable durant la période d'observation. Les ménages d'une personne font exception : une nette diminution de ce risque a été constatée entre 2017 et 2021, puis une soudaine augmentation en 2022 l'a ramené à son niveau de départ. C'est sans doute un effet de la pandémie en 2021, suivi d'un « retour à la normale » l'année suivante. Une légère diminution apparaît également pour les autres ménages de plusieurs personnes.

**Ménages auxquels l'activité professionnelle ne procure qu'un faible revenu**

Outre les ménages ayant recours à l'aide sociale, le présent cahier thématique se penche aussi sur les ménages dont le revenu issu d'une activité professionnelle est faible. Cette catégorie englobe les ménages dont le revenu brut équivalent corrigé incluant les éventuels revenus de substitution (indemnités de chômage, allocations journalières, etc.) se situe dans les 20 % les plus bas de la distribution des revenus. En 2022, cela correspondait à une valeur seuil de 35 500 francs au maximum par unité équivalente et par année. Au total, près de 1,15 million de personnes vivaient dans 460 000 ménages dont le revenu

ne dépassait pas ce seuil. Ce statut n'implique pas automatiquement une situation de pauvreté, car les ménages peuvent disposer d'autres sources de revenus, par exemple des pensions alimentaires, des rentes, des revenus d'une fortune ou des prestations de transfert (allocations familiales et réduction individuelle des primes de l'assurance-maladie) (cf. Höglinger et al. 2025b).

Le tableau 1 montre la durée moyenne durant laquelle les ménages font face à une faiblesse de revenu professionnel et le taux annuel de sortie par type de ménage. C'est chez les ménages de couples avec trois enfants ou plus et les ménages monoparentaux que la faiblesse de revenu se maintient le plus longtemps (quatre ans en moyenne). Leur taux de sortie annuel (19 % et 17 %) est nettement en dessous de la moyenne. Ces constats indiquent que les difficultés structurelles discutées plus haut – conciliation de l'activité professionnelle et des responsabilités familiales, absence de second revenu ou disponibilité réduite pour des postes à plein temps bien rémunérés – peuvent constituer également à moyen terme des obstacles inamovibles à l'évolution du revenu (cf. Bischof et al. 2023b ; Crettaz 2018b). Les analyses multivariées confirment ces résultats. Höglinger et al. (2025, p. 100) ont montré à l'aide de régressions de Cox que, pour les ménages monoparentaux et les ménages comptant trois enfants ou plus, la probabilité de sortir de la faiblesse de revenu professionnel est près de 25 % inférieure à celle des couples avec un ou deux enfants. Ces deux types de ménages sont clairement ceux qui ont le moins de chances d'améliorer à moyen terme le revenu qu'ils obtiennent d'une activité lucrative.

**Tableau 1**
**Durée de séjour dans la faiblesse du revenu d'activité et fréquence de sortie selon le type de ménage, 2013–2022**

| | Durée moyenne (années) | Taux annuel de sortie | Part des personnes selon la durée de séjour | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | > 1 an | > 3 ans | > 6 ans |
| Ménages individuels | 2 | 27 | 63 % | 41 % | 28 % |
| Couple sans enfant | 2 | 30 | 59 % | 37 % | 26 % |
| Couple avec 1 enfant | 2 | 25 | 63 % | 41 % | 28 % |
| Couple avec 2 enfants | 2 | 25 | 65 % | 41 % | 26 % |
| Couple avec 3 enfants | 4 | 19 | 74 % | 52 % | 35 % |
| Ménages monoparentaux | 4 | 17 | 78 % | 56 % | 37 % |
| Autres ménages de plusieurs | 3 | 25 | 67 % | 43 % | 27 % |
| **Total** | **3** | **23** | **67 %** | **44 %** | **29 %** |

III.A0530.25.V1.22.f

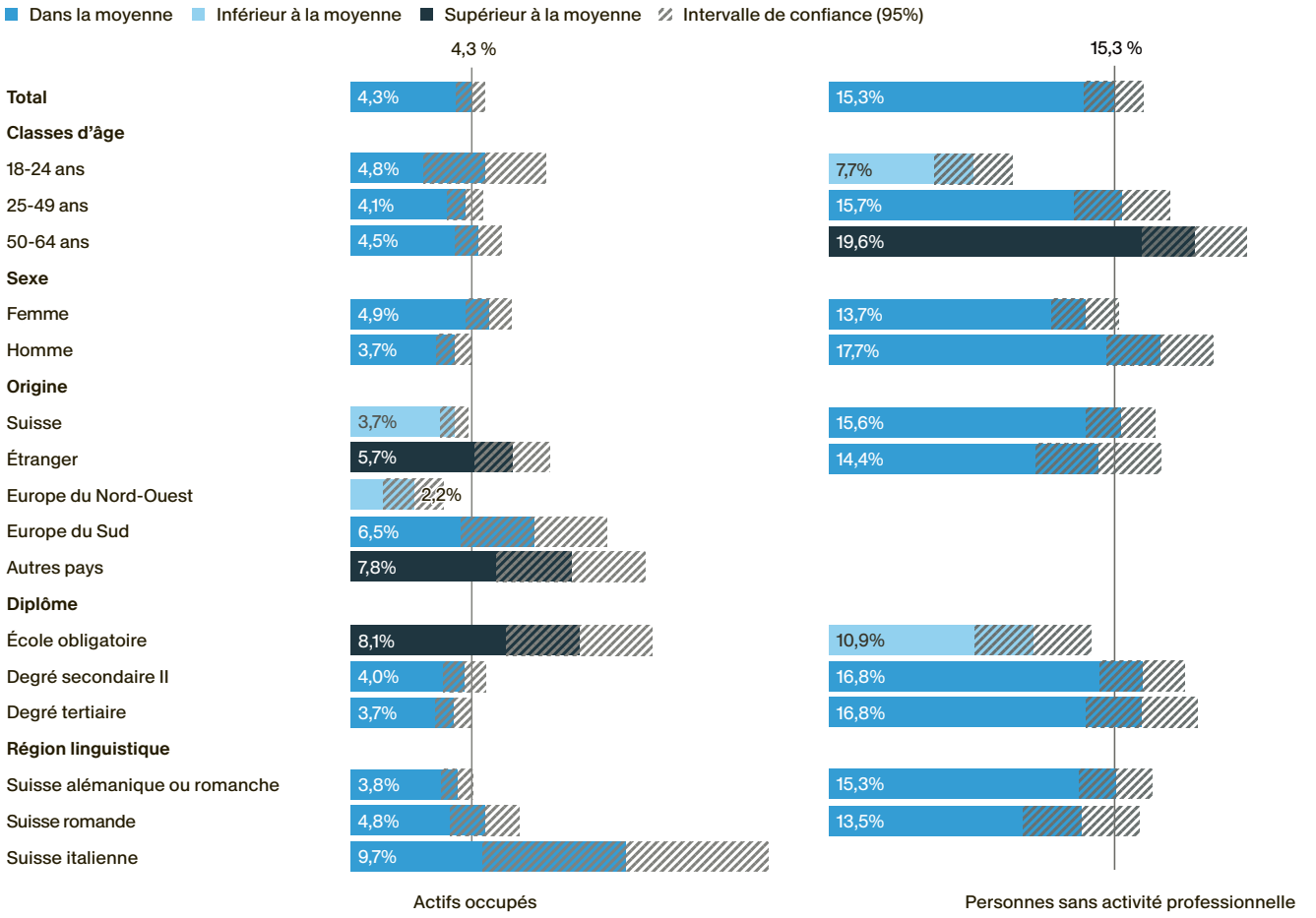
**Remarque:** Calculs basés sur une courbe de Kaplan-Meier à partir de la survenue de l'événement.
**Source:** OFS – STATPOP; OFS – RS; CI – CdC; **Calculs:** BASS, © OFAS 2025

## B.3 FACTEURS DE RISQUE SOCIODÉMOGRAPHIQUES

Ce sous-chapitre se penche sur certains groupes sociodémographiques que la recherche et les indicateurs statistiques associent particulièrement souvent à la pauvreté laborieuse. Il s'agit là en particulier des personnes peu qualifiées, des jeunes et des personnes d'un certain âge, des personnes issues de la migration, des personnes limitées par leur état de santé et des femmes. Le fait d'être pauvre malgré une activité professionnelle ne peut pas être ramené aux seules caractéristiques individuelles, mais découle d'une interaction avec des conditions-cadres structurelles.

La figure 9 offre une vue d'ensemble en indiquant les taux de pauvreté de la population active (18 à 64 ans), occupée ou non, en fonction des principaux facteurs de risque évoqués en lien avec la pauvreté laborieuse (cf. Lohmann et Marx 2018 ; Crettaz 2018b ; Lohmann et Crettaz 2018). Pour chaque groupe de population, les taux de pauvreté sont représentés en bleu clair ou en bleu foncé selon qu'ils sont inférieurs ou supérieurs à la moyenne. L'impact des facteurs de risque sociodémographiques peut être plus ou moins prononcé en fonction des groupes de population. Cela indique que, parmi les 18-64 ans, la composition de la population active occupée diffère de celle de la population sans activité professionnelle. Les indicateurs bivariés de la figure 9 sont classés par thèmes et décrits ci-dessous.

**Figure 9**
**Taux de pauvreté des actifs occupés et des personnes sans activité professionnelle selon différentes caractéristiques sociodémographiques, 2023**




III.A171.25.V1.23.f

**Remarque:** Le taux de pauvreté des actifs occupés est indiqué à gauche, et à droite celui des personnes sans activité professionnelle, pour différentes caractéristiques sociodémographiques. Par « actifs occupés » et « personnes sans activité professionnelle », on entend les personnes de 18 à 64 ans qui ont exercé une activité professionnelle indépendante ou salariée pendant respectivement plus ou moins de la moitié des mois de l'année précédant l'enquête. Le taux de pauvreté moyen des actifs occupés est de 4,3 %, et celui des personnes sans activité professionnelle, de 15,3 %. Les écarts significatifs à la valeur moyenne sont déclarés comme inférieurs ou supérieurs à la moyenne. Les estimations basées sur un échantillon de moins de 200 observations ne sont pas représentées.
**Exemple d'interprétation:** Le taux de pauvreté des actifs occupés avec diplôme de l'école obligatoire est de 8,1 % et donc supérieur de 3,8 % au taux de pauvreté moyen des actifs occupés.
**Source:** OFS – SILC 2023, © OFAS 2025

### B.3.1 TRANCHES D'ÂGE DES JEUNES ET DES PERSONNES D'UN CERTAIN ÂGE

- Vulnérabilité structurelle : bien qu'ils aient un taux de pauvreté plus faible, les jeunes actifs occupés et ceux d'un certain âge semblent particulièrement exposés aux risques liés au marché du travail, comme les difficultés d'accès à l'emploi, la vulnérabilité conjoncturelle et le chômage de longue durée.
- Jeunes adultes : les 15-24 ans exercent presque trois fois plus souvent des emplois atypiques (la plupart du temps de courte durée) que les actifs occupés en général. Les jeunes étrangers sont surreprésentés dans le taux de NEET (Not in Education, Employment or Training) comme dans la population au chômage. Des indicateurs pointent vers un Accroissement du stress psychique chez les jeunes comme possible obstacle à leur entrée dans la vie professionnelle.
- Actifs occupés d'un certain âge : dans l'ensemble, ils sont bien intégrés au marché du travail et ont assez peu de risque de se retrouver au chômage. Mais passé un certain âge, une perte d'emploi se traduit plus souvent par un chômage de longue durée, des pertes de revenu durables et, en conséquence, des lacunes de prévoyance.
- Persistance de la faiblesse de revenu : chez les personnes plus âgées, les périodes de faiblesse du revenu de l'activité professionnelle durent plus longtemps, signe d'une mobilité restreinte de cette catégorie de personnes.

Bien que ni les jeunes adultes ni les personnes d'un certain âge exerçant une activité professionnelle n'aient présenté un taux de pauvreté significativement plus élevé en 2023, ces deux groupes sont considérés comme structurellement vulnérables, car plus exposés aux changements liés au marché du travail ou à la conjoncture (pour les jeunes, cf. Duttweiler et Weber 2010 ; Kriesi et Schweri 2020 et Schwandt et Wachter 2019 pour une vue d'ensemble de la littérature internationale). Les actifs occupés plus âgés sont surtout concernés par une sortie prématurée du marché du travail en lien avec un chômage de longue durée (cf. Fluder et al. 2014), et les jeunes adultes, par les difficultés d'accéder au marché du travail (cf. Bolli et al. 2015 ; Bochsler 2020). Chez les jeunes actifs occupés, le taux de pauvreté est particulièrement sujet à des fluctuations d'une année sur l'autre en raison de la petite taille du groupe[3]. Dans l'enquête SILC, les jeunes en apprentissage sont considérés comme des actifs occupés ; ce n'est en revanche pas le cas des étudiants effectuant une formation à plein temps[4]. Les jeunes (18-24 ans) sans activité professionnelle présentent un risque de pauvreté inférieur à la moyenne. Ils vivent en effet souvent dans le foyer parental et ne sont pas encore financièrement indépendants.

**Situation des jeunes travailleurs sur le marché de l'emploi**

En Suisse, l'entrée des jeunes sur le marché du travail passe le plus souvent par une formation professionnelle initiale (cahier thématique « Formation et pauvreté en Suisse », chapitre A.1). Le *Youth Labour Market Index* de l'École polytechnique fédérale de Zurich (EPFZ) montre qu'en comparaison internationale, la Suisse obtient de bons résultats concernant la situation des 15-24 ans sur le marché du travail (rang 23 sur 180 en 2023)[5]. Elle est cependant elle aussi confrontée à des défis liés à la pauvreté, comme les bas salaires, les ruptures de formation ou les emplois atypiques (cf. Crettaz 2018b). Entre 2010 et 2023, les 15-24 ans ont occupé de deux à trois fois plus souvent des emplois atypiques (par ex. contrat à durée déterminée, travail sur appel, missions temporaires) que la totalité de la population active occupée (figure 10). Dans l'ensemble, la multiplication d'emplois atypique chez les jeunes adultes reflète une phase de transition vers la vie profes-

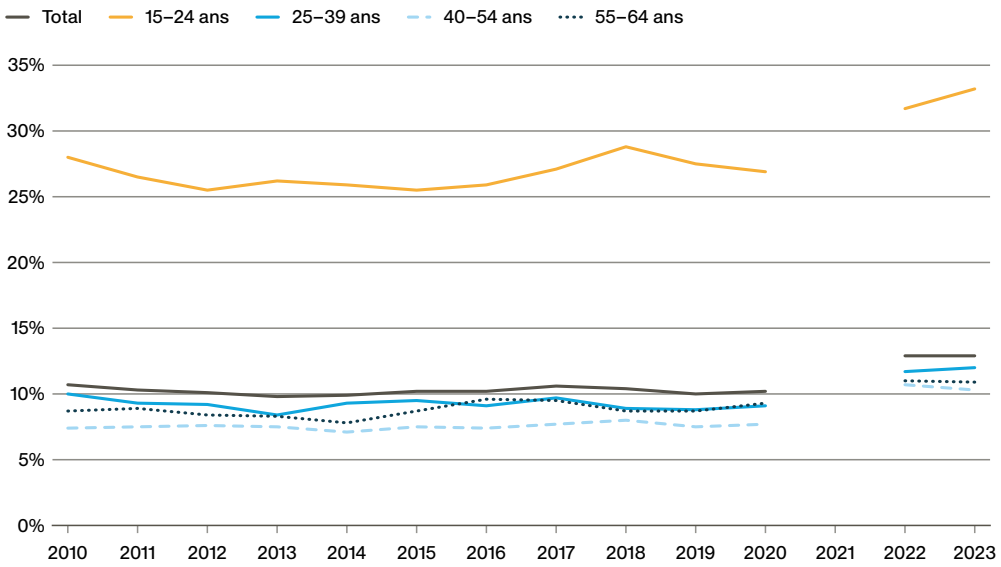
cf. cahier thématique « Formation et pauvreté en Suisse », (chapitre A.1).

sionnelle, dans un contexte d'incertitude, de manque d'expérience professionnelle et d'injonctions à la flexibilité.

Un défi auquel les adolescents et les jeunes adultes font de plus en plus souvent face est celui des maladies psychiques. Les données de l'Observatoire suisse de la santé (OBSAN) pour 2025 montrent que les 15-34 ans rapportent significativement plus de symptômes dépressifs d'intensité moyenne à sévère que les personnes des autres tranches d'âge[6]. Ces données concordent avec une étude de l'UNICEF, qui trouve une prévalence de 25 % pour les affections psychiques comme la dépression, les troubles anxieux ou le trouble du déficit de l'attention chez les jeunes adultes de Suisse (âge moyen : 19,6 ans) (Barrense-Dias et al. 2021, p. 17). On le constate aussi avec la forte augmentation des nouvelles rentes de l'assurance-invalidité (AI) pour cause de maladie psychique, particulièrement notable chez les jeunes de 18 à 24 ans (OFAS 2024c, p. 8).

**Figure 10**
**Salariés ayant au moins une forme d'emploi atypique, selon la classe d'âge, 2010–2023**

En pourcentage des salariés de 15 à 64 ans




III.A0190.25.V1.23.f

**Remarque:** Les formes d'emploi atypiques incluent les rapports de travail temporaires de courte durée, les faibles taux d'occupation, le travail sur appel et le travail temporaire. En raison d'un changement de méthode et d'instrument de relevé, il y a une rupture dans la série temporelle en 2021.
**Exemple d'interprétation:** En 2023, 33,2 % des salariées de 15 à 24 ans avaient au moins une forme d'emploi atypique.
**Source:** OFS – ESPA 2010-2023,© OFAS 2025

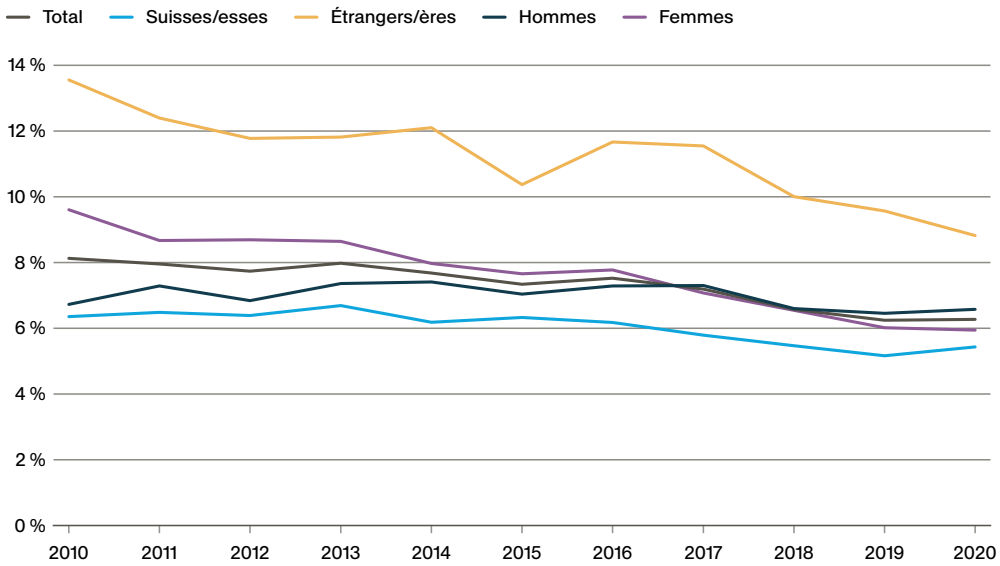
Le taux de NEET (*Not in Education, Employment or Training*) rend compte des jeunes qui ne travaillent pas et ne sont pas en formation. Ces jeunes peuvent se trouver dans diverses situations de vie, par exemple une période de chômage pour raisons de santé, une rupture de formation professionnelle ou une absence prolongée due à un voyage (cf. cahier thématique « Formation et pauvreté en Suisse », informations sur le taux de NEET selon les branches). Une personne recensée comme NEET peut se trouver dans cette situation par sa propre volonté et n'est pas automatiquement exposée à un risque de pauvreté accru.

cf. cahier thématique « Formation et pauvreté en Suisse », (chapitre A.1).

Les jeunes adultes arrivés en Suisse sont confrontés à des difficultés particulières pour entrer sur le marché du travail ou entreprendre une formation postobligatoire (par ex. Rudin et al. 2018 ; Stutz et al. 2016 ; Stutz et al. 2019). Durant la période d'observation, le pourcentage de NEET dans la population étrangère a toujours été plus élevé que celui des Suisses, même s'il a diminué avec le temps (figure 1). Les hommes sont un peu plus souvent en situation de NEET que les femmes, ce qui peut s'expliquer par des différences dans la formation (par ex. meilleurs résultats scolaires chez les femmes)[7]. Les

analyses longitudinales dans le domaine de la formation (LABB) de l'OFS montrent que les ruptures de contrat d'apprentissage sont plus fréquentes chez les hommes (OFS 2023a). Ce taux de rupture est le plus élevé chez les personnes étrangères, que celles-ci soient nées en Suisse ou à l'étranger (OFS 2023a).

**Figure 11**
**Proportion de NEET, en % parmi les 15 à 29 ans, 2010–2020**
Par sexe et nationalité




III.A0211.25.V1.23.f

**Remarque:** NEET = Not in Education, Employment or Training (ni en formation [études ou apprentissage], ni en emploi, ni en stage). En raison d'un changement de méthode et d'instrument de relevé, il y a une rupture dans la série temporelle en 2021. Le taux de NEET ne peut donc être présenté dans la série que jusqu'en 2020.
**Source:** OFS – ESPA 2010 – 2023,© OFAS 2025

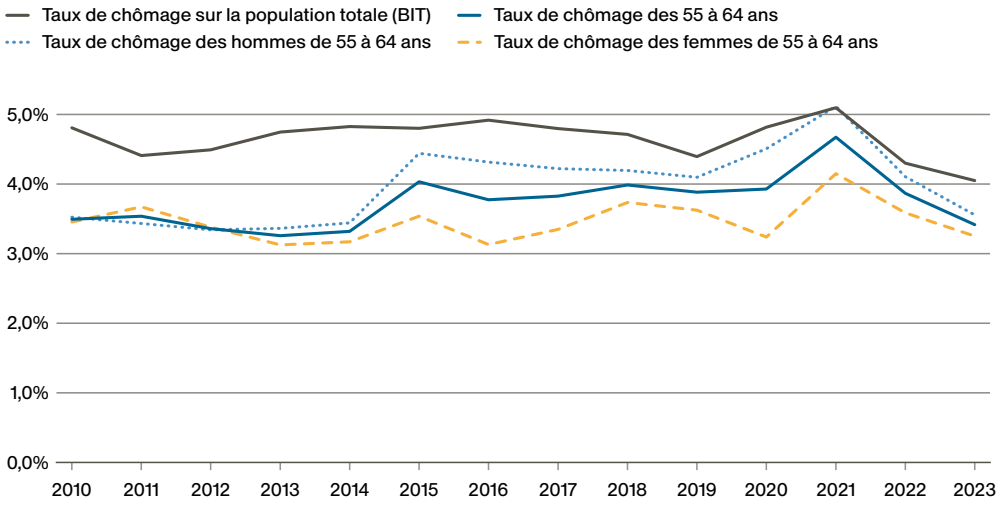
Avec un taux de chômage au sens du Bureau international du travail (BIT) plus de deux fois supérieur à celui de la population générale, les 14-24 ans sont considérés comme un groupe à risque[8]. À la différence du taux de chômage du Secrétariat d'État à l'économie (SECO), le taux de chômage au sens du BIT inclut les personnes sans activité professionnelle non inscrites dans les offices régionaux de placement (ORP). Ce taux met également en évidence une vulnérabilité particulière chez les jeunes (15-24 ans) issus de la migration : en 2023, il était chez eux de 11,3 %, contre 5,8 % pour les jeunes Suisses[9]. Le niveau du chômage est certes moins élevé pour les personnes plus âgées, mais l'écart entre la population issue ou non de la migration persiste, quelle que soit la tranche d'âge.

Pris ensemble, ces indicateurs montrent que les jeunes issus de la migration sont plus particulièrement confrontés à des difficultés parfois importantes pour accéder au marché du travail (cf. chap. B.3.2 pour les causes possibles). Bonvin et Rosenstein (2016) attirent l'attention sur la fonction de gardien du marché du travail remplie par les employeurs au moment d'attribuer les places d'apprentissage. En Suisse, le système de formation professionnelle dual est considéré comme un instrument particulièrement approprié pour lutter contre le chômage des jeunes et faciliter leur entrée sur le marché du travail (Pisoni 2021).

**Travailleurs d'un certain âge : le chômage de longue durée comme risque de pauvreté**

Les travailleurs d'un certain âge sont bien intégrés sur le marché du travail suisse. Une perte d'emploi peut cependant les exposer à un risque de pauvreté accru, également en perspective de la retraite, par exemple s'il en résulte des lacunes dans la prévoyance professionnelle. Le risque de chômage est certes comparativement faible pour les travailleurs d'un certain âge (cf. figure 12)[10], mais lorsqu'il advient, le chômage de longue durée les affecte deux fois plus souvent que les 30-34 ans (SECO 2021a, p. 17). En cas de réinsertion réussie, il faut compter avec une perte de revenu durable d'environ un tiers en moyenne, contre seulement un quart pour les plus jeunes travailleurs (Liechti et al. 2020, p. 49 ; AMOSA 2021). Selon AMOSA (2021, p. 13), ces difficultés à revenir sur le marché du travail ne sont pas limitées à certaines branches ou groupes à risque. Près de 80 % des personnes qui perdent leur emploi à l'âge de 50 ans retrouvent une activité professionnelle dans l'année, mais seulement 60 % à l'âge de 60 ans (Kaiser et al. 2020, p. 37). Selon les estimations, 6 à 7 % des personnes de plus de 55 ans quittent complètement le marché du travail contre leur volonté faute de propositions d'emploi (Christen 2021, p. 12). La durée de chômage supérieure à la moyenne chez les personnes à partir de 55 ans reflète leurs moindres chances sur le marché du travail (par ex. moindre mobilité, évolutions technologiques, montant du salaire), mais aussi le fait qu'elles ont droit pendant plus longtemps aux prestations de l'assurance-chômage. La discrimination à l'égard des demandeurs d'emploi plus âgés peut également jouer un rôle, les chômeurs de plus de 50 ans percevant leur âge comme le plus fréquent motif de refus de leur candidature (AMOSA 2021, p. 26). Il en résulte qu'entre 55 et 64 ans, une personne sur quatre est en fin de droit (SECO 2021a, p. 22)[11].

**Figure 12**
**Taux de chômage au sens du BIT, par tranche d'âge, 2010–2023**




III.A0250.25.V1.23.f

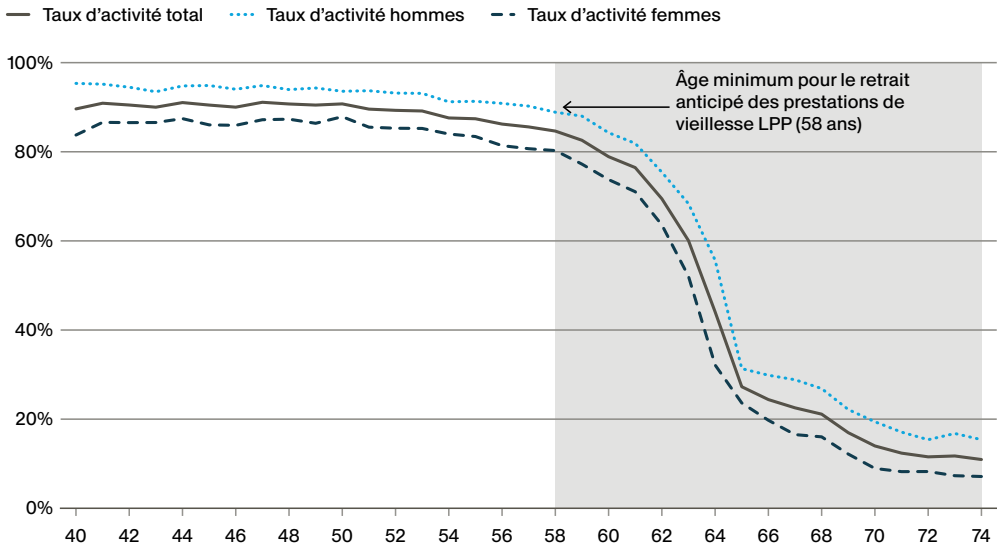
**Remarque:** Le taux de chômage au sens du BIT comprend toutes les personnes de la population résidente permanente sans emploi qui en cherchent un et pourraient sans délai commencer à travailler. Le taux de chômage au sens du BIT comprend aussi les chômeurs non inscrits dans les ORP.
**Source:** OFS – ESPA 2010-2023, © OFAS 2025

Compte tenu de l'évolution démographique, de la pénurie de personnel qualifié et de la nécessité de prévenir la pauvreté des personnes âgées, l'objectif est d'intégrer plus durablement les travailleurs d'un certain âge au marché du travail (éventuellement au-delà de l'âge de la retraite). Les données de l'Enquête suisse sur la population active (ESPA) de l'OFS montrent qu'entre 2010 et 2024, le taux d'activité des 55-64 ans a augmenté de 66 à 75 %. Cette hausse était particulièrement marquée pour les femmes[12]. Kaiser et al. (2020) estiment que la participation plus élevée des femmes au marché du travail s'ex-

plique pour un quart par un niveau de formation plus élevé, une évolution de l'état civil vers davantage de personnes célibataires et un changement dans les choix professionnels des femmes.

Cependant, à partir de 58 ans, on constate comme précédemment une nette diminution de la participation au marché du travail. Actuellement, près de 40 % des actifs occupés prennent une retraite anticipée (figure 13). Cette chute de la participation au marché du travail est l'expression d'une prévoyance vieillesse solide et d'un niveau de prospérité élevé, mais aussi la conséquence d'une moindre incitation à travailler pour maintenir l'activité professionnelle au-delà de l'âge de la retraite ( SECO 2021a, p. 3 et 11). La retraite anticipée et le chômage entraînent l'un et l'autre des lacunes dans le système de sécurité sociale, raison pour laquelle le chômage en fin de carrière influence souvent négativement le montant de la rente (Christen 2021, p. 12).

**Figure 13**
**Taux d'activité selon l'âge (40 à 74 ans) et le sexe, 2021–2023**




III.A0252.25.V1.23.f

**Remarque:** Le taux d'activité correspond à la proportion de personnes actives (actifs occupés et chômeurs au sens du BIT) dans la population résidente permanente âgée de 40 à 74 ans.
**Exemple d'interprétation:** Le taux d'activité des hommes de 60 ans est de 84,3 %.
**Source:** OFS – ESPA 2021-2023, © OFAS2025

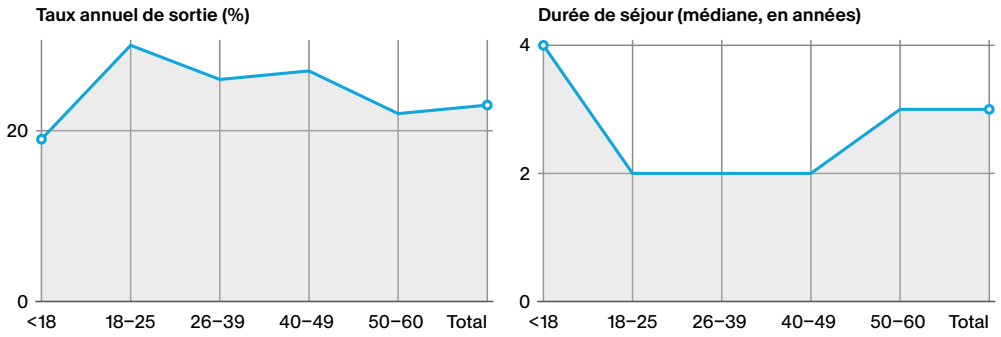
**Analyses de parcours sur la faiblesse du revenu et l'entrée à l'aide sociale des personnes malgré une activité professionnelle**

Les personnes mineures ou âgées de plus de 50 ans qui se retrouvent dans une situation de faiblesse de revenu y restent plus longtemps que les autres tranches d'âge (cf. figure 14). La durée moyenne est de quatre ans pour les mineurs et de trois ans pour les personnes de 50 à 60 ans (Höglinger et al. 2025a, p. 98). Lorsqu'elles en sortent de la faiblesse de revenu professionnel, c'est soit parce qu'elles reçoivent un soutien sous forme de prestations de la sécurité sociale et ne sont plus considérées comme professionnellement actives, soit parce que leur revenu s'est amélioré (ce qui est souvent le cas pour les jeunes).

Une analyse multivariée de la probabilité de sortir d'une situation de faiblesse du revenu confirme ce tableau (figure 15) : en comparaison avec le groupe de référence des 26-39 ans, cette probabilité est inférieure de près de 30 % pour les personnes de 50 à 60 ans présentant les mêmes caractéristiques et d'environ 15 % pour les mineurs.

## Figure 14
## Durée et sortie de la faiblesse de revenu professionnel, par tranche d'âge, 2013–2021

Selon tranche d'âge

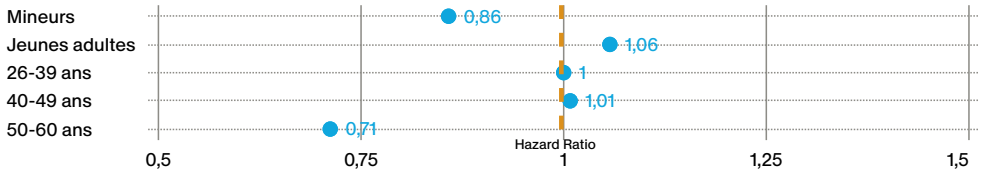



III.A0540.25.V1.21.f

**Remarque:** Calculs basés sur une courbe de Kaplan-Meier à partir de la survenue de l'événement
**Exemple d'interprétation:** La durée moyenne pendant laquelle les personnes âgées de 50 à 60 ans restent dans une situation de faible revenu professionnel est de trois ans.
**Source:** OFS – STATPOP, OFS – RS, CI CdC; calculs: BASS, © OFAS 2025

Pour les personnes qui entrent dans la vie professionnelle encore mineures, la persistance d'un faible revenu peut indiquer l'absence de diplômes scolaires et professionnels, un parcours professionnel instable, des problèmes familiaux et des incertitudes quant aux projets d'avenir (cf. Masdonati et al. 2022). Le fait que les jeunes adultes (18 à 24 ans) aient une probabilité de voir leur revenu s'améliorer supérieure de 6 % à celle des 26 à 39 ans signale en revanche une augmentation du revenu comparativement plus élevée après l'achèvement de la formation professionnelle. Pour les personnes d'un certain âge, cette probabilité est moindre, ce qui peut refléter une diminution des opportunités sur le marché du travail et une baisse de salaire (Kaiser et al. 2020, p. 3), mais aussi une discrimination liée à l'âge (par ex. Buchs et Gnehm 2018), une accumulation de lacunes de formation et un manque de confiance en soi (Lewis et Ollivaud 2020).

## Figure 15
## Influence de l'âge d'entrée sur le taux de sortie de la faiblesse de revenu professionnel, 2013–2021




III.A0550.25.V1.21.f

**Remarque:** Seuls les ménages comprenant des personnes de 60 ans au plus sont inclus dans la population utilisée pour déterminer la faiblesse de revenu. Sont indiqués les coefficients exponentiels (= hazard ratios, ou rapports de risque) d'une régression de Cox multivariée à partir de la survenue de l'événement. Interprétation du rapport de risque: < 1 : le risque (le taux de sortie momentané) est plus faible pour la caractéristique de risque indiquée; > 1 : le risque (le taux de sortie momentané) est plus élevé pour la caractéristique de risque indiquée. La ligne de l'intervalle de confiance (de 95 %) est trop petite pour être représentée.
**Exemple d'interprétation:** À caractéristiques égales, la probabilité des personnes de 50-60 ans de sortir de la faiblesse de revenu professionnel est d'env. 30 % inférieure à celle du groupe de référence des 26-39 ans.
**Source:** OFS – STATPOP; OFS – RS; CI CdC; calculs BASS, © OFAS 2025

## B.3.2 PERSONNES ISSUES DE LA MIGRATION

- Il existe une corrélation entre le risque de pauvreté et l'origine : le risque de pauvreté des personnes professionnellement actives varie selon le pays d'origine. Les ressortissants des États tiers ont plus de deux fois plus de risques d'être des travailleurs pauvres que les Suisses. Chez les ressortissants des pays d'Europe du Nord et de l'Ouest, ce risque est similaire à celui de la population indigène.
- Durée du séjour et risque de pauvreté : les étrangers de la deuxième génération sont plus rarement des travailleurs pauvres que ceux de la première génération.
- Obstacles structurels à l'accès au marché du travail : les personnes étrangères occupent plus souvent des emplois précaires, subissent davantage de discrimination à l'embauche et ont plus de difficultés à accéder au marché du travail, en particulier lorsque leur niveau de formation est faible ou non reconnu, ou leur statut de séjour incertain.
- Des effets de sélection influencent le taux de pauvreté : la migration est sélective – les ressortissants des pays de l'UE/AELE disposant d'un bon niveau de formation sont plus souvent motivés à venir en Suisse pour des raisons professionnelles et ont tendance à s'insérer plus facilement sur le marché du travail, alors que la migration pour des motifs d'asile est fréquemment liée à un risque accru de pauvreté laborieuse.
- Un désavantage permanent en cas de faiblesse du revenu de l'activité professionnelle : chez les personnes étrangères, en particulier quand elles ont un passé de requérantes d'asile ou sont originaires d'un État tiers, la faiblesse du revenu persiste nettement plus longtemps et l'entrée à l'aide sociale est plus fréquente malgré une activité professionnelle.

En 2023, près de 40 % de la population résidant en Suisse de façon permanente était issue de la migration. Les motifs de migration varient grandement en fonction de l'origine : les ressortissants des pays de l'UE/AELE mentionnent plus souvent l'activité professionnelle comme une raison de leur arrivée en Suisse, alors que pour les ressortissants des États tiers, cette raison est plutôt familiale. Selon la région d'origine et la cause de la migration, les personnes migrantes présentent un profil différent et ne sont pas confrontées aux mêmes obstacles dans le pays de destination. Cela a une influence sur le risque de pauvreté qu'elles encourent une fois arrivées en Suisse : les personnes qui disposent d'un niveau de formation élevé, de qualifications professionnelles ou d'un réseau sur place s'intègrent plus rapidement et ont davantage de succès sur le marché du travail (cf. Borjas 1987). À l'inverse, la barrière de la langue, un statut de séjour précaire ou un manque de diplômes accroissent les risques de pauvreté. La migration pour des motifs d'asile fait souvent les frais d'une sélection négative, notamment faute de pouvoir être préparée (cf. Müller et al. 2023). La composition des cohortes d'immigration évolue avec le temps (cf. Dustmann et al. 2008 ; Dustmann et al. 2017) : alors que l'immigration en provenance de l'UE a tendance à faire l'objet d'une sélection positive, les ressortissants des États tiers présentent plus souvent des facteurs de risques faisant obstacle à une insertion stable sur le marché du travail.

**Risque de pauvreté selon l'origine**

Le taux de pauvreté de la population active, qu'elle ait ou non une activité professionnelle, varie fortement en fonction de l'origine. Les actifs occupés originaires d'Europe du Nord, de l'Ouest et du Sud ne sont pas plus souvent pauvres que les Suisses, alors que le risque de pauvreté est deux fois supérieur pour les personnes des autres pays (7,8 %) (figure 1).

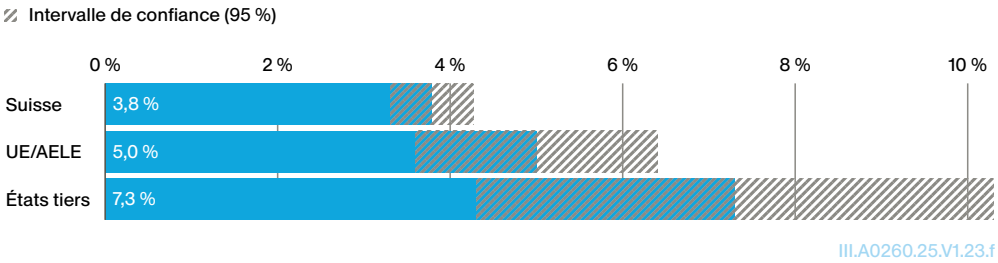
Les analyses multivariées des indicateurs SILC révèlent un lien significatif entre l'origine et le risque de pauvreté, en particulier pour les ressortissants des États tiers, même après prise en compte du niveau de formation, du sexe et de l'état de santé. Cette hétérogénéité de la population migrante se constate aussi dans l'insertion sur le marché du travail (cf. Steiner et Wanner 2018 ; Beerli et al. 2021). Les ressortissants des États tiers effectuent plus souvent des travaux sur appel et occupent plus rarement des positions de cadres que ceux des pays de l'UE / l'AELE[13]. Les données statistiques n'incluent pas les personnes migrantes en situation de pauvreté laborieuse qui vivent en Suisse sans titre de séjour valable (sans-papiers) et travaillent « au noir » ou au « gris » (Efionayi-Mäder et al. 2010)[14].

**Difficultés sur le marché du travail**

L'insertion des migrants sur le marché du travail se heurte à de multiples défis. Le niveau de qualification est un facteur central : il est fréquent que les personnes issues de la migration ne disposent pas d'une formation postobligatoire ou qu'elles aient des difficultés à faire reconnaître des diplômes étrangers (cf. également cahier thématique « Formation et pauvreté en Suisse »). S'y ajoutent des conditions-cadres juridiques différentes selon le pays d'origine. Depuis l'entrée en vigueur de la libre circulation des personnes en 2002, les citoyens de l'UE/AELE ont progressivement eu libre accès au marché du travail suisse, alors que les requérants d'asile sont soumis à des réglementations variables selon les cantons et que les interdictions de travailler peuvent compliquer l'insertion professionnelle. Ahrens et al. (2024) montrent que les interdictions de travailler prolongées ont des effets négatifs à long terme sur l'insertion professionnelle des requérants d'asile en Suisse. Les ressortissants d'États tiers doivent aussi se conformer à des exigences formelles plus élevées[15]. Ils se voient accorder l'accès au marché du travail lorsqu'ils sont cadres supérieurs, spécialistes et travailleurs qualifiés. Ils ne sont en outre autorisés à travailler que si cela sert les intérêts économiques de l'ensemble du pays et si aucun travailleur indigène ou ressortissant d'un pays de l'UE/AELE n'est disponible pour le poste vacant (priorité donnée à la main-d'œuvre indigène). Les personnes originaires d'États tiers arrivées en Suisse au titre du regroupement familial, les personnes au bénéfice d'une admission provisoire ou d'un statut de réfugié et les personnes à protéger sont considérées comme de la main-d'œuvre indigène. La figure 16 montre le taux de pauvreté des personnes actives occupées selon leur pays d'origine. On constate ici aussi un risque de pauvreté nettement supérieur pour les ressortissants d'États tiers (hors UE/AELE) en comparaison avec les Suisses. Le taux de pauvreté des personnes actives occupées des pays de l'UE/AELE (5 %) est inférieur à celui des ressortissants des États tiers.

cf. cahier thématique « Formation et pauvreté en Suisse », (chapitre A.1).

**Figure 16**
**Taux de pauvreté des actifs occupés, selon le pays d'origine, 2023**
Personnes actifs occupés de 18 à 64 ans




**Source:** OFS – SILC 2023, © OFAS 2025

Crettaz (2018a, p. 93) remarque que les mécanismes (cf. figure 1) qui peuvent conduire les personnes actives occupées et leur ménage à une situation de pauvreté laborieuse sont sensibles à la discrimination. Les études montrent que les demandeurs d'emploi

issus de la migration – en particulier quand ils appartiennent à des groupes stigmatisés à qualification égale – ont moins de chances de succès (cf. Auer et al. 2017 ; Auer et al. 2019 ; Zschirnt 2020 ; Hangartner et al. 2021). Il peut s'ensuivre des phases de chômage prolongées, de moins bonnes conditions de travail et un risque accru de pauvreté (cf. Crettaz 2011). De nombreux indices tendent à montrer que des personnes étrangères renoncent à l'aide sociale à laquelle elles auraient droit, soit parce qu'elles redoutent les conséquences qui pourraient en résulter en vertu de la loi sur les étrangers, soit parce que la procédure est semée d'embûches insurmontables (Mey et Kurt 2024 ; Guggisberg et Gerber 2022 ; Hümbelin 2018, cf. également cahier thématique « Couverture des besoins vitaux en Suisse », chap. B.2.3).

10

cf. cahier thématique « Couverture des besoins vitaux en Suisse », (chapitre B.2.3).

Le capital social (notamment les réseaux professionnels) peut contribuer à un positionnement avantageux sur le marché du travail. Les réseaux des personnes issues de la deuxième génération sont en général comparables à ceux de la population suisse, sauf pour les personnes originaires des pays du sud de l'Europe ou de la Turquie, chez qui ces réseaux sont moins fournis et moins variés (Guarin Rojas 2020, p. 75).

**Rôle de la durée du séjour**

Le taux d'occupation des migrants dépend de la durée du séjour et du moment de la migration (cf. Grubanov-Boskovic et al. 2017 ; Dustmann et al. 2017). Les personnes ayant émigré tard (entre l'âge de 15 et 24 ans) ont plus de difficultés à s'insérer sur le marché du travail (Stutz et al. 2016). Ces difficultés ont tendance à diminuer à mesure que la durée du séjour augmente, et elles affectent davantage les migrants de la première génération (OFS 2020c, p. 41). Elles peuvent être dues à des obstacles plus importants leur barrant l'accès au marché du travail (par ex. insuffisance des compétences linguistiques et manque de réseaux) ainsi qu'à de moins bonnes conditions de travail (par ex. emplois atypiques et salaires inférieurs). Le risque de pauvreté s'égalise largement pour la deuxième génération (figure 17). Ce schéma peut s'expliquer par la mobilité intergénérationnelle dans l'échelle des revenus. Boustan et al. (2025, p. 8) montrent qu'il existe en Suisse un écart de revenu entre la population indigène et la population migrante de première génération, mais que cet écart disparaît à la deuxième génération.

Comme la composition des cohortes de migration peut considérablement varier au cours du temps et en fonction des vagues migratoires, le risque de pauvreté est lui aussi variable. Près de la moitié des migrants de première génération issus d'États tiers sont des ressortissants d'autres pays européens (Kosovo, Turquie, Serbie, Macédoine du Nord), auxquels s'ajoutent des personnes de pays extra-européens. Dans la population migrante de deuxième génération, les ressortissants d'États tiers sont nettement moins nombreux et il n'y a parmi eux que peu de personnes issues de pays extra-européens (cf. cahier de base « La pauvreté en Suisse : une vue d'ensemble »).

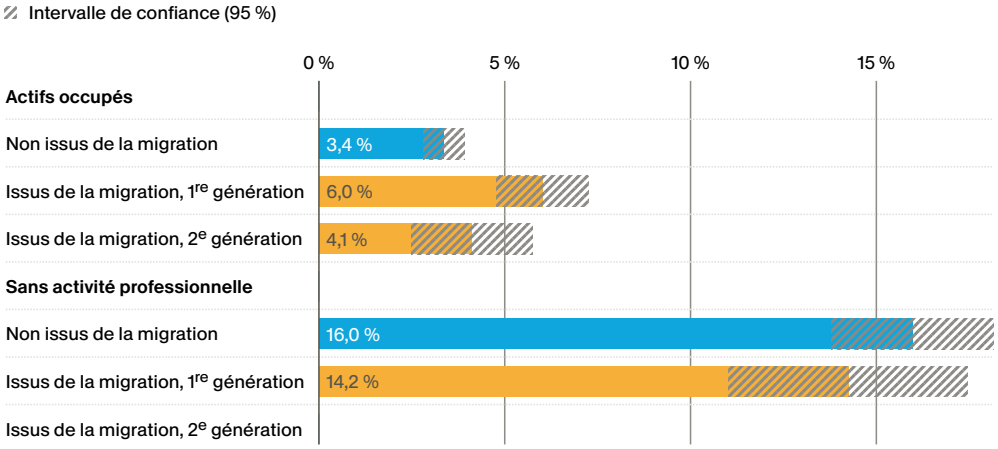
cf. cahier de base « La pauvreté en Suisse : une vue d'ensemble »

**Participation au marché du travail et chômage**

Comme on le voit à la figure 18, le taux de personnes actives occupées est systématiquement plus élevé dans la population suisse que dans la population étrangère. Dans l'ensemble, le taux d'activité de celle-ci n'en est pas moins élevé, avec des différences notables selon les pays d'origine, qui reflètent les possibilités effectives d'insertion sur le marché du travail. Le plus haut taux de personnes actives occupées est celui des Allemands (86,4 % en 2024), le plus bas celui des ressortissants d'États tiers (65 %)[16]. Si l'on exprime le taux d'activité sous la forme d'équivalents plein temps, ce qui permet de prendre en compte le pourcentage auquel les personnes travaillent, ce taux est plus élevé pour les personnes issues de la migration (OFS 2022b, p. 26)[17]. Cela peut être l'indice d'une pression économique accrue. Parmi les groupes de personnes qui ne sont pas impliqués dans une activité professionnelle, les étrangers sont surreprésentés dans la population NEET (chap. B.3.1) et les personnes en provenance d'États tiers présentent un risque accru de chômage de longue durée suivi d'une dépendance à l'aide sociale (cf. Fluder et al. 2014).

## Figure 17
## Taux de pauvreté des actifs occupés et des personnes sans activité professionnelle, par génération migratoire, 2023

Personnes de 18 à 64 ans

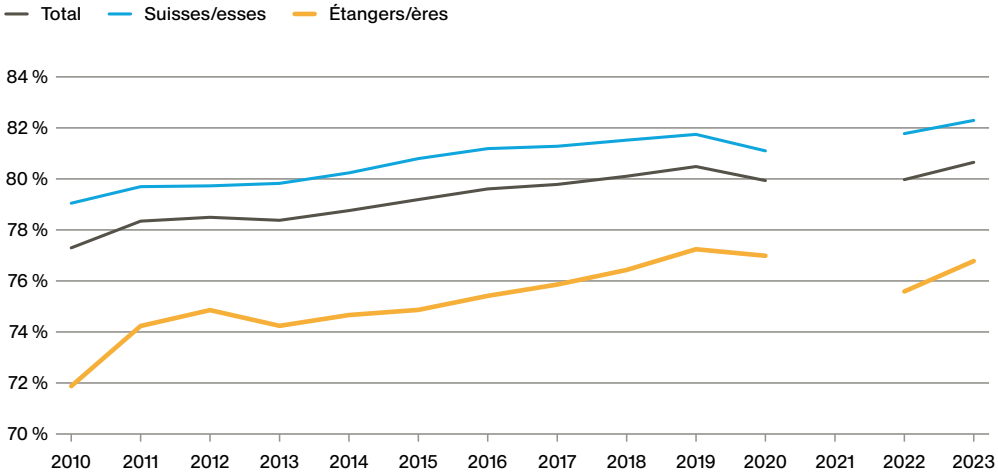



III.A0270.25.V1.23.f

**Remarque:** Les estimations basées sur un échantillon de < 200 observations ne sont pas représentées.
**Exemple d'interprétation:** 6 % des actifs occupés issus de la migration de 1re génération sont touchés par la pauvreté. Chez les personnes non issues de la migration, cette proportion est de 3,4 %.
**Source:** OFS – SILC 2023, © OFAS 2025

## Figure 18
## Taux d'actifs occupés parmi les 15 à 64 ans, 2012–2023

Selon la nationalité




III.A0253.25.V1.23.f

**Remarque:** Sont considérées comme actives les personnes de 15-64 ans qui, pendant la semaine de référence, ont travaillé au moins une heure contre rémunération, occupaient un emploi ou travaillaient sans rémunération dans l'entreprise familiale. Rupture dans la série temporelle due à un changement de méthode et d'instrument de relevé en 2021.
**Source:** OFS – ESPA 2012-2023, © OFAS 2025

**Analyses de parcours : faiblesse du revenu de l'activité professionnelle et risque de dépendance à l'aide sociale malgré une activité professionnelle**

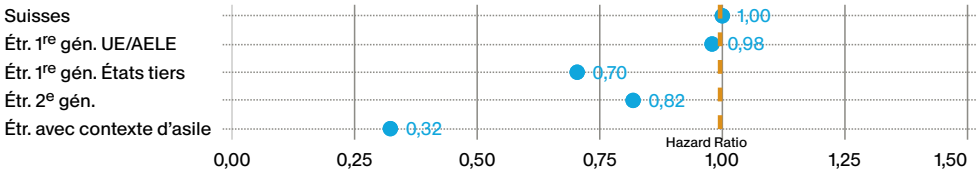
Le risque de faiblesse du revenu de l'activité professionnelle est trois fois plus élevé pour les personnes requérantes d'asile ou réfugiées comparativement au reste de la population. Cela peut signaler une tendance à moins bien s'intégrer au marché du travail. En outre, leur probabilité de sortir de cette situation est inférieure de près de 70 % à celle des Suisses (cf. figure 19). Ces chances sont également moindres pour les ressortissants d'États tiers de la première génération et les étrangers de la deuxième génération. Outre le manque de compétences de base et de diplômes (cf. cahier thématique « Formation et pauvreté en Suisse » pour une discussion détaillée empirique et théorique des possibles raisons), ce tableau reflète des difficultés particulières propres à ce groupe.

cf. cahier thématique « Formation et pauvreté en Suisse », (chapitre A.1).

On peut faire un constat analogue pour les personnes dépendantes de l'aide sociale alors même qu'elles exercent une activité professionnelle : les étrangers ont un risque nettement plus élevé de devoir recourir à l'aide sociale économique, notamment quand ils ont déposé une demande d'asile ou ont un statut de réfugié (Höglinger et al. 2025a, p. 151).

Les analyses de séries chronologiques montrent clairement sur la figure 20 qu'entre 2012 et 2022, les ménages suisses avec activité professionnelle ont toujours présenté la plus faible probabilité de recours à l'aide sociale (env. 0,5 %). Pour les étrangers de première génération ressortissant des pays de l'UE/AELE, ce risque est depuis 2015 proche de celui des Suisses. Les variations sont beaucoup plus importantes et les risques plus élevés pour les ressortissants des États tiers et les étrangers de la deuxième génération, ce qui indique une plus grande sensibilité aux fluctuations conjoncturelles et à la situation sur le marché du travail.

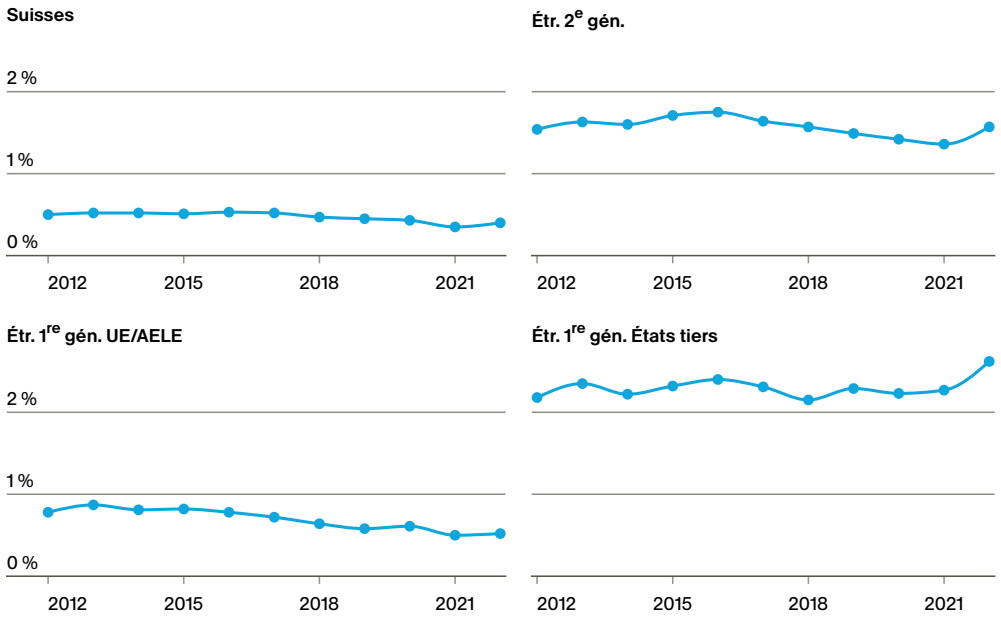
**Figure 19**
**Influence du statut migratoire et du contexte d'asile sur les taux de sortie de la faiblesse de revenu professionnel, 2013–2021**




III.A0560.25.V1.21.f

**Remarque:** Sont indiqués les coefficients exponentiels (= hazard ratios, ou rapports de risque) d'une régression de Cox multivariée à partir de la survenue de l'événement. Interprétation du rapport de risque: < 1 : le risque (le taux de sortie momentané) est plus faible pour la caractéristique de risque indiquée. > 1: le risque (le taux de sortie momentané) est plus élevé pour la caractéristique de risque indiquée. Les intervalles de confiance de (95 %) sont trop petits pour être représentés.
**Exemple d'interprétation:** À caractéristiques égales, la probabilité des personnes issues de l'asile de sortir de la faiblesse de revenu professionnel est d'env. 70 % inférieure à celle du groupe de référence des Suisses.
**Source:** OFS – STATPOP, OFS – RS; CI – CdC: calculs BASS, © OFAS 2025

**Figure 20**
**Risque d'entrée à l'aide sociale pour les personnes vivant dans des ménages avec activité professionnelle, 2012–2022**
Selon le contexte migratoire




**Source:** OFS – Statistique des bénéficiaires de l'aide sociale, OFS – STATPOP, OFS – CI CdC; calculs BASS, © OFAS 2025

## B.3.3 PAUVRETÉ LABORIEUSE EN LIEN AVEC LE SEXE : POURQUOI LES FEMMES SONT PLUS VULNÉRABLES MÊME SI ELLES EXERCENT UNE ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE

- Dans la vision standard de l'OFS, il n'y a statistiquement pas de différence entre les sexes en ce qui concerne le risque de pauvreté laborieuse, bien que les femmes occupent des positions moins avantageuses sur le marché du travail (temps partiel, bas salaire, emploi atypique). Ce phénomène est désigné comme le « paradoxe genré de la pauvreté laborieuse ».
- Des facteurs indirects ont des effets spécifiques en fonction du sexe : ils sont liés à la répartition du travail lucratif et non lucratif opérée au sein du ménage, aux modalités de l'activité professionnelle, à la situation sur le marché du travail ainsi qu'au cadre institutionnel.
- La répartition du travail liée au sexe est un facteur de pauvreté indirect : les femmes assument nettement plus souvent le travail domestique et familial. Dans 50 % des ménages de couples, ce travail incombe principalement aux femmes, et seulement dans 4 % des cas aux hommes. Cette répartition inégale des tâches influence les opportunités sur le marché du travail, le déroulement de la carrière et le revenu tout au long de la vie.
- Les séparations augmentent le risque de pauvreté des femmes : après une séparation, les femmes sont plus souvent concernées par des pertes de revenu et par une dépendance à l'aide sociale que les hommes.

Une littérature abondante étudie les liens entre le sexe et la pauvreté laborieuse (par ex. Millar et Glendinning 1989 ; Bühlmann et al. 2010 ; Guio et al. 2021 ; van den Bosch et Guio

2021 ; Caritas 2022 ; Bühlmann et al. 2010). La figure 9 montre que le taux de pauvreté des personnes professionnellement actives et des personnes sans activité professionnelle ne présente pas de différence statistique en lien avec le sexe. Ce constat est resté stable au cours de ces dix dernières années. Toutefois, les femmes occupent plus souvent des emplois atypiques ou à temps partiel, sont sous-représentées aux postes de cadres et ont tendance à gagner un salaire horaire inférieur pour un même niveau de qualification. La littérature désigne cette situation comme le paradoxe genré de la pauvreté laborieuse (cf. Ponthieux 2018 et chap. B.3.3.1).

**Relation indirecte entre le sexe et la pauvreté laborieuse**

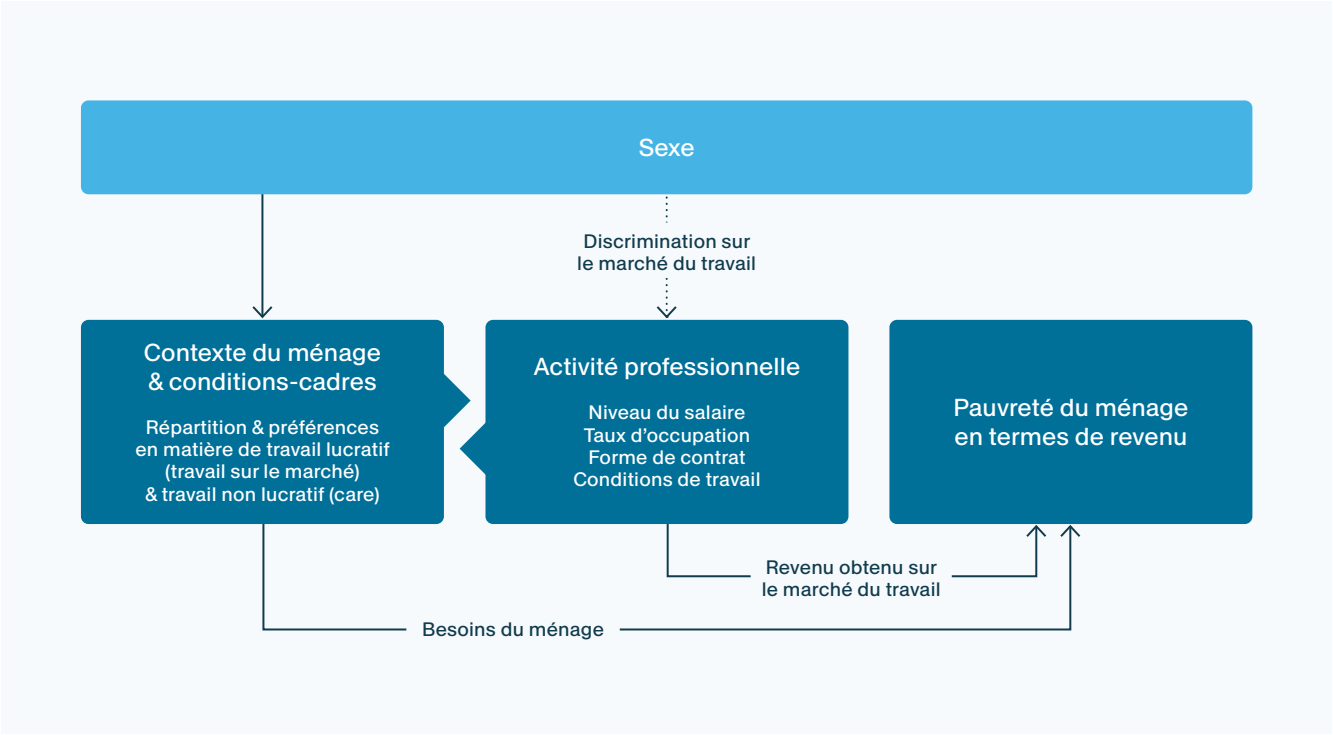
La figure 21 montre que le sexe n'influence pas directement le risque de pauvreté laborieuse. Cette influence s'opère indirectement à travers différents mécanismes. Une composante centrale est la répartition du travail lucratif, domestique et familial au sein du ménage (cf. encadré sur le contexte des ménages et les conditions-cadres à la figure 21), qui est déterminée par les normes sociales, le cadre institutionnel et les caractéristiques individuelles. Les données de l'OFS permettent de constater empiriquement des différences considérables en lien avec le sexe dans la répartition du travail domestique[18] et de l'activité professionnelle dans les ménages de couples (figure 22). Se basant sur de faibles écarts de productivité et de potentiel salarial, les théories économiques classiques comme celle de Becker (1991) expliquent ces différences par les atouts de la spécialisation au sein du ménage (Becker et Tomes 1986 ; Becker 1991). Les nouvelles approches élargissent cette perspective en faisant intervenir les préférences (Ernst Stahli et al. 2009), la formation et le nombre d'enfants ainsi que les normes sociales (Lauk et Meyer 2005), les structures de pouvoir, les attentes de la société et le cadre institutionnel (Kuiper 2001).

Le cadre institutionnel est déterminé par le système fiscal, la disponibilité et le financement de la garde extrafamiliale des enfants (Bütler 2007 ; Ecoplan 2023), les dispositions régissant le congé-maternité (Valarino et al. 2018) et la représentation des rôles au sein de la famille (Bütikofer 2013 ; Nordenmark 2013). En Suisse aussi, on constate certaines différences dans les préférences des pères et des mères en matière de répartition du travail lucratif et familial (Ernst Stahli et al. 2009 ; Bosshard et al. 2021). Ces différences ne proviennent pas de nulle part, mais sont, entre autres, le produit de l'environnement sociétal et du cadre institutionnel. Les structures de pouvoir, les normes genrées et la discrimination sont également mentionnées comme causes possibles de cette répartition inégale du travail lucratif et familial.

Les conditions-cadres sur le marché du travail (cf. encadré sur l'activité professionnelle de la figure 21), notamment les possibilités de télétravail ou d'horaires flexibles, influencent les décisions du ménage relatives à la répartition du travail lucratif et non lucratif. En parallèle, les modalités de l'insertion sur le marché du travail (taux d'occupation, emploi atypique précaire, contrat à durée déterminée, montant de la rémunération) ont un impact direct sur le montant et la stabilité du revenu que le ménage tire de l'activité professionnelle.

Parallèlement aux qualifications, aux conditions d'engagement et au temps disponible pour exercer un emploi rémunéré, la discrimination des femmes et des mères joue un rôle dans la détermination du revenu réalisé (cf. Oesch et al. 2017 sur la « pénalité salariale » qui frappe les mères, Dotti Sani 2015)[19]. Becker et al. (2019) montrent à travers une expérimentation de grande ampleur sur la candidature à un poste en Allemagne, en Autriche et en Suisse que les femmes mariées sans enfant sont beaucoup plus rarement invitées à un entretien d'embauche que les femmes mariées mères d'enfants plus âgés. C'est en définitive le rapport entre le revenu de l'activité lucrative et les besoins du ménage qui détermine s'il y a oui ou non une situation de pauvreté laborieuse.

**Figure 21**
**Pauvreté laborieuse et mécanismes dont l'effet est lié au genre**




III.A172.25.V1.f

**Répartition de l'activité professionnelle et du travail domestique**

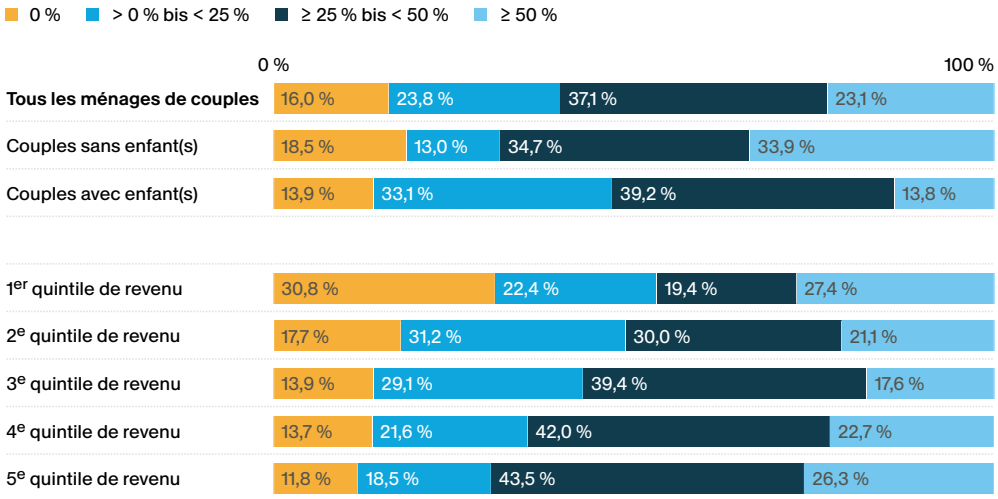
Le modèle de répartition du travail lucratif, domestique et familial fondé sur le sexe évolue lentement en Suisse (cf. Epple et al. 2015). Les données de l'enquête sur les familles et les générations (EFG) montrent qu'en 2023, dans près de 50 % des couples, les tâches domestiques étaient principalement assumées par la femme, et par l'homme dans seulement 4 % des cas. Même dans les ménages sans enfants, la répartition des tâches est clairement liée au sexe. Elle ne se modifie guère lorsque les enfants grandissent[20]. Bien que 47 % des couples disent s'occuper ensemble du ménage, dans 63 % des ménages avec enfants de moins de 13 ans, ce sont les mères qui restent à la maison lorsque l'un des enfants est malade[21].

La Suisse est leader européenne du taux d'activité professionnelle chez les femmes. En 2024, 80,8 % des femmes en âge de travailler étaient professionnellement actives, cette proportion étant de 87,4 % chez les hommes[22]. Le taux d'activité élevé s'explique en partie par le fait que les femmes travaillent majoritairement à temps partiel, en particulier quand elles ont des enfants à charge (Perrenoud 2022). En Suisse, la maternité ne signifie donc pas le retrait complet du marché du travail, de sorte que les femmes participent en principe à la protection contre la pauvreté que confère l'activité professionnelle. Dans une enquête représentative conduite en ligne auprès de femmes en Suisse allemande, Bosshard et al. (2021, p. 36) fournissent un éclairage sur le modèle d'activité professionnelle que souhaitent les femmes. Dans l'ensemble, celles-ci disent considérer comme idéale une répartition de l'activité professionnelle où l'homme travaille à 80 % et la femme à 50 %. Les femmes de moins de 35 ans favorisent le modèle 70/60, sans doute en raison d'un niveau de diplôme plus élevé. Le modèle d'activité professionnelle que les femmes présentent comme idéal est donc en train d'évoluer, mais il n'est pas question d'une répartition égalitaire. Le taux d'occupation total du ménage, quant à lui, se situe autour de 130 %. Il reste à savoir quels facteurs ont influencé ces réponses (par ex. disponibilité des offres de garde pour les enfants, pression sociale, etc.).

La figure 22 donne à voir la contribution de la femme au revenu de l'activité professionnelle dans le ménage par quintiles de revenu : dans seulement un quart des ménages, la femme gagne au moins la moitié du revenu du ménage. C'est dans le quintile de revenu le plus bas que cette proportion est la plus élevée (27 %), mais elle n'en reste pas moins nettement en dessous des 50 %. En moyenne, les femmes ne contribuent pas du tout au revenu de l'activité professionnelle dans 16 % des ménages de couples, cette proportion étant également la plus élevée dans le quintile inférieur (30,8 %).

La participation accrue mais toujours moindre des femmes au revenu de l'activité professionnelle des ménages ne se traduit pas directement par une augmentation du risque de pauvreté, car elle est manifestement compensée dans la mesure où les hommes participent davantage au marché du travail. Le risque de pauvreté plus élevé des femmes peut toutefois apparaître lorsque les ménages éclatent à la suite d'une séparation ou d'un divorce.

**Figure 22**
**Contribution de la femme au revenu professionnel du ménage, 2023**




III.A0350.25.V1.23.f

**Remarque:** Les revenus de l'activité professionnelle de toutes les personnes n'incluent pas les allocations familiales ou les indemnités journalières. Sont considérés comme des enfants toutes les personnes de 0 à 24 ans vivant avec au moins un de leurs parents.
**Source:** OFS – SILC 2023, © OFAS 2025

### B.3.3.1 Digression : le paradoxe genré de la pauvreté laborieuse – Une expérience de pensée sur les séparations et le risque de pauvreté des femmes

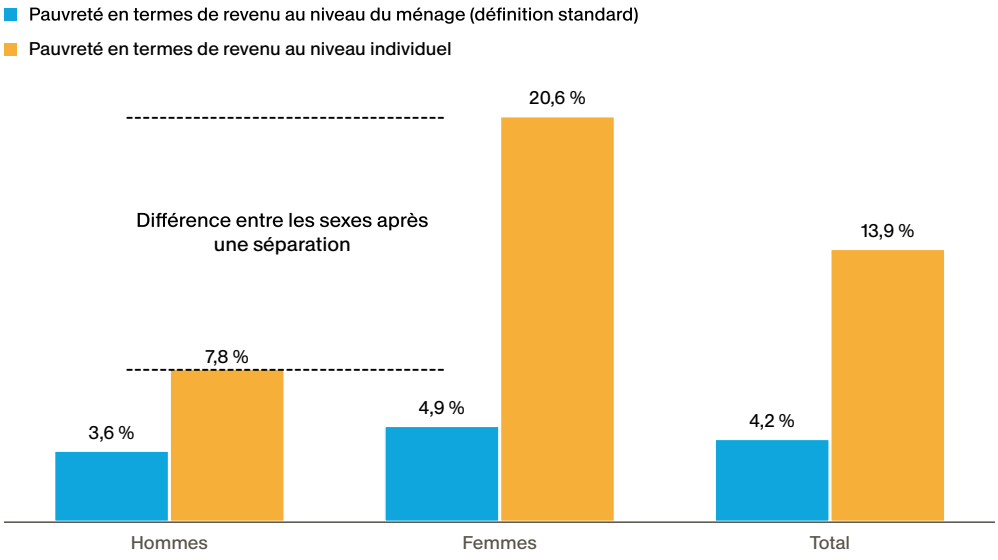
Comme le montre l'analyse de situation, les femmes assument en moyenne davantage de tâches domestiques, occupent plus souvent des emplois atypiques, ont un taux d'activité inférieur et un plus faible salaire horaire (cf. Ponthieux 2018 ainsi que les chap. B.4 et C.2 de ce cahier thématique). Mais il n'en résulte pas un taux de pauvreté plus élevé pour les femmes professionnellement actives – un phénomène que l'on désigne comme le « paradoxe genré de la pauvreté laborieuse ». L'approche utilisée pour mesurer la pauvreté considère le revenu du ménage comme une ressource commune. De ce fait, la vulnérabilité économique individuelle demeure invisible. En cas de séparation ou de décès, cette couverture disparaît, comme en témoignent les taux de pauvreté plus élevés des parents solo et des ménages d'une personne. En 2023, deux mariages sur cinq se sont soldés en Suisse par un divorce[23]. C'est surtout après une séparation que le risque de pauvreté des femmes augmente nettement (Zimmermann et Kessler 2016 ; Bischof et al. 2023). Elles souffrent de pertes de revenu plus importantes (Kessler 2018 ; Masia 2016 ; Masia et Budowski 2009) et ont plus souvent besoin de recourir à l'aide sociale[24] que les

hommes (Zimmermann et Kessler 2016). De nouvelles études interrogent également la répartition du revenu supposée égalitaire dans les ménages de couples. Elles montrent que la répartition de l'argent et du pouvoir au sein du ménage a tendance à désavantager les femmes, la situation professionnelle constituant l'un des principaux facteurs d'explication (par ex. Ponthieux 2013 ; Mader et Schneebaum 2013 ; van den Bosch et Guio 2021 ; Lamei et Skina-Tabue 2019). Les analyses qui suivent servent uniquement à illustrer le propos et se fondent sur des hypothèses simplificatrices ; les valeurs qui en résultent ne doivent pas être considérées comme des représentations exactes de la réalité et il faut se garder de toute surinterprétation.

**Pauvreté laborieuse individuelle – l'hypothèse de la séparation comme expérience de pensée**

L'économiste française Ponthieux (2018) a élaboré une expérience de pensée pour rendre plus visibles les risques de pauvreté en lien avec le sexe. Elle a simulé une séparation hypothétique : les personnes professionnellement actives ont été considérées comme si elles vivaient seules et ne disposaient que du revenu de leur activité, et qu'elles n'avaient pas modifié leur comportement après la séparation[25] . Ce scénario a été modélisé pour la Suisse avec des données SILC dans le cadre d'un mandat de recherche de la Haute école spécialisée bernoise (BFH). Le revenu de l'activité professionnelle a été comparé au seuil de pauvreté pour un ménage d'une personne dans les différentes régions. Le modèle ne tenait pas compte de la présence d'enfants[26]. La figure 23 montre que le taux de pauvreté laborieuse est plus élevé quand on le calcule individuellement (barre turquoise) que quand on part du revenu du ménage (barre grise)[27]. Cela est dû entre autres à la différence de base de calcul et au fait que dans les ménages de couples, ce sont majoritairement les hommes qui génèrent le revenu du ménage. Alors que la mesure officielle de la pauvreté ne fait guère état d'une différence en lien avec le sexe, le taux de pauvreté des femmes s'avère deux fois et demie plus élevé que celui des hommes lorsqu'on ne considère par hypothèse que les individus. Ces écarts sont l'indice d'une plus grande vulnérabilité des femmes en cas de séparation du ménage.

**Figure 23**
**Pauvreté en termes de revenu au niveau du ménage et au niveau individuel, 2023**
Illustration de l'expérience de pensée




III.A0600.25.V1.23.f

**Remarque:** Définition des actifs occupés ici : personnes âgées de 18 à 64 ans ayant exercé une activité professionnelle indépendante ou salariée pendant au moins 7 mois sur 12 durant l'année précédant l'enquête. Une personne est touchée par la pauvreté en termes de revenu (au niveau du ménage) lorsque cette personne est professionnellement active et qu'elle vit dans un ménage dont le revenu se situe en dessous du seuil de pauvreté. Une personne est individuellement touchée par la pauvreté en termes de revenu lorsque cette personne est professionnellement active et que son revenu personnel se situe en-dessous du seuil de pauvreté pour un ménage individuel. Poids des ménages pris en compte.
**Exemple d'interprétation:** Près de 4 % des actifs occupés sont pauvres en termes de revenu selon la définition standard de la pauvreté. Selon la définition de la pauvreté individuelle proposée par Ponthieux, cette proportion est de près de 14 %.
**Source:** OFS – SILC 2023, calculs BFH, © OFAS 2025

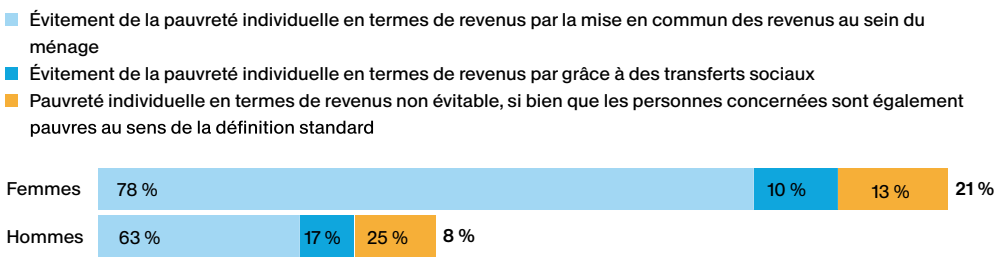
Les calculs ci-dessus permettent de déterminer combien de personnes se trouveraient en situation de pauvreté laborieuse selon que l'on considère le ménage ou le revenu de l'activité professionnelle individuelle. Dans les deux cas, près de 44 % des hommes actifs et 53 % des femmes actives seraient considérés comme pauvres[28]. Cela laisse supposer que la pauvreté laborieuse individuelle des femmes serait davantage liée à leur situation professionnelle (temps partiel, bas salaire). Pour les hommes, la composition du ménage joue plus souvent un rôle, par exemple lorsque ceux-ci ont à charge des personnes sans activité professionnelle ou dont l'activité professionnelle est de faible intensité (cf. Ponthieux 2018, p. 82). Cette différence est plus accentuée dans les pays de l'Europe des Quinze, où selon Ponthieux (2018), 80 % des femmes en situation de pauvreté laborieuse sont également touchées par la pauvreté à titre individuel, alors que chez les hommes, cette proportion n'est que de 50 %, avec des différences considérables entre les pays, p. 83–84).

La figure 24 illustre les principaux résultats de l'expérience de pensée : la dernière étape consiste à annuler celle-ci et à « réattribuer » au ménage les personnes qui, considérées individuellement, seraient en situation de pauvreté laborieuse. On peut ainsi déterminer dans quelle mesure la mutualisation du revenu a un effet protecteur. Cette opération montre clairement à quel point la couverture économique des femmes dépend souvent du ménage et, ainsi, indirectement du revenu de l'activité professionnelle du partenaire. En réintégrant dans leur ménage les personnes qui, individuellement, seraient des travailleurs pauvres, on constate que près de 78 % des femmes échappent ainsi à la pauvreté. Chez les hommes, cette proportion n'est que de 63 %. Si l'on prend en compte les transferts sociaux, 88 % des femmes et 80 % des hommes sont ainsi protégés de la pauvreté.

Ces résultats montrent que la mutualisation du revenu au sein du ménage joue un rôle plus important que le transfert social pour prévenir la pauvreté. Les transferts sont comparativement plus importants pour les hommes que pour les femmes. Une possible explication est que le revenu des femmes suffit rarement à compenser la situation de pauvreté individuelle des hommes dans le ménage commun, d'où le poids plus important des prestations de l'État. Dans la figure 24, la part tout à droite de chaque barre (en brun) montre la proportion de personnes qui demeurent en situation de pauvreté laborieuse même en prenant en compte tous les revenus disponibles dans le ménage : elle est de 13 % pour les femmes et de 25 % pour les hommes. Les femmes échappent ainsi plus souvent à la pauvreté laborieuse.

Les résultats de l'expérience de pensée statistique et en particulier les valeurs concrètes sont à interpréter avec une grande précaution. On ne présuppose en effet aucune modification de l'activité professionnelle, ce qui peut être vrai pour la période qui suit immédiatement une séparation, mais constitue une hypothèse moins réaliste à moyen terme (Bischof et al. 2023). L'expérience de pensée permet néanmoins de constater que les différences liées au sexe en matière d'insertion sur le marché du travail posent un risque pour la prévention de la pauvreté des femmes après une séparation, tout en étant susceptibles d'influencer la stabilité économique des ménages de couples dans leur ensemble (cf. Mili et al. 2017).

**Figure 24**
**Prévention de la pauvreté en termes de revenu pour les hommes et les femmes**
Illustration de l'expérience de pensée




III.A0610.25.V1.23.f

**Remarque:** La présente figure est une simple illustration de l'expérience de pensée. Les chiffres qui y figurent sont à interpréter avec prudence.
**Exemple d'interprétation:** L'expérience de pensée montre qu'environ 21 % des femmes seraient touchées par la pauvreté laborieuse individuelle. Parmi ces 21 %, 78 % des femmes peuvent éviter la pauvreté individuelle en termes de revenu par la mise en commun des revenus au sein du ménage.
**Source:** OFS – SILC 2023; calculs BFH, © OFAS 2025

### B.3.4 LA FORMATION COMME FACTEUR DE PROTECTION CONTRE LA PAUVRETÉ LABORIEUSE

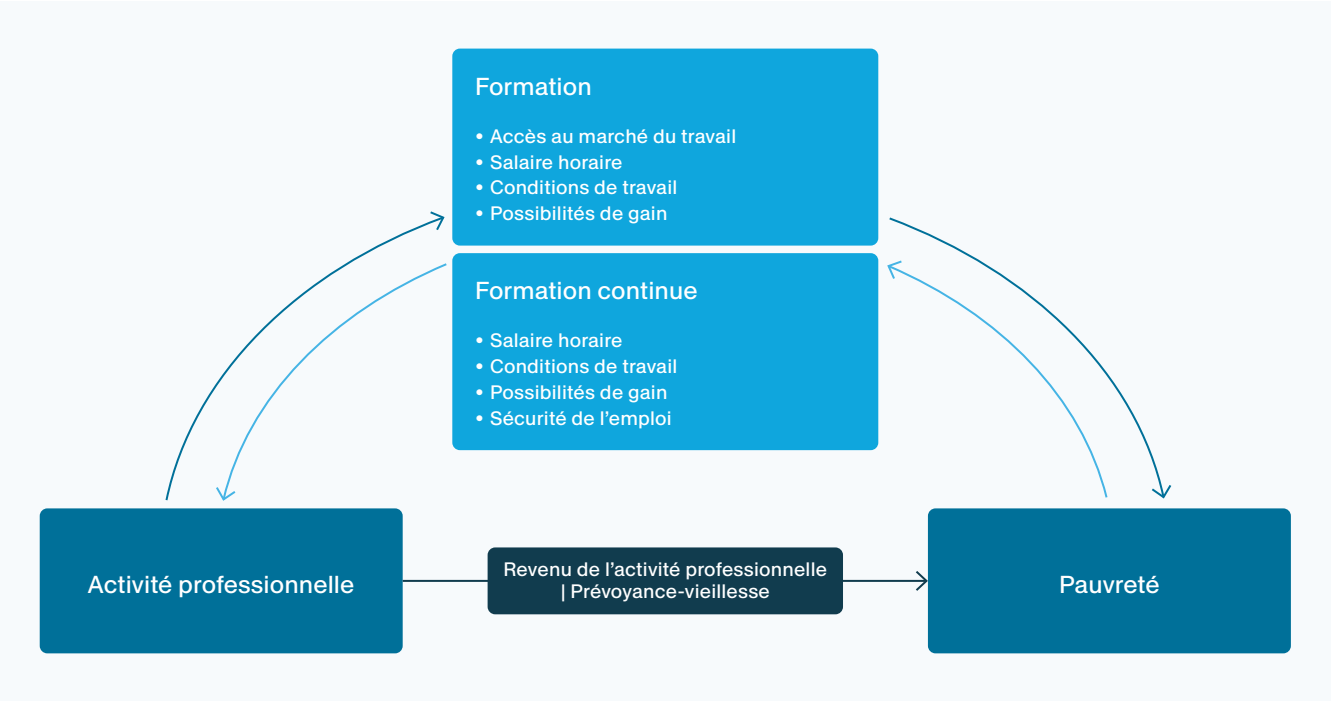
- La formation est déterminante pour l'insertion sur le marché du travail et la prévention de la pauvreté : les diplômes postobligatoires améliorent les chances sur le marché du travail, permettent d'obtenir un revenu plus élevé et s'accompagnent d'un risque de pauvreté plus bas.
- L'absence de formation postobligatoire s'accompagne d'un risque de pauvreté et de dépendance à l'aide sociale plus élevé même en cas d'activité professionnelle : les personnes professionnellement actives sans diplôme postobligatoire sont deux fois plus souvent touchées par la pauvreté laborieuse que les personnes titulaires d'un tel diplôme ; elles présentent également un risque plus élevé d'entrer à l'aide sociale malgré une activité professionnelle.
- L'insertion sur le marché du travail dépend fortement de la formation : les personnes titulaires de diplômes de niveau tertiaire ou supérieur présentent de façon stable un taux d'activité élevé et un plus faible taux de chômage, indépendamment du sexe ou de la nationalité. Les personnes sans formation postobligatoire sont plus souvent au chômage.
- Le risque d'inadéquation aux besoins du marché du travail concerne surtout les personnes qui reprennent une activité professionnelle : en cas d'interruption de l'activité professionnelle, par exemple en raison d'une maternité, il existe un danger accru que les qualifications ne correspondent plus aux besoins du marché du travail.

La formation est un facteur central pour le positionnement sur le marché du travail et donc pour le risque de pauvreté. Elle influence la capacité de répondre aux besoins du marché du travail, les opportunités de carrière, les perspectives de rémunération et la mobilité professionnelle. Il existe plusieurs liens directs et indirects entre la formation, l'activité professionnelle et la pauvreté, comme le montre la figure 25. Une corrélation s'observe par exemple au niveau des salaires mensuels bruts, qui augmentent avec le niveau de formation[29]. Le manque de qualifications et de compétences de base expose davantage au risque de chômage, d'emplois atypiques et de faibles revenus (cf. Hofmarcher 2021 avec des résultats pour la Suisse ; Brunello et al. 2017 pour les pays européens). Le système de formation professionnelle suisse est particulièrement protecteur, car sa proximité au marché du travail assure des transitions stables vers celui-ci (Speiser et Weber 2022 ; Duttweiler et al. 2023).

Les interactions entre la formation et la pauvreté sont analysées en profondeur dans le cahier thématique « Formation et pauvreté en Suisse ». Celui-ci aborde l'entrée sur le marché du travail (salaires initiaux, probabilité d'insertion), la matérialisation de la formation (salaire après obtention du diplôme) et la participation à la formation continue. Le présent chapitre se concentre sur la formation en tant que facteur mettant en corrélation l'activité professionnelle et le risque de pauvreté.

cf. cahier thématique « Formation et pauvreté en Suisse »

**Figure 25**
**Formation, activité professionnelle et pauvreté – vue d'ensemble**




III.A173.25.V1.f

**Risques de pauvreté accrus pour les actifs occupés sans diplôme postobligatoire**

La figure 9 montre que les actifs occupés sans diplôme postobligatoire présentent un risque de pauvreté deux fois plus élevé (8,1 %) que ceux qui en possèdent un. Parmi les personnes sans activité professionnelle, l'absence de diplôme postobligatoire se traduit par un moindre risque de pauvreté. Ce constat ne peut être approfondi dans le cadre de ce chapitre. Il pourrait indiquer que d'autres facteurs contribuent au risque de pauvreté chez les personnes diplômées sans activité professionnelle, comme des frais d'entretien plus élevés, un ancrage régional (par ex. un domicile dans une région rurale où il y a moins d'opportunités d'emploi) ou une surqualification après une interruption de l'activité professionnelle (cf. à ce sujet Buchs et Buchmann 2018). Des facteurs incontrôlables (par ex. l'état de santé ou la capacité de rendement individuelle), le manque de reconnaissance des diplômes et le petit nombre de cas peuvent aussi avoir une influence : ainsi, le taux de chômage des titulaires d'un diplôme de degré tertiaire est trois fois plus élevé dans la population issue de la migration que dans la population suisse[30].

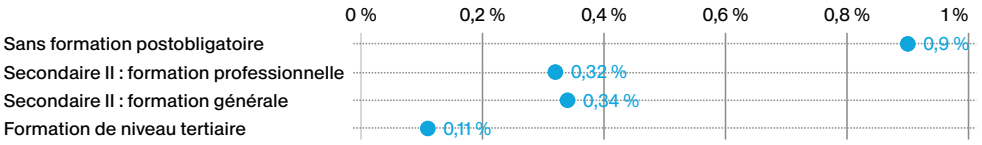
L'absence de diplôme postobligatoire joue également un rôle décisif parmi les bénéficiaires de l'aide sociale. Plus de la moitié des adultes qui touchent l'aide sociale ne possèdent aucun diplôme professionnel reconnu, alors que cette proportion n'est que de 12,6 % dans l'ensemble de la population (Beyeler et al. 2019 ; Beyeler et Schuwey 2022). On le constate aussi en ce qui concerne le taux d'entrée à l'aide sociale : le risque de devoir recourir à l'aide sociale est près de trois fois plus élevé pour les actifs occupés sans formation postobligatoire que pour ceux qui disposent d'un diplôme du secondaire II (figure 26). Des études montrent en outre que la durée de la dépendance à l'aide sociale et les chances de retour sur le marché du travail sont liées à la formation. Les personnes titulaires d'un diplôme de niveau supérieur retrouvent en moyenne plus rapidement un emploi, et il est plus rare qu'elles demeurent de façon permanente à l'aide sociale (Beyeler et al. 2020).

Les analyses multivariées (régressions de Cox) qui étudient l'influence des diplômes sur la sortie de la faiblesse de revenu pour la période 2013-2021 confirment la vulnérabilité des personnes sans diplôme postobligatoire. Leur probabilité de sortir de la faiblesse de revenu professionnel (quintile de revenu le plus bas) est inférieure d'environ

8 % à celles des personnes titulaires d'un diplôme du secondaire II (Höglinger et al. 2025a, p. 102). En revanche, cette probabilité est significativement plus élevée pour les personnes possédant un diplôme universitaire ou ayant achevé une formation professionnelle supérieure.

### Figure 26
### Risque d'entrée à l'aide sociale pour les personnes vivant dans des ménages avec activité professionnelle, 2021/2022

Selon le diplôme le plus élevé




III.A0580.25.V1.22.f

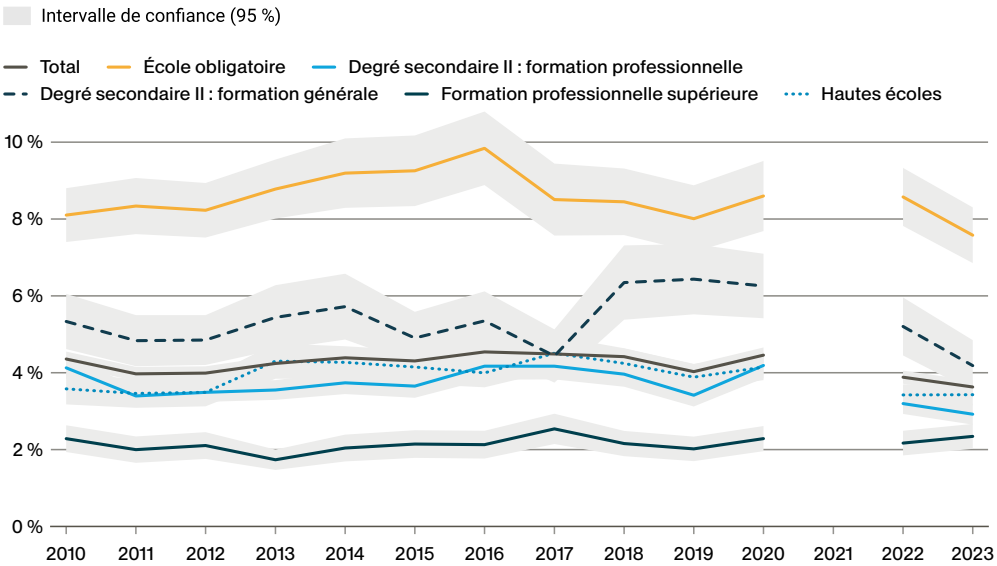
**Remarque:** Par risque d'entrée à l'aide sociale pour les personnes vivant dans un ménage avec activité professionnelle, on entend la proportion de personnes qui entrent à l'aide sociale parmi toutes les personnes vivant dans des ménages avec activité professionnelle.
**Exemple d'interprétation:** Pour les personnes sans formation postobligatoire vivant dans un ménage avec actif(s) occupé(s), le risque d'entrée dans l'aide sociale est de 0,9 %.
**Source:** OFS – Statistique des bénéficiaires de l'aide sociale; OFS – STATPOP, OFS – RS; CI CdC; calculs BASS, © OFAS 2025

Un niveau de formation plus élevé est corrélé à un moindre risque de chômage (cf. figure 27) et OCDE 2024. Les personnes ayant reçu une formation de niveau supérieur présentent le taux d'actifs occupés le plus élevé et le plus faible taux de chômage. Cet effet est plus prononcé chez les hommes que chez les femmes, mais il se produit indépendamment de la nationalité[31]. Alors que le taux d'actifs occupés selon le niveau de formation est stable sur la durée, le taux de chômage présente des variations ponctuelles. Sur la durée, le taux de chômage des personnes avec diplôme de l'enseignement obligatoire est systématiquement plus élevé que celui des personnes titulaires d'un diplôme supérieur. On peut en déduire qu'indépendamment de la conjoncture économique, un diplôme postobligatoire offre une meilleure protection contre le chômage et a aussi tendance à protéger plus efficacement de la pauvreté. Ces résultats soulignent l'importance des diplômes en tant qu'instrument permettant d'assurer une couverture via le marché du travail. Les différences entre les branches et les catégories professionnelles font l'objet d'une analyse plus détaillée dans le cahier thématique « Formation et pauvreté en Suisse ».

cf. cahier thématique « Formation et pauvreté en Suisse », (chapitre A.1).

### Figure 27
### Taux de chômage des 25 à 64 ans dans la population résidante permanente, 2010–2023

Selon le niveau de formation




III.A0290.25.V1.23.f

**Remarque:** En raison d'un changement de méthode et d'instrument de relevé, il y a une rupture dans la série temporelle en 2021.
**Source:** OFS – ESPA 2010-2023,© OFAS 2025

**Capacité d'adaptation et défis**

Un des principaux défis au croisement de la formation, de l'activité professionnelle et de la pauvreté est l'adéquation des qualifications existantes à l'évolution des besoins du marché du travail ainsi que la capacité de s'adapter à celle-ci (Duttweiler et al. 2023). Les risques ont tendance à être plus importants pour les travailleurs hautement qualifiés et très spécialisés, les personnes ayant interrompu leur activité professionnelle durant une longue période (par ex. en raison de la parentalité) et les personnes peu diplômées. Les interruptions prolongées de l'activité professionnelle liées à la maternité ou au chômage de longue durée accroissent le risque d'inadéquation des compétences existantes lors du retour sur le marché du travail. Celles-ci peuvent être devenues obsolètes, et il faut plus de temps pour acquérir de nouvelles capacités professionnelles (Oesch et al. 2017). Comme le montrent les analyses de l'OFS (2022c) près d'une mère sur cinq n'exerce aucune activité professionnelle, la pause dédiée à la famille ayant une durée moyenne de cinq ans. Il est fréquent que les femmes ne reprennent pas l'emploi qu'elles occupaient avant la naissance de leur enfant, qu'elles réduisent leur temps de travail et soient confrontées à des pertes de salaire (OFS 2022c ; Speiser 2021 ; Vidal-Coso 2019).

Comme le montre le cahier thématique « Formation et pauvreté en Suisse », un diplôme postobligatoire ne protège pas automatiquement contre la pauvreté. Dans le même temps, le manque de main-d'œuvre suggère que les domaines de formation ne sont pas tous adaptés dans la même mesure à la demande du marché du travail, ce qui génère des pénuries dans des professions spécifiques (Kaiser et al. 2023 ; Duttweiler et al. 2023). En Suisse, le système de formation dual joue un rôle important pour garantir que les jeunes travailleurs correspondent aux besoins du marché du travail (pour une revue de la littérature internationale, cf. Blommaert et al. 2020). Dans l'ensemble, la littérature nationale et internationale montre que du fait de ce lien étroit avec le marché du travail et des compétences qui y sont demandées, les jeunes gens formés deviennent des « initiés » (*insiders*) plutôt que de rester des « étrangers » qui doivent se faire une place (*outsiders*) (Nilsson 2010). Salvisberg et Sacchi (2014, p. 258) notent toutefois que la formation duale se spécialise de plus en plus en réponse au rétrécissement du secteur manufacturier. Shi et Di Stasio (2022) examinent le rôle de la formation dans la recherche d'un emploi après une période de chômage en Suisse alémanique. Ils observent que les personnes ayant effectué une formation professionnelle sont fortement défavorisées dans le processus d'embauche. Les auteurs attirent l'attention sur les avantages et les inconvénients de la formation professionnelle, qui facilite la transition vers le marché du travail, mais tend à rendre la réinsertion plus difficile en cas de chômage.

cf. cahier thématique « Formation et pauvreté en Suisse », (chapitre A.1).

## B.4 MODALITÉS DE L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE

- L'activité professionnelle réduit le risque de pauvreté, surtout en cas d'emploi stable à plein temps : toute forme d'activité professionnelle réduit le risque de pauvreté comparativement à son absence. Pour les personnes sans activités professionelle, ce risque est de 15,3 %. Il est de 3,9 % pour les personnes professionnellement actives toute l'année et de 10 % pour celles qui ne le sont qu'une partie de l'année.

- Travail à temps partiel et risque de pauvreté accru : le taux de pauvreté des personnes travaillant à temps partiel est de 5,8 %, et de 2,8 % pour celles qui travaillent à plein temps. En 2023, 54 % des femmes travaillaient à temps partiel, contre seulement 18 % des hommes, souvent pour des raisons familiales.

- Formes d'occupations atypiques et risque de pauvreté accru : les contrats à durée déterminée, le travail sur appel, le travail indépendant en solo ou les horaires de travail irréguliers vont de pair avec un plus grand risque de pauvreté. En fonction des situations, ces emplois peuvent faciliter la transition vers un travail stable (tremplin) ou déboucher sur de plus longues phases de pauvreté (impasse).

- Les branches faiblement rémunérées et le travail atypique se chevauchent : les formes de travail atypique se concentrent dans les branches à bas salaires comme la restauration et l'hôtellerie, la construction, la santé et le travail social. Ces branches comprennent un taux de femmes, de personnes issues de la migration et de personnes peu formées supérieur à la moyenne.

- Les effets de sélection compliquent l'analyse : les contrats atypiques sont souvent proposés à des personnes ayant déjà moins d'opportunités sur le marché du travail. Il est donc difficile de déterminer empiriquement si la cause primaire du risque de pauvreté est la forme de contrat ou les caractéristiques des personnes concernées.

Comme on le voit au taux de pauvreté beaucoup plus élevé des personnes sans activité professionnelle, l'insertion sur le marché du travail est dans la plupart des cas une protection efficace contre la pauvreté (cf. figure 2). Ceci dit, la forme de l'activité professionnelle a aussi une influence déterminante sur le risque de pauvreté. De nombreuses études nationales et internationales attestent que les formes qui s'écartent des emplois normaux classiques protègent moins efficacement de la pauvreté (Crettaz et Bonoli 2010 ; Horemans et Marx 2013, 2017 ; Horemans 2018 ; Eurofound 2017). Ces différences témoignent également du fait qu'en raison de diverses limitations (absence de formation, problèmes de santé, limitations temporelles ou préférences), toutes les personnes ne peuvent pas ou ne souhaitent pas exercer une activité professionnelle dans les conditions de travail normales. Les formes d'emploi atypiques comprennent, entre autres, les contrats à durée déterminée, les horaires de travail irréguliers, le travail temporaire et le travail à temps partiel avec un faible taux d'occupation. Il existe deux grandes théories concernant les effets de ces types de rapport de travail sur le risque de pauvreté.

**L'emploi atypique comme tremplin**

Un emploi atypique peut être une opportunité importante d'accéder au marché du travail. En particulier pour les personnes dont les conditions de départs sont moins favorables – moindres qualifications, retour en emploi après une interruption ou personne issue de la migration, ce type d'emploi offre une chance d'acquérir une première expérience professionnelle, de signaler sa motivation (cf. Engellandt et Riphahn 2005 sur les contrats à durée déterminée en Suisse), d'accumuler du capital humain et de bâtir un réseau professionnel. À moyen terme, il peut constituer une passerelle vers un emploi stable, mieux rémunéré et assurant une meilleure couverture (pour des résultats empiriques, cf. par ex. Addison et Surfield 2009 pour les États-Unis, Ichino et al. 2008 pour l'Italie et Cockx et Picchio 2012 pour la Belgique). Selon ce point de vue, les emplois atypiques servent de « tremplin » pour accéder au marché du travail ou sortir du chômage, abaissant ainsi durablement le risque de pauvreté.

**L'emploi atypique comme impasse**

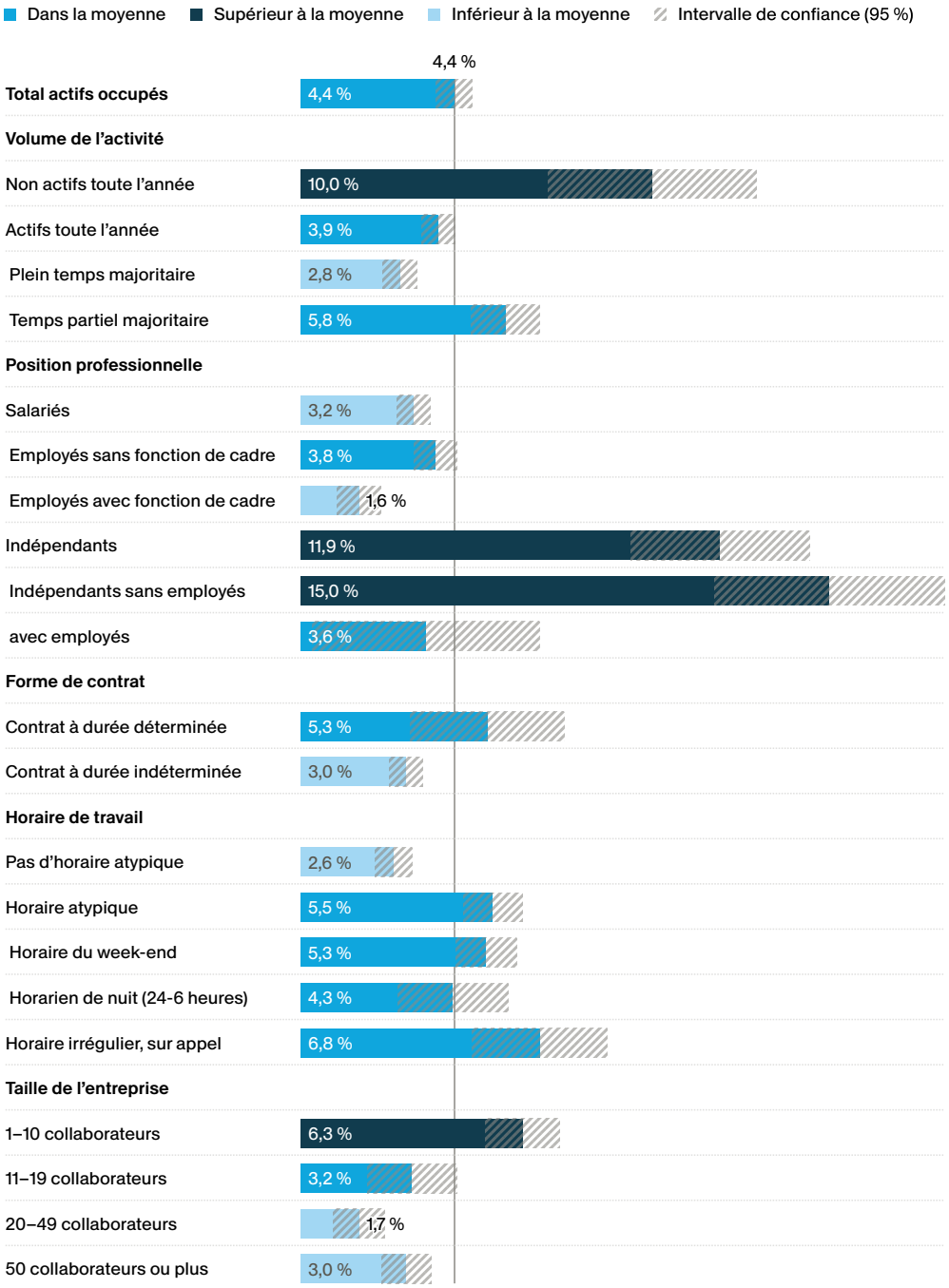
D'un autre côté, on observe que les formes d'occupation atypiques vont souvent de pair avec des bas salaires, des conditions de travail précaires et une couverture sociale insuffisante. Plusieurs études montrent que les personnes travaillant à temps partiel ou sous contrat à durée déterminée présentent un risque de pauvreté nettement plus élevé (cf. également le chap. B.4.2). La prise en compte du parcours de vie amène à un constat : lorsque les emplois atypiques se succèdent ou se prolongent sur de longues périodes, il en résulte des désavantages cumulatifs. Les personnes qui restent en permanence dans des rapports de travail précaires ont moins d'opportunités de formation continue, d'avancement professionnel, de progression salariale et d'intégration sociale. Un cercle vicieux peut se mettre en place, dans lequel la pauvreté s'installe et se manifeste durablement dans le parcours de vie (résultats empiriques pour l'Espagne : Alba-Ramírez 1998 ; García-Pérez et al. 2019).

**Données empiriques et influence du contexte**

Les emplois atypiques sont-ils une impasse ou un tremplin ? Dans leur passage en revue de 64 études, Filomena et Picchio (2022a) donnent un aperçu des réponses à cette question. Ils s'intéressent principalement aux contrats à durée déterminée et au travail intérimaire ; leur vue d'ensemble ne comporte cependant aucune étude pour la Suisse établissant un lien concret avec la pauvreté. Comme le montrent Filomena et Picchio (2022b, p. 10), les résultats varient fortement entre les pays examinés. Selon leur méta-analyse, environ un tiers des études trouve des éléments étayant l'hypothèse du tremplin, un cinquième aboutit à des résultats mitigés et environ la moitié fournit des indices qui confortent l'hypothèse de l'impasse. Que les formes d'emploi atypique augmentent le risque de pauvreté sur le parcours de vie ou qu'elles fonctionnent comme un tremplin dépend beaucoup des facteurs individuels et du contexte institutionnel. La méta-analyse suggère que l'effet tremplin se manifeste surtout là où les problèmes d'autosélection[32]

sont résolus. Les études qui se concentrent sur les emplois intérimaires, occasionnels ou saisonniers alimentent plutôt l'hypothèse de l'impasse. Celle-ci tend du reste à se confirmer durant les périodes de chômage élevé et semble s'être vérifiée ces dernières années.

## Figure 28
## Taux de pauvreté des actifs occupés, selon le volume de l'activité, la position professionnelle, la forme de contrat, l'atypicité de l'emploi et la taille de l'entreprise, 2023

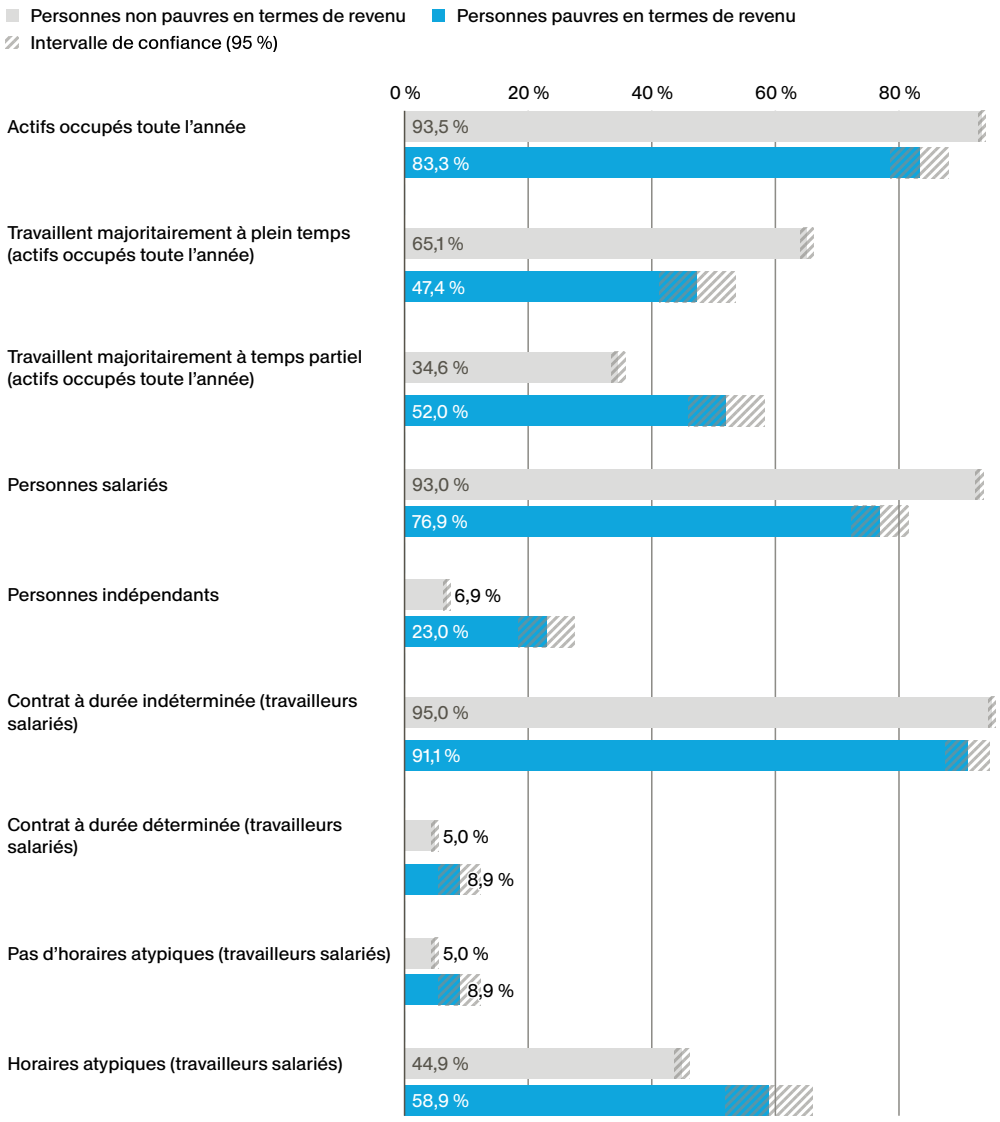



III.A0320.25.V1.23.f

**Remarque:** Le taux de pauvreté moyen des actifs occupés est de 4,4 %. Les écarts significatifs de la valeur moyenne sont déclarés inférieurs ou supérieurs à la moyenne. On entend par « actifs occupés » les personnes de 18 ans et plus qui ont exercé une activité lucrative indépendante ou salariée pendant plus de la moitié des mois de l'année précédant l'enquête (statut d'occupation le plus fréquent).
**Source:** OFS – SILC 2023,© OFAS 2025

## Figure 29
## Conditions de travail des personnes actives occupées selon le statut de pauvreté, 2023

Personnes de 18 à 64 ans




III.A0330.25.V2.23.f

**Remarque:** Les actifs occupés sont ici définis comme les personnes de 18-64 ans qui, au cours de l'année précédant l'enquête, ont exercé une activité lucrative indépendante ou salariée pendant plus de la moitié des mois de l'année (statut d'activité le plus fréquent). Les estimations basées sur un échantillon de moins de 200 observations ne sont pas représentées
**Source:** OFS – SILC 2023, © OFAS 2025

Les pages qui suivent présentent des indicateurs descriptifs au sujet de la pauvreté des personnes professionnellement actives selon différents critères relatifs à l'activité professionnelle. Tous ces indicateurs ont en commun de montrer un instantané (vision transversale). En raison du petit nombre de cas, il n'est pas possible de différencier d'autres facteurs sociodémographiques comme le sexe ou l'âge. De même, il n'est pas possible de faire des constats sur l'évolution de la carrière professionnelle durant le parcours de vie, en raison du caractère de coupe des données. Des analyses complémentaires avec des données SILC et ESPA ont été effectuées par Hümbelin et Strazzeri (2025) et intégrées au chapitre d'approfondissement sur le lien ténu au marché du travail (chap. C.3).

## B.4.1 TAUX D'OCCUPATION ET POSITION PROFESSIONNELLE

Comme on l'a vu au chap. C, le risque de pauvreté laborieuse diminue lorsque l'intensité de l'activité professionnelle augmente au sein du ménage. Ce chapitre se concentre sur les caractéristiques individuelles de l'activité professionnelle, qui ont toutefois aussi une influence sur le revenu de l'ensemble du ménage.

**Temps partiel – Différences en lien avec le sexe entre les modèles d'activité professionnelle**

Le taux de pauvreté des personnes à partir de 18 ans qui exercent une activité professionnelle à temps partiel (5,8 %) est plus de deux fois plus élevé que celui des personnes qui travaillent majoritairement à plein temps (2,8 %) (cf. figure 28[33]). Parmi les actifs en âge de travailler occupés toute l'année, 65,1 % des personnes qui ne sont pas en situation de pauvreté laborieuse travaillent très majoritairement à plein temps, mais seulement 47,4 % des travailleurs pauvres. À l'inverse, la part de personnes travaillant principalement à temps partiel est nettement plus élevée parmi les personnes qui sont touchées par la pauvreté laborieuse (52 %) que parmi celles qui ne le sont pas (34,6 %). Le travail à temps partiel est très répandu en Suisse, en particulier chez les femmes, et il n'est pas directement associé à la pauvreté (cf. Perrenoud 2022). En 2023, plus de la moitié des femmes professionnellement actives et près d'un cinquième des hommes travaillaient à temps partiel. Le travail à temps partiel est donc un facteur de risque en lien avec le sexe[34]. Les mères, en particulier, travaillent nettement plus souvent à temps partiel, voire ne travaillent pas du tout, surtout lorsqu'elles doivent assumer des tâches familiales régulières (OFS 2020d, p. 3)[35] [36]. Les analyses des données de l'ESPA montrent que près d'un tiers des personnes sans activité professionnelle souhaiteraient en exercer ou en retrouver une et moins s'occuper des enfants (Stern et al. 2018, p. 23). Si l'on considère les modèles d'activité professionnelle des couples avec et sans enfant(s) à partir de l'ESPA, on constate que même dans les ménages sans enfant, seule la moitié des couples choisit un modèle où les deux partenaires travaillent à plein temps (cf. à ce sujet le chap. B.3.3 sur la répartition du travail lucratif et non lucratif). Comme les femmes qui assument des tâches familiales ne participent souvent qu'à temps partiel au marché du travail, elles ne peuvent pas acquérir des qualifications cruciales, ou perdent celles qu'elles possédaient déjà. Il en résulte des plus grandes difficultés pour se réinsérer après des interruptions prolongées de l'activité professionnelle et une diminution des opportunités de carrière, d'où un salaire souvent inférieur et une moins bonne prévoyance vieillesse (Stern et al. 2016 ; Ecoplan 2023 ; Bütler 2007 ; Bischof et al. 2023). Cette situation peut se traduire par un risque de pauvreté accru à la vieillesse ou lors d'une séparation (cf. aussi chap. B.3.3.1).

Les femmes travaillent en outre plus souvent contre leur gré à un taux inférieur à ce qu'elles souhaiteraient (sous-occupation), c'est-à-dire qu'elles voudraient travailler plus, sont disponibles, mais ne trouvent pas de poste correspondant. La sous-occupation est un facteur de risque important pour la pauvreté (cf. également à ce sujet la figure 39 « Raison principale du travail à temps partiel : sous-emploi », ainsi qu'Ecoplan 2017, p. 57, et Hümbelin et Strazzeri 2025). Les différentes causes du travail à temps partiel (par ex. la sous-occupation) des personnes touchées par la pauvreté sont abordées plus en détail au chap. C.1.2.

**Risque de pauvreté accru pour les personnes ne travaillant qu'une partie de l'année**

Une comparaison des taux de pauvreté montre clairement que les personnes qui ont une activité professionnelle permanente sont beaucoup moins touchées par la pauvreté que celles dont l'activité connaît des interruptions durant l'année. Les actifs occupés seulement une partie de l'année présentent un taux de pauvreté presque trois fois plus élevé que les actifs occupés toute l'année. 93,5 % des personnes qui ne sont pas touchées par la pauvreté laborieuse travaillent toute l'année, mais seulement 83,3 % des travailleurs pauvres. Une activité professionnelle permanente est donc un facteur de protection contre la pauvreté laborieuse. Les causes d'interruption de l'activité professionnelle au cours de l'année sont diverses : chômage involontaire, emploi saisonnier, période de

congé pour raisons de santé, formation continue ou tâches domestiques non rémunérées, en particulier dans un contexte familial. Les obligations militaires ou civiles conduisent également à des interruptions de l'activité professionnelle pour certains groupes.

**Activité indépendante et risque de pauvreté**

La situation professionnelle des indépendants est très hétérogène. Dans l'ensemble, ils présentent un taux de pauvreté (11,9 %) presque trois fois plus élevé que les salariés (cf. figure 28). Les indépendants sans employés (indépendants solo) sont particulièrement touchés. 23 % des travailleurs pauvres sont des travailleurs indépendants, alors que ceux-ci ne représentent que 6,9 % des travailleurs non touchés par la pauvreté, ce qui fait clairement apparaître un lien entre le statut d'indépendant et un risque de pauvreté accru (cf. figure 27). Les analyses de la statistique des revenus soumis à l'assurance-vieillesse et survivants (AVS) montrent que plus de la moitié des indépendants n'obtient qu'un très faible revenu ; le revenu médian se situe autour de 2000 francs par mois (cf. Bauer 2023). Il faut noter que ce groupe inclut aussi des professions à revenus élevés comme les médecins. Cette forte variabilité complique l'analyse de la pauvreté, car l'activité indépendante est souvent combinée à un emploi salarié et la marge de manœuvre en matière fiscale (par ex. déductions) peut conduire à une évaluation trompeuse des revenus (cf. Horemans et Marx 2017). La structure sociodémographique des indépendants diffère de celle des salariés. Ce sont plus souvent des hommes, ils ont en moyenne huit ans de plus, avec une plus faible proportion de personnes étrangères (cf. Bauer 2023). Des études à l'échelle européenne montrent en outre que les indépendants présentent en moyenne un niveau de formation inférieur à celui des salariés, ce qui se traduit aussi par un moindre revenu (Horemans et Marx 2017, p. 27).

Un risque important pour les indépendants est l'instabilité de leurs revenus : les indépendants solo, en particulier, ne peuvent s'appuyer que sur leurs propres capacités de travail. Les absences pour maladie, engagements familiaux ou autres motifs conduisent la plupart du temps à des pertes de revenus immédiates, car aucun remplacement ou maintien du salaire n'est prévu. Cet aspect a été rendu particulièrement visible par la pandémie de COVID-19, lorsque les indépendants dans le domaine des services à la personne comme la coiffure ou le travail domestique privé ont subi des pertes de revenu massives (cf. Brülhart et al. 2020). Le revenu du ménage de nombreux indépendants dépend donc pour une part essentielle d'un revenu stable fourni par le partenaire (Conseil fédéral 2024a). La couverture sociale pose d'autres difficultés : les indépendants doivent organiser eux-mêmes leur prévoyance vieillesse, ce qui constitue un obstacle considérable pour les personnes à faibles revenus (Gabriel et al. 2021 ; von Gunten et Fluder 2015).

Le rapport du Conseil fédéral (2024b, p. 12–13) note que selon les données administratives, les indépendants vivent plus souvent dans des conditions économiques précaires. On constate cependant un décalage avec l'évaluation subjective de leur situation, qui ne diffère guère de celle des personnes qui exercent une activité professionnelle salariée. Cela laisse supposer d'éventuelles distorsions dans la mesure du revenu, notamment en raison d'une marge de manœuvre plus importante pour les déductions fiscales (Wanner et Gerber 2022, p. 76).

## B.4.2 EMPLOIS ATYPIQUES : CONTRATS À DURÉE DÉTERMINÉE ET HORAIRES DE TRAVAIL

En comparaison internationale, la Suisse est citée en exemple pour son marché du travail flexible et libéral (cf. Emmenegger 2009 ; Greppi et al. 2010). Les contrats à durée déterminée sont un des principaux instruments de cette flexibilisation. Ils facilitent l'entrée sur le marché du travail et peuvent fournir un instrument de tri pour les employeurs ; toutefois, ils sont également associés à un plus grand risque de pauvreté et à des incertitudes. En 2023, le taux de pauvreté des personnes sous contrat à durée déterminée était de 5,3 %, contre 3 % pour les personnes employées à durée indéterminée (cf. figure 28). Quand bien même cet écart a légèrement diminué – entre autres grâce à une situation favorable sur le marché du travail – il demeure statistiquement significatif (cf. chap. A.3). Comme le

montre la figure 29, les contrats à durée déterminée sont plus fréquents chez les travailleurs pauvres (8,9 %, contre 5 % pour les personnes qui ne sont pas dans cette situation). Dans l'ensemble, en 2023, près de 8,6 % des travailleurs occupaient un emploi à durée déterminée, une augmentation de 1,4 point de pourcentage depuis 2010. Les femmes étrangères sont surreprésentées dans cette catégorie d'emploi (11 %)[37]. Les groupes de profession offrant des emplois à durée déterminée sont hétérogènes, depuis le personnel auxiliaire jusqu'aux universitaires hautement qualifiés. La nationalité joue également un rôle : entre 2018 et 2022, la proportion de contrats à durée déterminée était de 5,4 % pour les travailleurs suisses et nettement plus pour les étrangers, avec des variations selon l'origine et le statut de séjour[38].

**Contrats à durée déterminée**

La question de savoir si les contrats à durée déterminée sont une impasse ou un tremplin reste l'objet de débats académiques (voir la présentation de la littérature au chap. B.3). Les contrats à durée déterminée peuvent faciliter l'accès des travailleurs au marché du travail et leur permettre de développer leur capital humain et leurs réseaux. Ils sont cependant souvent associés à une faible couverture sociale et à une plus grande insécurité – par exemple avec la dissolution automatique du contrat en cas de maladie ou d'accident (Geel 2024). Du côté des employeurs, les contrats à durée déterminée offrent la possibilité de faire connaissance avec les employés afin de mieux les évaluer *(screening).* On argue parfois qu'ils participent à une segmentation du marché du travail, où certains groupes sont durablement maintenus dans des rapports de travail précaires (cf. McGinnity 2005). Selon ce point de vue, les contrats à durée déterminée enclencheraient un cercle vicieux avec enchaînement d'emplois à de mauvaises conditions. Greppi et al. (2010) ne trouvent pas de preuves de cet effet de segmentation en Suisse, en particulier pour les travailleurs ayant de bonnes qualifications. Les effets de sélection continuent à poser un important problème méthodologique. Les contrats à durée indéterminée sont souvent attribués à des personnes ayant de toute façon de moins bonnes chances sur le marché du travail (Grasso et Tatsiramos 2022). Il est difficile de déterminer empiriquement dans quelle mesure le risque de pauvreté accru tient à la forme du contrat ou à des désavantages structurels frappant les personnes concernées. On ne sait pas non plus quel serait l'impact d'un abandon des contrats à durée déterminée sur ce groupe de personnes et sur leur parcours de vie.

**Horaires atypiques**

Outre les formes de contrats, la configuration des horaires de travail est un autre facteur de risque pertinent pour la pauvreté. Les analyses SILC distinguent entre les horaires réguliers et les horaires atypiques (par ex. horaires de nuit, du week-end ou irréguliers). Comme on le voit sur la figure 28, le taux de pauvreté augmente à 5,5 % pour les horaires atypiques, et même à 6,8 % pour les horaires irréguliers, contre 2,6 % pour les horaires réguliers. Les actifs occupés touchés par la pauvreté laborieuse ont nettement plus souvent des horaires irréguliers (58,9 %) que ceux qui ne sont pas dans cette situation (44,9 %) (cf. figure 29).

Même si les écarts de taux de pauvreté sont faibles entre les différentes formes de contrat, les horaires irréguliers sont considérés comme plus pénibles, car ils empêchent de faire des plans fiables, augmentent le stress et le risque de maladie (cf. Lampert et al. 2007) et rendent plus difficile la conciliation de la vie professionnelle et familiale (COFF 2023, p. 11).

**Point de vue du parcours de vie et dynamiques en lien avec le sexe**

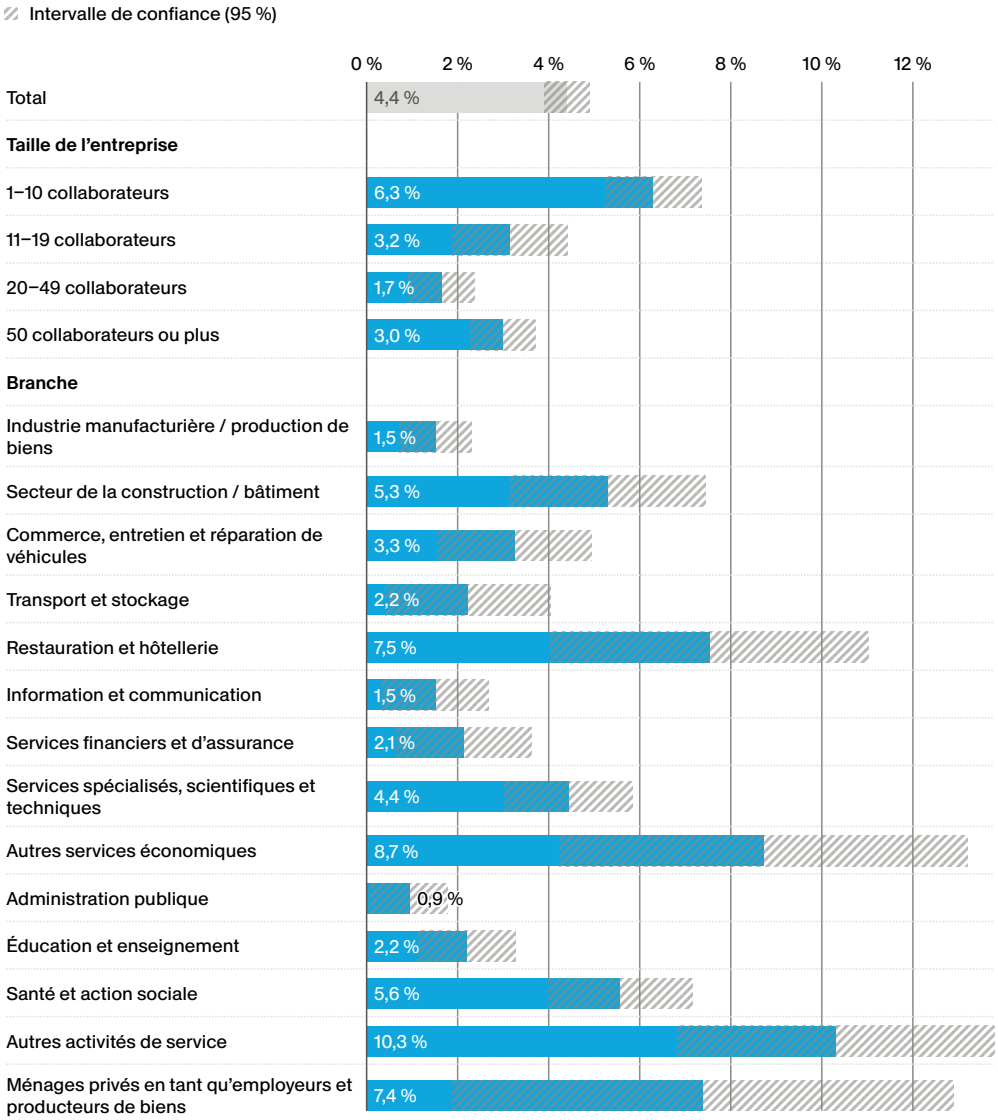
Des analyses approfondies avec des données ESPA (Hümbelin et Strazzeri 2025, p. 22) montrent la prévalence des engagements à durée déterminée et des engagements via la location de services du point de vue du parcours de vie (en distinguant selon l'âge, le sexe et le type de ménage). Au début de la vie professionnelle, ces formes d'occupation atypiques sont plus répandues chez les hommes que chez les femmes. Cette différence en lien avec le sexe se maintient quand on considère le niveau de formation, mais dispa-

raît pour l'enseignement supérieur (Hümbelin et Strazzeri 2025, p. 81). Les structures spécifiques aux branches peuvent fournir une explication : le travail temporaire est particulièrement répandu dans celles qui sont dominées par les hommes – construction, industrie, logistique et artisanat – où il est souvent saisonnier ou lié à un projet et impliquant un effort physique intense.

### B.4.3 RISQUE DE PAUVRETÉ, SECTEURS ÉCONOMIQUES ET TAILLE DES ENTREPRISES

Le risque de pauvreté laborieuse varie fortement selon les secteurs économiques et la taille des entreprises (cf. figure 30 pour la population active occupée à partir de 18 ans). Ces différences reflètent les conditions-cadres spécifiques aux branches comme le niveau de rémunération, la forme de contrat, les modèles de temps de travail et les exigences en matière de qualification.

**Figure 30**
**Taux de pauvreté des personnes actives occupées selon la branche économique et la taille de l'entreprise, 2023**
Personnes de 18 à 64 ans




III.A0323.25.V1.23.f

**Source:** OFS – SILC 2023, © OFAS 2025

**Branches où le risque de pauvreté est accru**

La figure 30 présente un certain nombre de secteurs économiques caractérisés par un taux de pauvreté plus élevé que la moyenne. Ce taux est nettement plus élevé dans des branches comme le bâtiment, la restauration et l'hôtellerie, les services à la personne, le commerce de détail et la santé et le social que dans la finance ou l'économie de l'information et de la communication. Ces branches offrent aussi des emplois peu qualifiés, qui sont associés à de plus bas salaires. Le travail à temps partiel, les contrats à durée déterminée, les horaires atypiques et le travail sur appel y sont fréquents.

**Ségrégation en lien avec le sexe**

Certaines branches où le taux de pauvreté est élevé (figure 30) incluent des professions féminines classiques. Les études montrent que ces professions sont systématiquement moins bien payées – en raison de différences supposées de productivité (cf. Becker 1985 ; Tam 1997 ; Polavieja 2012), mais aussi d'une discrimination qui s'exerce indépendamment de la question de la productivité (cf. Sørensen 1994 ; England et al. 2007 ; Lampart et al. 2023 ; Murphy et Oesch 2016). Pour la Suisse, Murphy et Oesch (2016) attestent d'une perte de salaire de 6 % en moyenne en cas de passage d'une profession masculine à une profession féminine. Cette perte est la plus sensible lorsque le taux de personnel féminin est élevé et que les employeurs disposent d'une large marge d'appréciation. Une branche particulièrement précarisée mais sous-estimée dans les statistiques est le travail domestique dans les ménages privés. Selon les analyses des données ESPA réalisées par Hümbelin et Strazzeri (2025, p. 37), cette branche présente la plus haute proportion de personnes occupant des emplois atypiques.

**Conséquences dans le parcours de vie**

Le risque de pauvreté accru des actifs occupés se reflète aussi dans leur situation à l'âge de la retraite. Selon von Gunten et Fluder (2015), les personnes qui ont travaillé dans le bâtiment, la restauration et l'hôtellerie, les services à la personne, le commerce de détail et la production industrielle sont plus souvent touchées par la pauvreté à l'âge de la retraite.

**Risque de pauvreté et taille de l'entreprise**

Comme on le voit sur la figure 30, les actifs occupés qui travaillent dans de petites entreprises comptant au maximum dix personnes ont un risque de pauvreté plus élevé. Cela pourrait être lié entre autres à la composition de la branche. L'explication donnée par Fritsch et Verwiebe (2018, p. 305) serait une moindre productivité et une plus faible couverture syndicale. Pour des postes de travail à exigences égales, les grandes entreprises de Suisse et d'ailleurs versent des salaires plus élevés et offrent davantage d'opportunités de développement professionnel. Une analyse plus ancienne des données ESPA atteste qu'il peut y avoir un écart salarial de plusieurs points entre petites et grandes entreprises (cf. Winter-Ebmer et Zweimüller 1999). À partir d'une certaine taille, les entreprises offrent souvent des conditions de travail plus stables, de meilleures prestations sociales et davantage de possibilités de carrière, ce qui réduit le risque de pauvreté. Dans le même temps, les entreprises plus grandes et plus productives peuvent poser des exigences plus élevées pour l'engagement de leur personnel. Les petites entreprises offrent en revanche plus fréquemment des formes d'occupation faciles d'accès, mais celles-ci sont aussi potentiellement moins sûres et plus précaires, d'où un risque de pauvreté accru.

# C ANALYSE DE SITUATION : INTENSITÉ DE TRAVAIL, NIVEAU DE SALAIRE ET PROXIMITÉ DU MARCHÉ DU TRAVAIL

C.1 L'INTENSITÉ DE TRAVAIL, UN FACTEUR DÉTERMINANT 78
C.1.1 Persistance d'une très faible intensité de travail 80
C.1.2 Éléments susceptibles d'expliquer une très faible intensité de travail 82
C.1.2.1 Approfondissement – Le sous-emploi selon l'âge, le sexe et le type de ménage 90

C.2 RÉMUNÉRATION 93
C.2.1 Bas salaire et pauvreté laborieuse 94
C.2.2 Qui perçoit un bas salaire ? 95
C.2.3 Approfondissement – Écarts salariaux systématiques et type d'emploi 96
C.2.4 Approfondissement – Le travail n'évite ni les bas salaires ni le recours à l'aide sociale 99
C.2.5 Relations de cause à effet entre intensité de travail et bas salaires 100

C.3 LIENS AVEC LE MARCHÉ DU TRAVAIL FAIBLES VOIRE INEXISTANTS 102
C.3.1 Situation par rapport au marché du travail 104
C.3.2 Persistance et passages d'un type d'emploi à l'autre 107
C.3.3 Éloignement du marché du travail : évolution et groupes à risque 109
C.3.4 Modèles structurels de parcours de vie 110

Le chapitre C traite des causes de la pauvreté laborieuse et, par conséquent, des pistes à envisager pour lutter contre ce phénomène. À cet effet, nous approfondissons trois sujets : primo, les raisons pour lesquelles les ménages à faible intensité de travail ne parviennent pas tous à utiliser pleinement leur potentiel d'activité de manière à s'affranchir de la pauvreté ; secundo, le rôle des bas salaires ; et tertio, le phénomène des personnes qui, bien que tournées vers le marché du travail, ne parviennent pas à s'y intégrer de façon durable.

- Une forte intensité de travail (> 55 % du potentiel d'activité) est un rempart efficace contre la pauvreté laborieuse. Inversement, les ménages affichant une très faible intensité de travail (< 20 % de ce potentiel) sont nettement plus touchés par ce phénomène.

- Les facteurs suivants peuvent expliquer la (très) faible intensité de travail d'un ménage : le statut de ménage monoparental (répartition plus ardue entre tâches familiales et activité professionnelle) ; le sous-emploi (impossibilité d'augmenter le taux d'occupation) ; des problèmes de santé (manifestation des possibilités limitées d'insertion professionnelle) et l'absence de formation postobligatoire (indice d'une difficulté à obtenir une bonne position sur le marché du travail).

- En cas d'éloignement total ou relatif du marché du travail, on observe, pour les emplois atypiques précaires, un certain degré de perméabilité vers des emplois classiques, comme le montrent les analyses empiriques. Cette perméabilité subsiste également, mais dans une moindre mesure, pour les personnes qui pourraient en principe travailler, mais qui ne recherchent pas d'emploi (phénomène de la « réserve inexprimée »).

- Les risques de pauvreté peuvent s'accumuler durant la vie professionnelle : de longues phases de chômage peuvent déboucher sur des diminutions de salaire considérables et durables au moment où la personne retrouve un emploi, en particulier dans le cas des personnes d'un certain âge. Des tendances semblables se manifestent chez les personnes occupant un emploi atypique précaire.

- Les femmes, même celles qui n'ont personne à charge, sont plus souvent sous-employées que les hommes, un constat qui, couplé à leur taux de temps partiel plus élevé, évoque des obstacles structurels tels que les possibilités limitées d'augmenter le taux d'occupation dans les professions typiquement féminines. Par ailleurs, le sous-emploi se conjugue fréquemment avec d'autres facteurs de risque : faible taux d'occupation, faible revenu annuel et salaire comparativement bas. Ce facteur de risque de pauvreté reste souvent invisible.

- Les principaux facteurs de risque liés à l'éloignement du marché du travail sont l'âge (autant la jeunesse que la vieillesse), l'origine (États tiers en particulier) et l'absence de formation d'un niveau adéquat. L'âge est fortement corrélé avec un emploi atypique précaire ainsi qu'avec l'appartenance à la réserve inexprimée ; quant à la nationalité, elle l'est avec le chômage de longue durée.

- Seule une minorité des travailleurs à bas salaire (c'est-à-dire principalement des personnes peu qualifiées, des femmes et des ressortissants des États tiers) sont pauvres en termes de revenu.

- Le salaire horaire des actifs engagés pour une durée déterminée ou à temps partiel est inférieur à la moyenne de leur classe salariale, ce qui est un indice de l'existence d'inégalités salariales structurelles.

- Les actifs occupés pauvres en termes de revenu présentent une insécurité subjective bien supérieure à la moyenne. La peur de perdre son emploi et l'absence de perspectives peuvent engendrer une détresse psychologique et mettre en danger l'insertion professionnelle à long terme.

## C.1 L'INTENSITÉ DE TRAVAIL, UN FACTEUR DÉTERMINANT

- Bonne insertion sur le marché du travail : seulement 5 % de la population active vit dans des ménages affichant une très faible intensité de travail (< 20 %). De 2020 à 2023, moins de 10 % a été touchée à un moment ou l'autre par ce phénomène, des pourcentages bas en comparaison internationale, qui attestent du bon fonctionnement du marché du travail suisse.

- L'intensité du travail, un facteur déterminant pour le risque de pauvreté : le taux de pauvreté des ménages à très faible intensité de travail (< 20 %) est plus de dix fois supérieur à celui des ménages dont l'intensité de travail est élevée (36,4 %, contre 2-3 %).

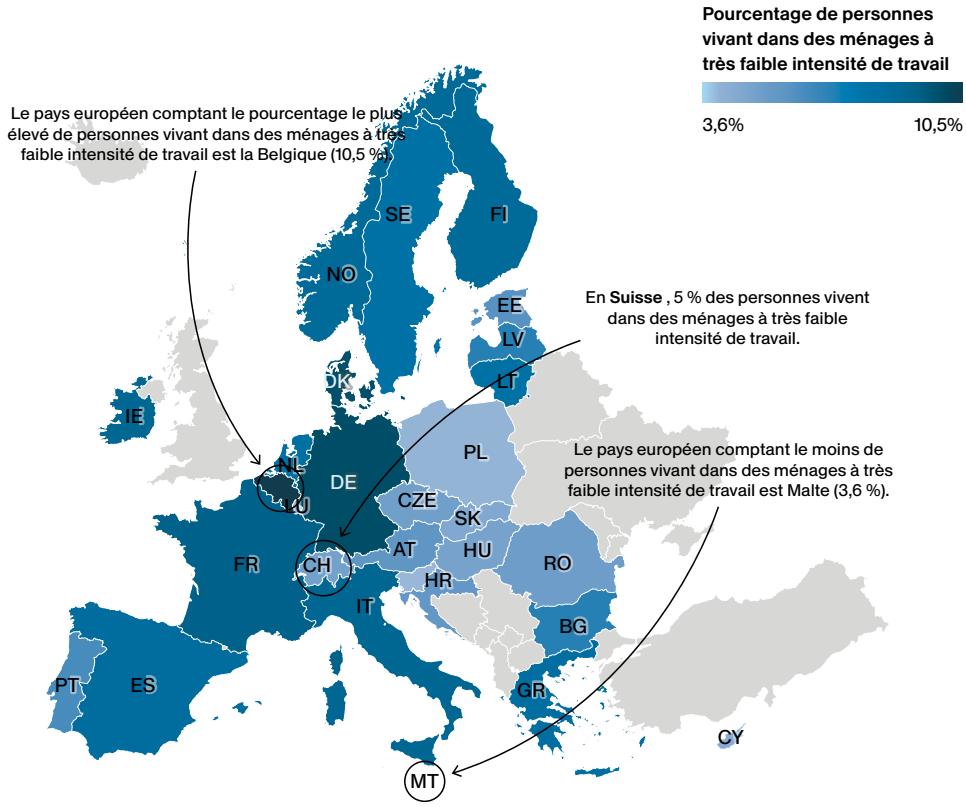
- Faible chronicisation : seules 1 % environ des personnes vivent quatre ans de suite dans des ménages à très faible intensité de travail.

Comme le montre la figure 1, de multiples raisons d'ordre individuel, familial et structurel expliquent pourquoi l'exercice d'une activité professionnelle n'est pas toujours un rempart contre la pauvreté en termes de revenu. Dans ce chapitre, nous mettrons l'accent sur les facteurs suivants liés au marché du travail, qui peuvent à leur tour fournir des pistes pour d'éventuelles mesures : intensité de travail, niveau de salaire, relations de cause à effet entre intensité de travail et niveau de salaire ainsi qu'éloignement du marché du travail.

L'intensité de travail d'un ménage – entendue comme la mesure dans laquelle ses membres pouvant exercer une activité professionnelle en exercent effectivement une – joue un rôle déterminant dans l'apparition des risques de pauvreté, aux côtés de la composition du ménage et du besoin financier qui en résulte (cf. Losa et Soldini 2011). Les données SILC permettent de déterminer dans quelle mesure un ménage composé de personnes de moins de 65 ans tire pleinement parti de son potentiel d'activité (cf. figure 32). Pour ce faire, on tient compte de la situation professionnelle de tous ses membres de 18 à 64 ans, à l'exception des étudiants âgés de 18 à 24 ans, des retraités et des bénéficiaires de rentes (rentes AI, par ex.) ainsi que des personnes sans emploi âgées de 60 à 64 ans vivant dans des ménages dont le revenu provient principalement de rentes[39]. On parle d'une intensité de travail très faible lorsqu'un ménage utilise 20 % au plus de son potentiel d'activité[40]. Dans un ménage de deux personnes en âge de travailler, on serait en présence d'un tel scénario, par exemple, si l'un des membres travaillait à 30 % et l'autre à 10 %. L'examen des données administratives complète ces analyses (cf. Höglinger et al. 2025b).

En Suisse, environ 5 % des personnes en âge de travailler vivent dans des ménages affichant une très faible intensité de travail, un pourcentage très bas en comparaison internationale, qui atteste du bon fonctionnement du marché du travail. Ce pourcentage est nettement plus élevé dans des pays d'Europe méridionale et occidentale comme l'Allemagne (près de 10 %) et la France (9 % env., cf. figure 31).

**Figure 31**
**Pourcentage de personnes de moins de 65 ans vivant dans des ménages à très faible intensité de travail, 2023**



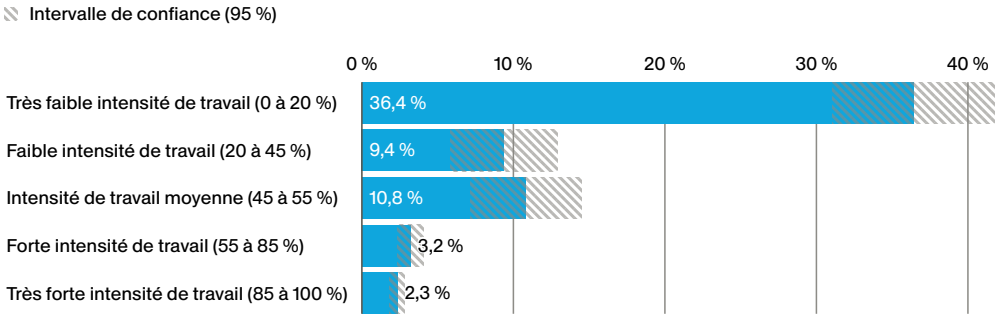

III.A0070.25.V1.23.f

**Remarque:** La figure reproduit les pays membres de l'UE et de l'AELE, à l'exception de l'Islande et du Liechtenstein. Calcul effectué selon la méthodologie d'Eurostat.
**Source:** Eurostat, UE–SILC 2023, © OFAS 2025

Comme le montre le chap. B, ce sont en particulier les ménages monoparentaux et les couples avec trois enfants ou plus qui sont pauvres en termes de revenus ou sont des travailleurs pauvres. Des problèmes de santé ou le manque de qualifications peuvent aussi empêcher des personnes actives d'exploiter pleinement leur potentiel théorique d'activité (Crettaz 2018a ; Georgieff 2024). Par ailleurs, la théorie des capabilités (Sen 2000) voit dans une faible intensité de travail non seulement la conséquence de lacunes individuelles, mais aussi l'expression d'une capacité limitée d'action et de participation sur le marché du travail qui peut trouver son origine dans une combinaison de facteurs individuels, sociaux et culturels (cf. Bonvin 2009 ; Crettaz 2018b).

En Suisse, le risque de pauvreté d'un ménage est clairement corrélé avec son intensité de travail : une intensité de travail élevée ou très élevée (de 55 à 100 %) est en effet un rempart efficace contre la pauvreté : elle se traduit par un taux de pauvreté de 2 à 3 % (cf. figure 32, contre un taux de 36,4 % – soit plus de dix fois supérieur – pour les ménages à très faible intensité de travail. La question se pose de savoir pour quelles raisons un ménage en Suisse présente une faible ou très faible intensité de travail. On ne peut déduire ces raisons directement de l'indicateur « intensité de travail », car ce dernier ne tient pas compte des obstacles individuels à l'activité tels que des responsabilités familiales ou des problèmes de santé. Il ne permet donc pas de déterminer si, et dans quelle mesure, le ménage en question pourrait théoriquement augmenter son intensité de travail. Nous analyserons plus en détail les possibles causes d'une très faible intensité de travail au chapitre C.1.2.

**Figure 32**
**Taux de pauvreté selon l'intensité de travail du ménage, 2023**
Personnes âgées de 0 à 64 ans




III.A0080.25.V1.23.f

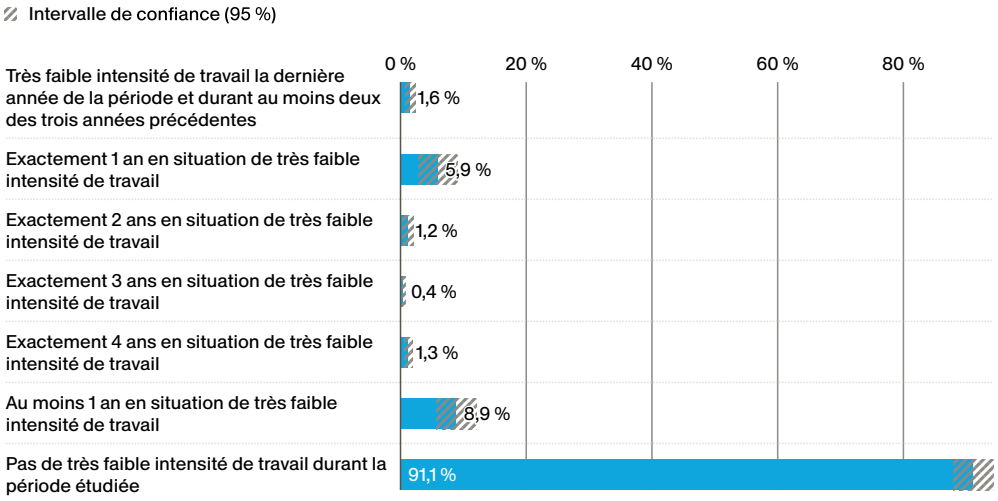
**Remarque:** L'intensité de travail est la résultante du rapport entre le total des mois travaillés et le nombre maximal de mois de travail possibles de tous les membres d'un ménage en âge de travailler (18 à 64 ans). Calcul effectué selon la méthodologie d'Eurostat.
**Exemple d'interprétation:** Les personnes vivant dans un ménage présentant une très faible intensité de travail ont un taux de pauvreté de 36,4 %.
**Source:** OFS – SILC 2023, © OFAS 2025

## C.1.1 PERSISTANCE D'UNE TRÈS FAIBLE INTENSITÉ DE TRAVAIL

Des études telles que celles de Brülle et Gangl (2023) et de Mussida et Sciulli (2024) montrent que des périodes de chômage ou de faible intensité de travail peuvent être à l'origine de trajectoires de dépendance : la personne qui se trouve une fois dans une telle situation présente en effet un risque accru de connaître un nouvel épisode de faible intensité de travail. Généralement, plus longue est la phase de faible intensité de travail, plus le risque de pauvreté ultérieur s'accroît. Mussida et Sciulli (2024) montrent, sur la base de données de panel SILC analysées pour quatre pays européens, qu'une rétroaction peut se produire entre pauvreté et faible intensité de travail : l'intensité de travail d'une période exerce une influence sur le risque de pauvreté de la période suivante, et inversement.

C'est en raison de cette interaction que la persistance d'une très faible intensité de travail a fait l'objet de nouvelles analyses, sur la base des données SILC, dans le cadre du monitoring national de la pauvreté (cf. figure 33). Les chercheurs ont retenu à cet effet les personnes vivant dans des ménages d'actifs pour la période allant de 2020 à 2023[41]. On entend en l'occurrence par ménage d'actifs les ménages dont la majorité des membres ont moins de 64 ans à la fin de cette période. Ces calculs appliquent la méthodologie de Ward et Ozdemir (2013), qui ont réalisé des études comparables pour plusieurs pays européens. Les résultats présentés à la figure 33 montrent que pendant la période de référence de quatre ans, la vaste majorité de la population (91,1 %) n'a jamais vécu dans un ménage à très faible intensité de travail ; le reste (8,9 %) – soit environ un adulte sur douze vivant dans un ménage d'actifs – s'est trouvé une fois au moins dans une telle situation et seule une très petite minorité y a vécu en permanence (env. 1 %). Le pourcentage de personnes vivant dans un ménage ayant cette caractéristique en 2023 et durant au moins deux des trois années précédentes n'est guère plus élevé (1,6 %). Les analyses réalisées pour la période allant de 2018 à 2021 ont corroboré ces résultats. La Suisse fait relativement bonne figure en comparaison européenne : alors que, selon Ward et Ozdemir (2013, p. 25), 8 % en moyenne de la population adulte des pays de l'UE présentait une très faible intensité de travail durant la période 2006-2009, ce pourcentage était de seulement 3,5 %[42] pour la période 2018-2021 et de 1,6 % pour les années 2020 et 2021.

**Figure 33**
**Persistance d'une très faible intensité de travail, 2020–2023**
Personnes de 0 à 64 ans




III.A0091.25.V1.23.f

**Remarque:** Sont prises en compte les personnes vivant dans des ménages d'actifs. Un ménage à très faible intensité de travail exploite au plus 20 % de son potentiel d'activité. Calcul effectué selon la méthodologie d'Eurostat.
**Exemple d'interprétation:** Durant la période étudiée, 5,9 % des personnes vivant dans des ménages d'actifs ont présenté une très faible intensité de travail durant au moins un an.
**Source:** OFS – SILC 2020 – 2023, © OFAS 2025

### C.1.2 ÉLÉMENTS SUSCEPTIBLES D'EXPLIQUER UNE TRÈS FAIBLE INTENSITÉ DE TRAVAIL

- Structure du ménage : les membres d'une famille monoparentale ou d'un ménage composé d'une seule personne sont nettement plus souvent touchées par une très faible intensité de travail, ce qui révèle des difficultés structurelles à concilier vie professionnelle et responsabilités familiales. De plus, ce type de ménage ne dispose pas d'autres membres qui pourraient compenser une perte de revenu.
- Formation : les personnes sans formation postobligatoire vivent plus souvent dans des ménages à très faible intensité d'activité professionnelle (9,4 %) que les titulaires d'un diplôme de degré tertiaire.
- Problèmes de santé : tant les personnes pauvres en termes de revenu que les personnes vivant dans des ménages à bas revenu indiquent deux fois plus souvent que les autres travailler à temps partiel principalement en raison d'une maladie ou d'un handicap, ce qui laisse penser que les personnes travaillant à temps partiel n'ont pas toutes la possibilité d'augmenter leur taux d'occupation.
- Les tâches ménagères et éducatives requièrent des ressources : les personnes vivant dans des ménages pauvres en termes de revenu mentionnent bien plus rarement que les autres les tâches ménagères et éducatives comme principale raison de travailler à temps partiel, ce qui indique qu'il faut avoir une certaine marge de manœuvre financière pour s'occuper de ses proches.
- Le temps partiel n'est pas toujours un choix : les personnes vivant dans des ménages à bas revenu ainsi que celles pauvres en termes de revenu indiquent plus souvent que le sous-emploi est la principale raison pour laquelle elles travaillent à temps partiel.
- Les femmes, même sans personne à charge, sont particulièrement souvent sous-employées : en 2023, quelque 240 000 personnes étaient sous-employées en Suisse, dont une grande majorité de femmes travaillant fréquemment à temps partiel. De nettes différences entre les sexes se manifestent déjà à partir de 25 ans, y compris dans les ménages sans enfant. Ces écarts sont révélateurs d'une inégalité structurelle dont sont victimes les femmes, notamment en raison de la difficulté d'augmenter le taux d'occupation dans des branches « typiquement féminines » (segmentation du marché du travail). Le sous-emploi est particulièrement manifeste au moment où la personne reprend une activité professionnelle.

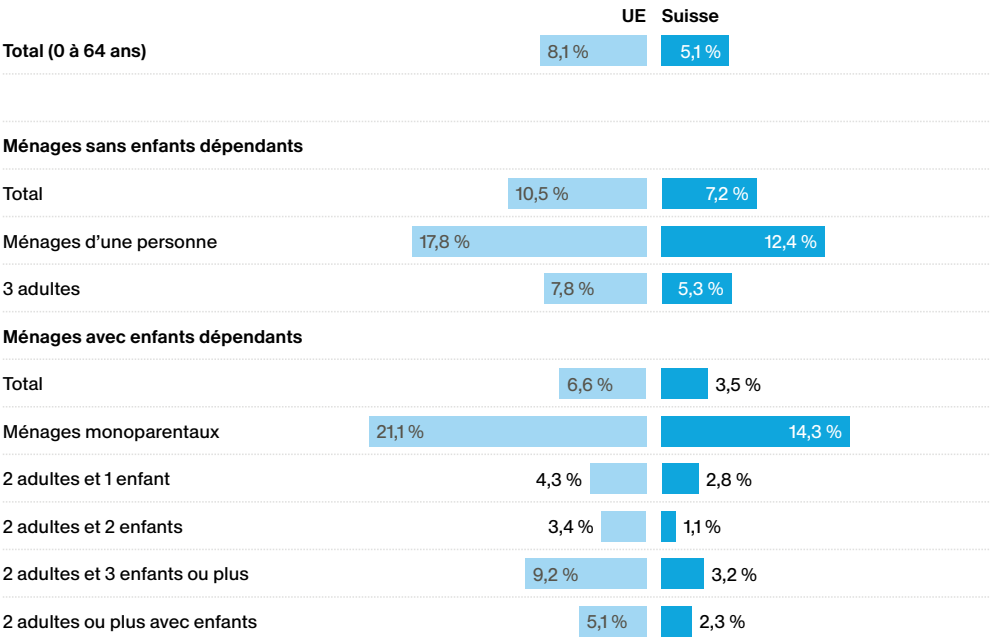
**Très faible intensité de travail et type de ménage**

Comme l'illustre la figure 1, sont qualifiés de travailleurs pauvres les ménages dont les besoins financiers dépassent le revenu. Il a aussi été montré, au chap. B.3.3 et à la figure 21, que la composition du ménage (le nombre des enfants qui y vivent, par ex.) peut avoir une influence sur l'intensité de travail. La figure 34 présente, par type de ménage, le pourcentage de personnes vivant dans des ménages à très faible intensité de travail (sans tenir compte du statut de pauvreté), pour la Suisse et pour l'Union européenne. Ce pourcentage est, dans les deux régions, nettement plus élevé chez les personnes vivant dans des ménages d'une personne ou dans des ménages monoparentaux. Pour ces dernières, ce résultat est révélateur des obstacles qu'elles doivent surmonter pour concilier vie professionnelle et vie familiale, obstacles abordés dans les publications scientifiques. Quelques études qui examinent les pertes de revenu subies par les ménages monoparentaux après une séparation (Andress et al. 2006 ; Vandecasteele 2011 ; DiPrete 2002 ;

Bischof et al. 2023) montrent que, dans un ménage, les femmes travaillent plus souvent à temps partiel et assument la plus grande partie des responsabilités familiales. En cas de séparation, leur risque de pauvreté est plus élevé en raison des trajectoires de dépendance qu'elles ont emprunté, car elles continuent à se charger de l'essentiel de la garde des enfants, ce qui a tendance à limiter leur disponibilité sur le marché du travail (Kraus 2014, ainsi que chap. B.4.1 sur le temps partiel et chap. B.3.3 sur l'importance de la répartition des rôles entre hommes et femmes)[43]. Le cadre institutionnel et les obstacles structurels à l'insertion professionnelle des personnes élevant seules leurs enfants dépendent notamment de la disponibilité et du financement de structures souples d'accueil extra-familial des enfants et de l'existence de modèles de travail flexibles (cf. champ d'action Conciliation 5.5).

Ces dernières décennies, le nombre de ménages d'une personne a bondi : en 1970, ils constituaient environ 20 % de tous les ménages selon les données de l'OFS, contre près de 40 % en 2023[44]. Cette évolution s'explique par l'augmentation des taux de séparation et de divorce, mais aussi par la modification des projets de vie et par des changements démographiques. À l'inverse, les ménages de couples avec enfants sont en proportion très peu nombreux parmi les couples à très faible intensité de travail, et cela, quel que soit le nombre d'enfants, dans la grande majorité des cas. Ce n'est qu'en comparaison avec l'Union européenne que l'on constate un pourcentage légèrement plus élevé pour les ménages comptant trois enfants ou plus. L'absence d'une autre personne pour compenser les pertes de revenu n'est pas le seul facteur en présence : les ménages d'une personne comptent une proportion élevée de personnes vulnérables, vivant par exemple seules après une séparation ou un divorce (Willimann 2023) ainsi que des personnes présentant une forte prévalence d'isolement social et de troubles psychiques ou physiques (Blaser et Amstad 2016).

**Figure 34**
**Pourcentage de personnes vivant dans un ménage à très faible intensité de travail, selon le type de ménage, 2023**
Personnes âgées de 0 à 64 ans




III.A0100.25.V3.23.f

**Remarque:** L'intensité de travail est la résultante du rapport entre le total des mois travaillés et le nombre maximal de mois de travail possibles de tous les membres d'un ménage en âge de travailler (18 à 64 ans). Un ménage à très faible intensité de travail exploite au plus 20 % de son potentiel d'activité. Sont considérés comme dépendants les enfants âgés de 0 à 17 ans et les adultes âgés de 18 à 24 ans qui n'exercent pas d'activité professionnelle et qui vivent avec au moins l'un de leurs parents.
**Exemple d'interprétation:** Le pourcentage de ménages monoparentaux qui présentent une très faible intensité de travail est respectivement de 21,1 % dans l'UE et de 14,3 % en Suisse.
**Source:** Eurostat, UE–SILC 2023, © OFAS 2025

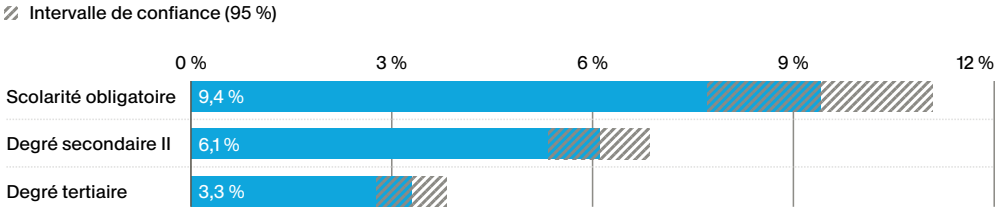
## Niveau de formation et intensité de travail

Les diplômes facilitent l'accès au marché du travail : plus le niveau de formation est élevé, plus la personne a généralement de chances de trouver un emploi qualifié et stable qui lui permet de subvenir à ses besoins (cf. le cahier thématique « Formation et pauvreté en Suisse »). Dans leur étude, Aepli et al. (2021, p. 26–30) montrent que les personnes sans diplôme postobligatoire sont certes plus souvent sans emploi, mais présentent aussi, en moyenne, un taux d'occupation plus élevé que les titulaires d'un diplôme du degré secondaire II. S'agissant de l'intensité de travail, des effets opposés peuvent donc s'observer pour les personnes sans formation postobligatoire : d'une part, une faible rémunération peut les contraindre à travailler davantage ; d'autre part, la plus grande précarité des rapports de travail dans les branches à bas salaires se traduit par un risque de chômage accru. La figure 35 présente la composition des ménages à très faible intensité de travail selon leur niveau de formation : plus ce niveau augmente, plus la proportion de personnes vivant dans un ménage à très faible intensité de travail recule. Ainsi, 9,4 % des personnes sans diplôme postobligatoire vivent dans ce type de ménage, contre seulement 3,3 % des titulaires d'un diplôme tertiaire.

Un diplôme postobligatoire représente donc un important atout pour s'intégrer sur le marché du travail, alors que les possibilités d'exercer une activité professionnelle sont nettement moins bonnes pour les personnes sans diplôme (cf. Aepli et al. 2021 ; Meyer 2018), qui peuvent avoir davantage de peine à concilier vie professionnelle et vie familiale en raison d'une plus grande difficulté à financer l'accueil extrafamilial des enfants et d'effets de seuil plus marqués (Stern et al. 2018 ; Ehrler et al. 2012 ; Liechti et al. 2023 et cf. le cahier thématique « Formation et pauvreté en Suisse »).

cf. cahier thématique « Formation et pauvreté en Suisse »

**Figure 35**
**Pourcentage des personnes vivant dans des ménages à très faible intensité de travail selon le niveau de formation, 2023**
Personnes de 0 à 64 ans




III.A0110.25.V1.23.f

**Remarque:** L'intensité de travail est la résultante du rapport entre le total des mois travaillés et le nombre maximal de mois de travail possibles de tous les membres d'un ménage en âge de travailler (18 à 64 ans). Un ménage à très faible intensité de travail exploite au plus 20 % de son potentiel d'activité. Calcul effectué selon la méthodologie d'Eurostat.
**Exemple d'interprétation:** 9,4 % des personnes sans diplôme postobligatoire vivent dans des ménages à très faible intensité de travail.
**Source:** OFS – SILC 2023, © OFAS 2025

## Déterminants du temps partiel – Intensité de travail à l'échelle individuelle

Le temps partiel est plus répandu parmi les ménages à faible ou très faible intensité de travail (pour la prévalence du temps partiel, cf. le chap. B.4.1). C'est en particulier pour les ménages à très faible intensité de travail (< 20 %) qu'une augmentation de cette intensité pourrait être un puissant levier pour accroître le revenu. Les données de l'enquête ESPA de l'OFS (2022a) montrent toutefois qu'en 2020, seulement 2,3 % des personnes actives occupées travaillaient à moins de 20 % dans leur activité professionnelle principale, et que les jeunes, les auxiliaires et les femmes sont proportionnellement plus nombreux dans ce groupe. Les principales raisons indiquées pour expliquer un taux d'occupation inférieur à 20 % sont, d'une part, la poursuite d'une formation initiale ou continue, et d'autre part, la garde des enfants et les autres obligations familiales ou personnelles (OFS 2022a). Des études réalisées à l'échelon international avancent comme causes princi-

pales du fort taux de temps partiel des femmes (ou de leur faible intensité de travail) la persistance de la division traditionnelle du travail entre hommes et femmes, l'insuffisance des structures publiques d'accueil extrafamilial des enfants ainsi que les attentes genrées, socialement construites (cf. Giudici et Schumacher 2017 ; Bühlmann et al. 2010 ; Kuehni 2022). Ces éléments peuvent être des facteurs de conversion sociaux (au sens de la théorie des capabilités). En effet, c'est d'eux qu'il dépendra que les personnes aient la possibilité de faire réellement des choix ou que les normes sociales leur suggèreront certains parcours de vie déterminés. Des aspects structurels du marché du travail, comme les modèles de temps de travail des branches, exercent également une influence sur la probabilité d'occuper un emploi à temps partiel. Ainsi, les secteurs à forte proportion de travail partiel, tels que l'enseignement et les services personnels ou domestiques, sont très féminisés et reflètent des modèles d'activité professionnelle institutionnalisés qui peuvent limiter la marge de manœuvre de certaines catégories de personnes (Perrenoud 2022).

L'analyse systématique des motifs subjectifs avancés dans l'enquête SILC de l'Union européenne pour expliquer le choix d'un temps partiel – ventilés par statut de pauvreté, intensité de travail et quintile de revenu – laisse entrevoir les raisons structurelles du temps partiel. L'Office fédéral de la statistique a procédé à cette analyse dans le cadre du monitoring national de la pauvreté, sur la base des données SILC de 2021 et 2023. Si elle porte principalement sur les résultats pour 2023, la présentation fait aussi référence à ceux de 2021, notamment lorsque les données des deux années divergent.

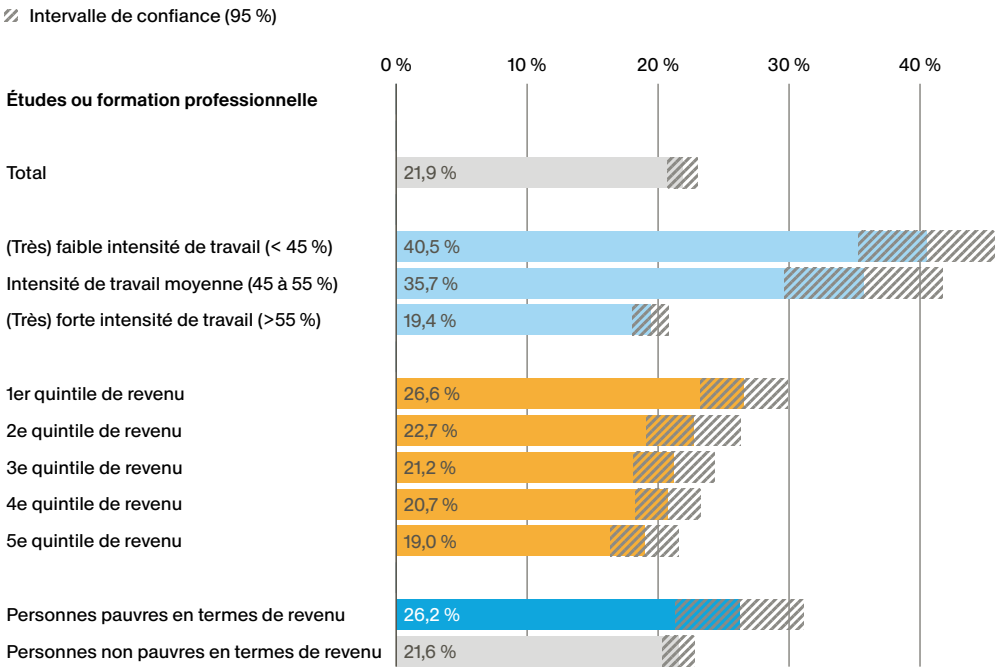
**Études ou formation professionnelle**

En économie de l'éducation, les filières formelles de formation initiale et de perfectionnement professionnel représentent un investissement en capital humain (Becker 1964). Dans la théorie des capabilités, elles sont un instrument essentiel permettant à l'individu de réaliser tout son potentiel. À court terme, la formation réduit la participation au marché du travail et, par conséquent, le revenu, mais à long terme, elle vise une amélioration de l'employabilité. On observe ainsi une prévalence élevée de temps partiels très réduits (< 20 %) chez les jeunes adultes (15-24 ans), un indice laissant penser qu'ils sont en formation (cf. OFS 2022a, p. 4). Comme le montre la figure 36, 40,5 % des personnes vivant dans des ménages à faible ou très faible intensité de travail expliquent leur situation principalement par des études ou une formation, et ce pourcentage diminue à mesure que l'intensité s'accroît.

Le fait que des études ou une formation professionnelle constituent la principale raison de travailler à temps partiel laisse penser que ces phases de formation sont limitées dans le temps. Les résultats présentés dans le cahier thématique « Formation et pauvreté en Suisse » montrent que les personnes à faible revenu suivent nettement moins souvent que la moyenne des filières de perfectionnement et de formation continue, en dépit de leur importance déterminante. Cette inégalité persiste même après avoir tenu compte des covariables pertinentes (tels que le genre, la formation ou le statut migratoire). On trouvera des éléments d'explication dans des théories telles que celle du cumul des vulnérabilités (DiPrete et Eirich 2006), selon laquelle les vulnérabilités existantes peuvent se renforcer avec le temps. Il est intéressant de noter que le pourcentage de personnes qui avancent des « études ou une formation professionnelle » comme raison principale d'un temps partiel ne varie guère en fonction du quintile de revenu, même si les personnes du quintile supérieur la mentionnent plus souvent que celles du quintile inférieur. Il en découle une certaine comparabilité structurelle de cette étape de la vie marquée par un investissement en capital humain, quelle que soit la classe socioéconomique. Il n'y a pas non plus, à cet égard, de différences statistiquement significatives entre les personnes en situation de pauvreté et celles qui ne le sont pas.

cf. cahier thématique « Formation et pauvreté en Suisse », (chapitre A.4)

**Figure 36**
**Raison principale du travail à temps partiel : études ou formation professionnelle, 2023**
Personnes de 18 à 64 ans




III.A0130.25.V1.23.f

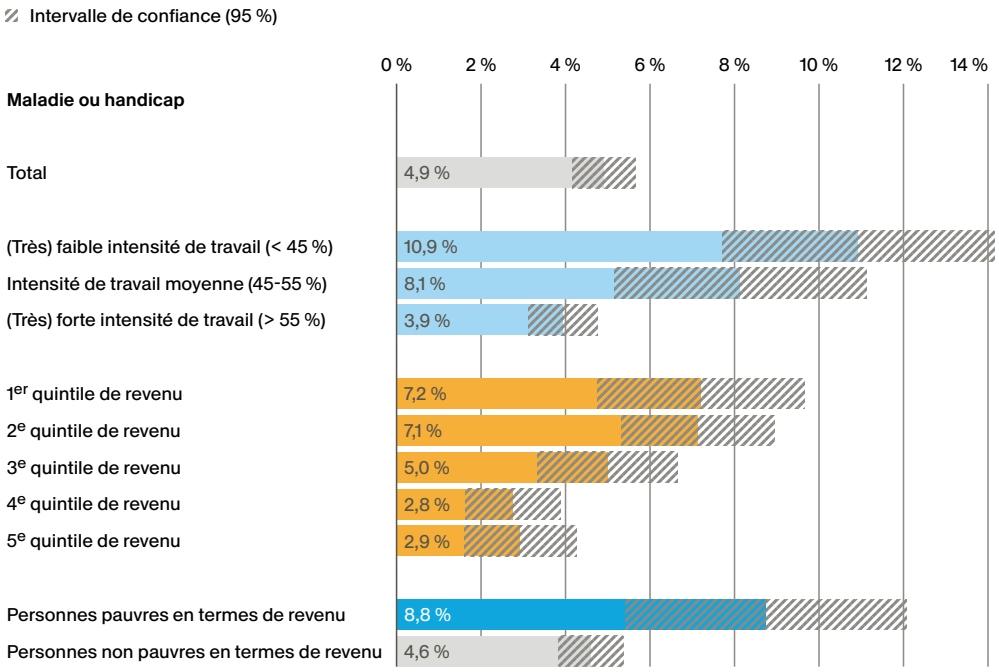
**Remarque:** L'intensité de travail est la résultante du rapport entre le total des mois travaillés et le nombre maximal de mois de travail possibles de tous les membres d'un ménage en âge de travailler (18 à 64 ans). Temps partiel selon les indications fournies par la personne concernée ou moins de 30 heures par semaine.
**Exemple d'interprétation:** 26,6 % des personnes travaillant à temps partiel appartenant au 1er quintile de revenu indiquent que des études ou une formation sont la raison principale de leur temps partiel.
**Source:** OFS – SILC 2023, © OFAS 2025

## Maladie ou handicap : les problèmes de santé, un risque structurel

La capacité de participer au marché du travail dépend essentiellement de la santé physique et psychique, un élément crucial de la notion d'employabilité. Les problèmes qui surviennent dans ce domaine peuvent par conséquent réduire considérablement le volume d'activité. De surcroît, les employeurs peuvent juger que les personnes atteintes dans leur santé sont moins productives, ce qui affaiblit encore leur position sur le marché du travail (Horvath et al. 2021). La figure 37 montre que les personnes vivant dans des ménages pauvres en termes de revenu mentionnent deux fois plus souvent que les autres la maladie ou le handicap comme raison principale d'un temps partiel[45]. La même tendance se dessine en ce qui concerne l'intensité de travail[46] : plus elle augmente, plus le pourcentage de personnes qui expliquent leur participation réduite au marché du travail par des problèmes de santé diminue. Ce sont en particulier les personnes situées dans le quintile de revenu inférieur qui mentionnent avec une fréquence significativement plus élevée la santé comme principale raison de travailler à temps partiel. Ces résultats corroborent l'hypothèse d'une double contrainte : problèmes économiques et problèmes de santé se renforcent mutuellement et font obstacle à l'accroissement de l'intensité de travail. Ce cas n'est pas propre à la Suisse : des chercheurs ont observé un phénomène semblable notamment pour l'Italie (Parodi et Sciulli 2008) ainsi que pour le Royaume-Uni, l'Allemagne et la France (Mussida et Sciulli 2024).

## Figure 37
## Raison principale du travail à temps partiel : maladie ou handicap, 2023

Personnes de 18 à 64 ans




III.A0140.25.V1.23.f

**Remarque:** L'intensité de travail est la résultante du rapport entre le total des mois travaillés et le nombre maximal de mois de travail possibles de tous les membres d'un ménage en âge de travailler (18 à 64 ans). Temps partiel selon les indications fournies par la personne concernée ou moins de 30 heures par semaine.
**Exemple d'interprétation:** 8,8 % des personnes occupées à temps partiel vivant dans un ménage à faible revenu indiquent que la maladie ou le handicap est la principale raison de leur emploi à temps partiel.
**Source:** OFS – SILC 2023, © OFAS 2025

Par ailleurs, plusieurs études font état de différences significatives en termes de santé entre la population suisse et la population issue de la migration (cf. Lehmann et al. 1990 ; Minder 1993). Rellstab et al. (2016), qui étudient le lien entre maladies chroniques et situation sur le marché du travail, constatent que les Suisses souffrent moins de maladies chroniques que la population issue de la migration. L'examen détaillé de migrants en fonction de leur origine révèle un moins bon état de santé chez les personnes en provenance de l'ancienne Yougoslavie et de Turquie, et leur situation sur le marché du travail en constitue un élément d'explication. Rellstab et al. (2016) montrent ainsi que le travail à temps partiel, le chômage et le fait de ne pas exercer d'activité lucrative nuisent à la santé. On peut en déduire des interrelations : les problèmes de santé sont susceptibles de réduire la participation au marché du travail, et une situation précaire sur ce marché peut à son tour aggraver les atteintes à la santé.

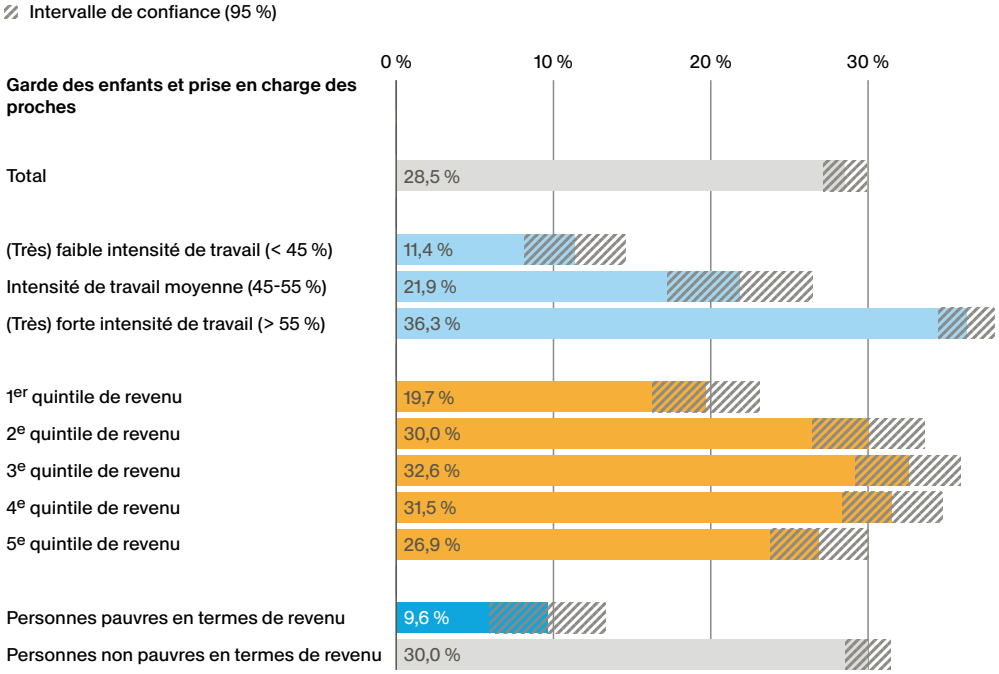
### Tâches ménagères, garde des enfants et prise en charge des proches

Dans de nombreux cas, le temps partiel permet de concilier responsabilités familiales et vie professionnelle. Dans la perspective de la théorie des capabilités (Sen 2000 ; Nussbaum et Sen 2009), la question déterminante est de savoir si le temps partiel est un choix de vie ou s'il découle de limitations structurelles qui empêchent l'individu de réaliser tout son potentiel. En Suisse, il constitue une stratégie courante, surtout chez les femmes, pour concilier obligations familiales et activité professionnelle. Par ailleurs, comme le montre la figure 38, les personnes vivant dans des ménages pauvres indiquent bien moins fréquemment que les autres travailler à temps partiel principalement pour pouvoir prendre soin d'enfants ou de proches. Un examen détaillé par quintile de revenu montre lui aussi que les personnes appartenant au quintile inférieur mentionnent signi-

ficativement moins souvent (20 %) les obligations familiales comme motif du temps partiel, ce qui fait apparaître un dilemme structurel : il faut disposer d'une certaine latitude – surtout en termes de temps et d'argent – pour s'occuper de ses enfants et de ses proches.

Quand cette marge de manœuvre fait défaut, les soins prodigués à des personnes à charge n'en perdent pas leur importance pour autant, mais sont parfois dispensés au prix de compromis insatisfaisants ou contraignants (charge de travail excessive, solutions informelles ou renoncements, par ex.). Plus l'intensité de travail s'accroît, plus les personnes déclarent travailler à temps partiel essentiellement pour garder les enfants ou s'occuper de proches, ce qui indique que les obligations familiales requièrent une certaine aisance financière et qu'elles ne sont pas à la portée de tous les ménages, ni pour ce qui est du temps à disposition ni pour ce qui est des ressources financières.

**Figure 38**
**Raison principale du travail à temps partiel : tâches ménagères, garde des enfants et prise en charge des proches, 2023**
Personnes de 18 à 64 ans




III.A0160.25.V1.23.f

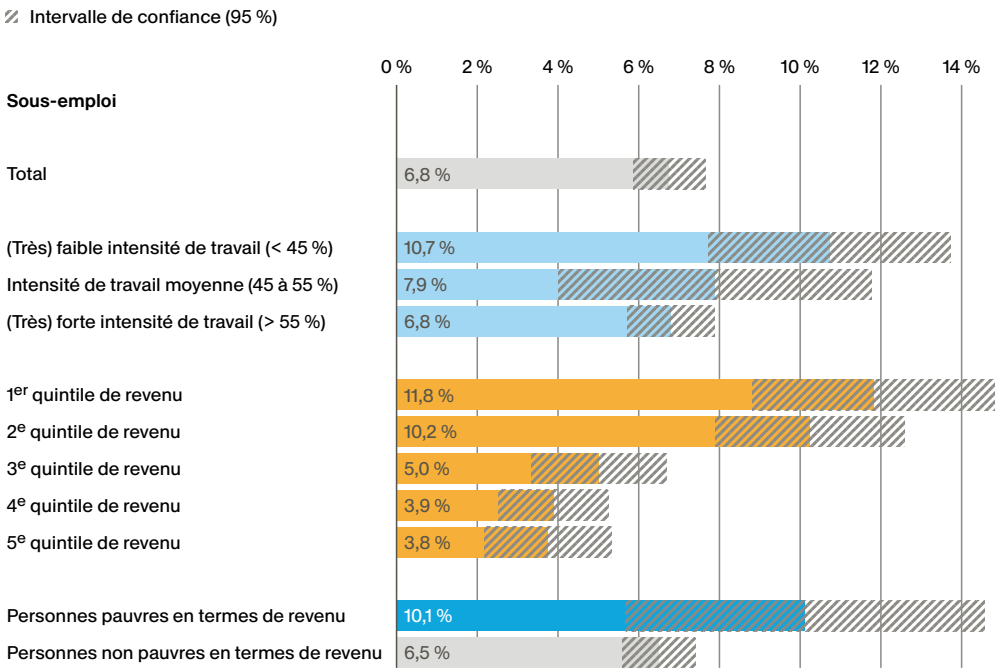
**Remarque:** L'intensité de travail est la résultante du rapport entre le total des mois travaillés et le nombre maximal de mois de travail possibles de tous les membres d'un ménage en âge de travailler (18 à 64 ans). Temps partiel selon les indications fournies par la personne concernée ou moins de 30 heures par semaine.
**Exemple d'interprétation:** 9,6 % des personnes à faible revenu travaillant à temps partiel indiquent que les tâches ménagères, la garde des enfants ou la prise en charge de proches sont la raison principale de leur temps partiel.
**Source:** OFS – SILC 2023, © OFAS 2025

## Le sous-emploi, manifestation de choix limités

Le temps partiel n'est pas toujours un choix, et le souhait inassouvi de travailler davantage – désigné également par les termes de sous-emploi ou de temps partiel involontaire – révèle un écart entre intensité de travail effective et intensité de travail désirée. Comme le montre la figure 39, 11,8 % des personnes du quintile le plus bas indiquent être sous-employées, un pourcentage significativement plus élevé que celui des autres quintiles.

### Figure 39
### Raison principale du travail à temps partiel : sous-emploi, 2023

Personnes de 18 à 64 ans




III.A0150.25.V1.23.f

**Remarque:** L'intensité de travail est la résultante du rapport entre le total des mois travaillés et le nombre maximal de mois de travail possibles de tous les membres d'un ménage en âge de travailler (18 à 64 ans). Temps partiel selon les indications fournies par la personne concernée ou moins de 30 heures par semaine.
**Exemple d'interprétation:** 10,1 % des personnes à faible revenu travaillant à temps partiel indiquent comme raison principale de leur sous-emploi qu'elles souhaiteraient augmenter leur intensité de travail mais ne trouvent pas d'emploi, ou bien qu'il ne leur est pas possible d'augmenter leur taux d'occupation dans leur emploi actuel.
**Source:** OFS – SILC 2023, © OFAS 2025

Les personnes des quintiles supérieurs indiquent aussi significativement plus souvent ne pas vouloir accroître leur intensité de travail. Contrairement aux résultats de l'enquête SILC 2021, les pourcentages de sous-emploi ne présentent pas, pour 2023, de différences significatives entre les personnes pauvres en termes de revenu et les autres ; l'ordre de grandeur de ces valeurs estimées est néanmoins robuste (en 2023 : 10,1 % contre 6,5 % ; en 2021 : 10,9 % contre 5,7 %, avec un écart significatif). Toutes ces considérations portent à penser que le souhait de travailler davantage est étroitement lié à la situation financière : plus le revenu du travail est faible, plus s'impose la nécessité d'augmenter le taux d'occupation pour subvenir aux besoins du ménage. Des analyses de l'OFS (2019) confirment que les personnes sous-employées perçoivent en moyenne des revenus bruts inférieurs, quel que soit leur taux d'occupation. Dès lors, le souhait de travailler davantage n'est pas uniquement l'expression d'une préférence subjective, mais aussi une réaction à des contraintes économiques et à un choix de solutions limité. Le taux de sous-emploi a aussi tendance à être supérieur chez les personnes pauvres en termes de revenu employées à temps partiel. Si on prend en considération l'intensité de travail, on remarque qu'elle est inversement corrélée avec le sous-emploi. Le chapitre C.1.2.1 présente la com-

position du groupe des personnes sous-employées, ventilée par âge, sexe et type de ménage, en se fondant sur des données de l'enquête ESPA.

Les données ici analysées ne comprennent que la principale raison pour laquelle une personne travaille à temps partiel, de sorte que les éléments de décision pluridimensionnels – comme la simultanéité d'une formation, d'obligations familiales et d'obstacles à la réalisation d'une activité professionnelle – n'y sont pas suffisamment représentés. Pour analyser le désir inassouvi de travailler davantage, il faut en particulier se demander dans quelle mesure les responsabilités familiales font l'effet d'obstacles latents (non mentionnés dans les réponses aux enquêtes), notamment en lien avec le niveau de formation et les obligations familiales (cf. à cet effet le chap. C.1.2.1).

### C.1.2.1 Approfondissement – Le sous-emploi selon l'âge, le sexe et le type de ménage

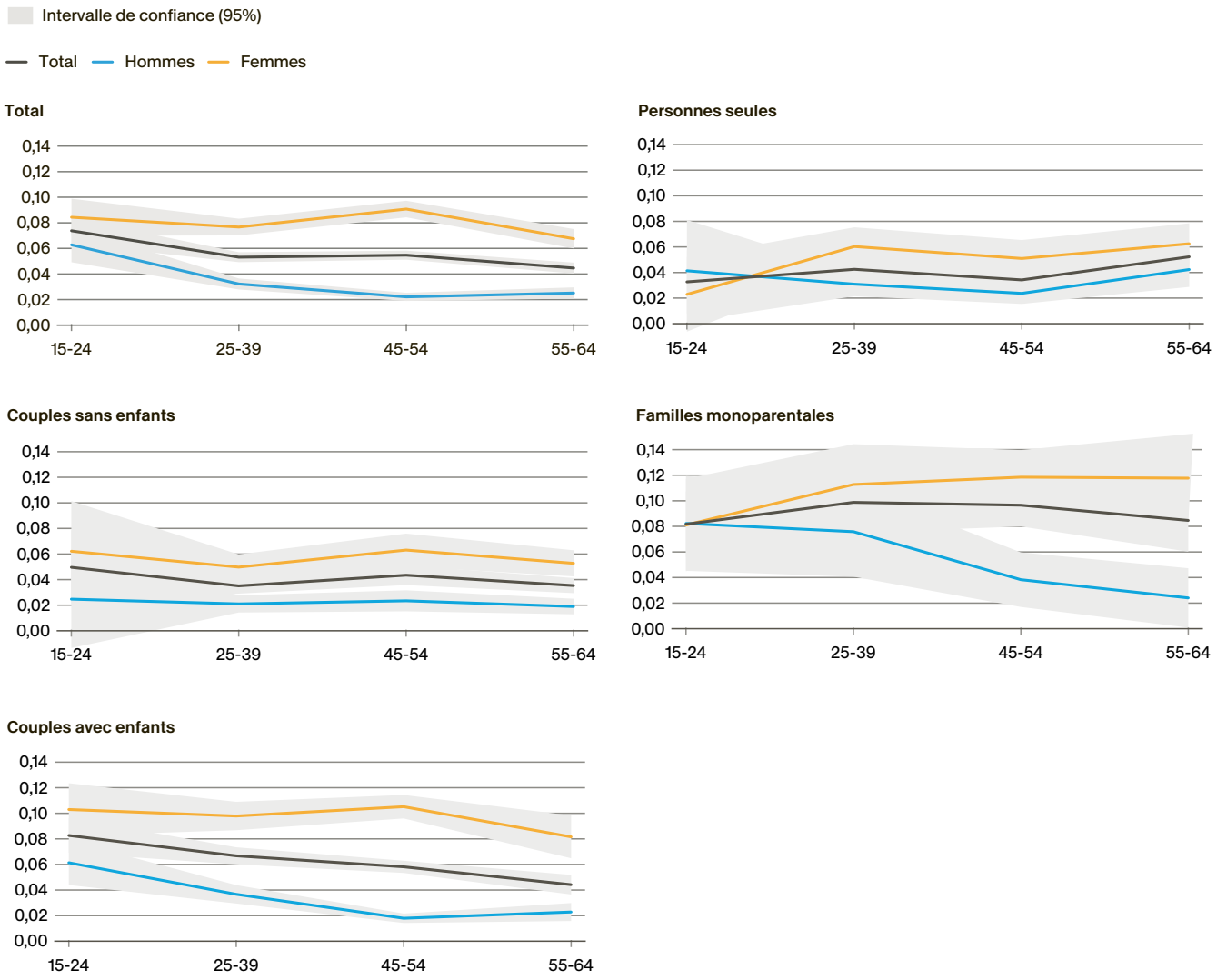
Les personnes travaillant à temps partiel sont plus touchées par la pauvreté en termes de revenu que celles qui travaillent à plein temps (cf. chap. B.4.1 et figure 26). L'indicateur du sous-emploi permet de discerner des nuances importantes : il porte sur des personnes travaillant à temps partiel qui aimeraient travailler davantage et qui seraient en mesure de le faire, mais ne trouvent pas de poste qui leur convienne. Si le sous-emploi peut toucher toutes les classes de revenu, il ressort cependant des analyses sur les motifs de travailler à temps partiel que les personnes pauvres en termes de revenu et les personnes à bas revenu mentionnent plus souvent le sous-emploi comme principale raison de leur travail à temps partiel (figure 39). Le sous-emploi est, tout comme le taux de chômage, révélateur des difficultés à s'insérer sur le marché du travail, mais il passe souvent inaperçu, car les personnes sous-employées sont formellement actives. C'est surtout après des crises économiques, comme la récession de 2008, que le sous-emploi structurel est resté élevé dans de nombreux pays (Bell et Blanchflower 2021). Les études dans ce domaine portent non seulement sur l'influence des récessions, mais aussi sur le rôle joué par les employeurs, l'évolution des préférences au cours de la vie (avec la parentalité, par ex.) et le cadre institutionnel (Bell et Blanchflower 2021 ; Reynolds et Aletraris 2006). Dans la perspective de la recherche sur la pauvreté, le sous-emploi est une variable particulièrement intéressante, car les personnes ont beau être disposées à augmenter leur taux d'occupation – et par conséquent le revenu de leur travail – et être en mesure de le faire, ce mécanisme de lutte contre la pauvreté reste inopérant. Pour ce qui est de ses conséquences, on mentionnera non seulement les difficultés financières, mais aussi les problèmes psychologiques (Thompson et Dahling 2019 ; Bell et Blanchflower 2019) ou encore le manque d'estime de soi et la réduction de la satisfaction au travail (Wilkins 2007 ; Maynard 2011). Le sous-emploi peut en outre être à l'origine de lacunes de couverture sociale, car les droits aux rentes et aux prestations d'assurance sont liés au taux d'occupation effectif. Dans l'optique de la théorie des capabilités (Sen 2000), le sous-emploi est aussi l'expression de l'impossibilité, pour un individu, de réaliser tout son potentiel et de tirer pleinement parti de ses capacités professionnelles pour subvenir à ses besoins. Le sous-emploi constitue une variable pertinente pour l'analyse de la pauvreté en cela qu'il révèle que des personnes pourtant disposées à travailler ne parviennent pas à augmenter leur intensité de travail, un indicateur de l'existence de déficits financiers ou structurels qui ont ou peuvent avoir une incidence sur la pauvreté, même si les personnes en sous-emploi ne sont pas toutes des travailleurs pauvres.

Comme l'indique la figure 48, quelque 240 000 personnes étaient sous-employées en 2023. La figure 40 présente leur distribution selon le sexe, l'âge et le type de ménage. Le sous-emploi est fréquent notamment chez les femmes et les personnes au milieu de leur vie active (de 40 à 54 ans), une étape durant laquelle la sécurité financière est souvent particulièrement importante. Les écarts entre hommes et femmes se manifestent déjà nettement dans la tranche d'âge des 25-39 ans : les femmes à partir de 25 ans sont plus souvent sous-employées que les hommes, et cela, même dans les ménages sans enfant, ce qui montre que les causes du sous-emploi ne se limitent pas aux responsabilités familiales, car seules sont recensées comme sous-employées les personnes

souhaitant augmenter leur taux d'occupation et en mesure de le faire. Ces tendances et les publications scientifiques internationales mettent en évidence une segmentation sexospécifique du marché du travail : les femmes sont davantage présentes dans des professions et des branches offrant peu de possibilités d'augmenter le temps de travail et se voient moins souvent proposer des postes à haut pourcentage (cf. par ex. Barrett et Doiron 2001 ; Kjeldstad et Nymoen 2012 ; Acosta-Ballesteros et al. 2021). La figure 40 illustre également la forte influence de la situation familiale sur la fréquence du sous-emploi. La présence d'enfants dans le ménage accroît le fossé entre hommes et femmes en la matière. Les écarts entre les sexes sont particulièrement manifestes chez les familles monoparentales et les couples avec enfant(s) ; elles y sont corrélées avec l'âge et avec la diminution des soins prodigués à des personnes à charge, ce qui laisse penser que le sous-emploi suit les trajectoires de dépendance. Il y a lieu de signaler en particulier le bond du sous-emploi chez les femmes âgées de 40 à 54 ans, ce qui pourrait indiquer que les femmes, après une phase consacrée essentiellement à leurs responsabilités familiales, s'emploient à réintégrer le marché du travail, mais sans nécessairement parvenir à travailler autant qu'elles le voudraient. Dès lors, on peut aussi voir dans le sous-emploi une manifestation de l'attitude discriminatoire des employeurs qui tiennent compte, dans leurs choix de recrutement, de la charge accrue que le travail non rémunéré suppose pour les femmes (au sujet de la discrimination et du sous-emploi, cf. Weststar 2011 ; au sujet de la discrimination à l'égard des mères : cf. Becker et al. 2019). Le retour à la vie professionnelle et à un poste à plein temps s'avère souvent ardu, parce que les femmes se sont éloignées du marché du travail ou parce que ce marché ne leur propose pas de modèles de travail flexibles à plein temps. À partir d'un certain âge, les femmes dont les compétences sont dépassées ou n'ont pas été développées peuvent avoir de graves difficultés à trouver un emploi d'une intensité désirée.

L'analyse approfondie par niveau de formation montre en outre que les femmes titulaires d'une formation du degré secondaire I sont particulièrement affectées par le sous-emploi (cf. Hümbelin et Strazzeri 2025, p. 85). Elle révèle aussi un schéma propre aux femmes titulaires d'un diplôme du tertiaire : durant la phase consacrée à l'éducation d'enfants en bas âge (c'est-à-dire de 25 à 39 ans), leur taux de sous-emploi est faible, ce qui pourrait laisser penser qu'à ce moment de leur existence, ces femmes opteraient délibérément pour des temps partiels à bas taux d'activité. Cependant, leur taux de sous-emploi fait un bond au milieu et à la fin de leur vie professionnelle, pour atteindre un niveau semblable à celui des femmes titulaires d'une formation du degré secondaire II. Tout porte donc à croire que même les femmes hautement qualifiées ont de la peine à retrouver un taux d'occupation satisfaisant une fois l'éducation de leurs enfants achevée. Étant donné que la probabilité d'occuper un poste à plein temps augmente avec le niveau de formation, il serait utile de permettre aux personnes sous-employées de suivre des cours de perfectionnement pour mettre à niveau leurs compétences, mais le fait qu'elles ne soient pas très actives dans ce domaine signale qu'elles ne peuvent souvent pas le faire (Hümbelin et Strazzeri 2025, p. 58).

## Figure 40
## Proportion de personnes sous-employées, ventilées par âge, sexe et type de ménage, 2023




III.A0620.25.V1.23.f

**Remarque:** Échantillon limité aux personnes actives occupées. En raison de différences dans la pondération, les valeurs peuvent diverger de celles de l'OFS. Les valeurs servent à illustrer les principales différences et évolutions. La part des personnes en sous-emploi est calculée par rapport à la population active occupée. Une part de 0,05 correspond à 5 % de la population active occupée.
**Source:** OFS - ESPA 2023, © OFAS 2025

## C.2 RÉMUNÉRATION

- Seule une minorité des personnes percevant un bas salaire sont des travailleurs pauvres. Bas salaires et pauvreté laborieuse sont deux concepts différents, le premier se rapportant au salaire horaire individuel, le second au rapport entre le revenu total et les besoins d'un ménage. En Suisse, la proportion des emplois à bas salaires est stable et se situe autour de 10 % des emplois à plein temps. Selon des études empiriques, un huitième seulement des personnes à bas salaire sont des travailleurs pauvres.

- Les bas salaires concernent en particulier les personnes peu qualifiées, les personnes migrantes et les femmes. En 2022, le taux de bas salaires était de 36 % pour les personnes sans diplôme du degré secondaire II, de 37,1 % pour les résidents de courte durée et de 16 % pour les femmes (soit le double que pour les hommes). Ce taux est particulièrement élevé dans des branches comme les services personnels, l'hébergement et la restauration, qui exigent peu de qualifications, où il peut atteindre 54 %.

- Environ 9 % des ménages qui perçoivent l'aide sociale tout en exerçant une activité professionnelle travaillent à plein temps et touchent un bas salaire. Ce cas de figure laisse penser que ces ménages ne parviennent pas à subvenir à leurs besoins vitaux malgré une forte intensité de travail.

- Les ménages monoparentaux sont particulièrement à risque de conjuguer forte intensité de travail et bas salaire, et par conséquent de dépendre de l'aide sociale. Ce risque est presque trois fois supérieur à celui des ménages de couples avec enfant(s). Le même constat s'applique aux personnes ayant fui leur pays ou qui sont issues de l'asile.

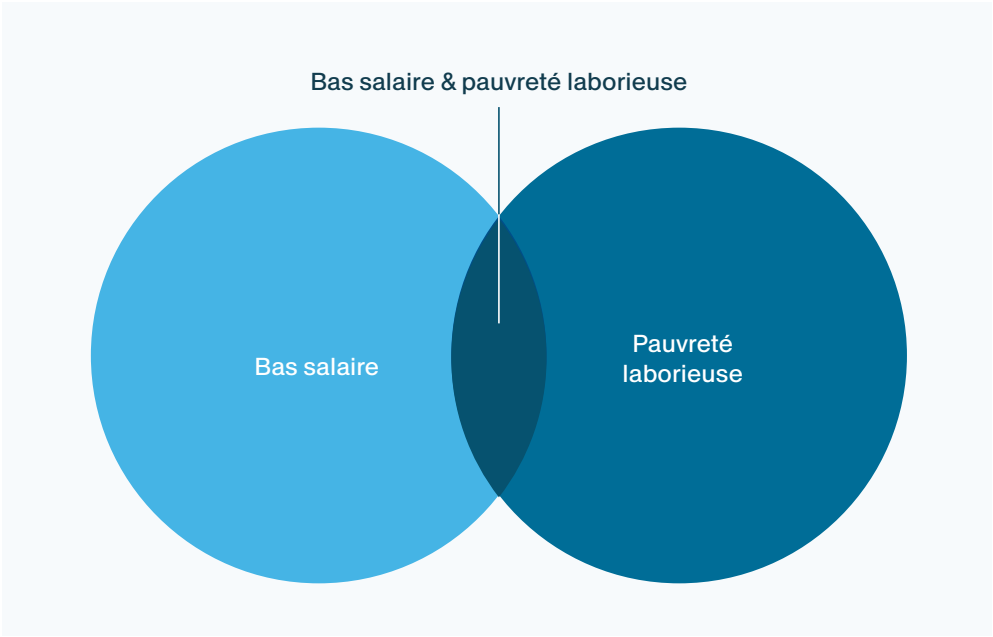
- Les inégalités salariales systématiques révèlent une discrimination structurelle : même dans des classes salariales comparables, le salaire horaire des actifs engagés pour une durée déterminée ou un temps partiel est inférieur à la moyenne de leur classe salariale, l'écart pouvant atteindre 60 % dans la classe salariale inférieure. Les personnes sous-employées gagnent elles aussi moins à l'heure, ce qui constitue un double inconvénient (taux d'occupation trop faible et salaire inférieur). Ces inégalités salariales structurelles ne s'expliquent pas uniquement par des facteurs individuels, mais sont aussi révélatrices de la segmentation du marché du travail et de dynamiques discriminatoires.

## C.2.1 BAS SALAIRE ET PAUVRETÉ LABORIEUSE

Si elles sont étroitement liées, les notions de bas salaire et de pauvreté laborieuse ne se recoupent cependant pas entièrement (cf. Crettaz 2018b et la figure 41. Alors que la seconde tient compte de l'équilibre entre revenu et besoins du ménage, la première se rapporte au salaire horaire individuel. En Suisse, un salaire est considéré comme bas lorsqu'il est inférieur aux deux tiers du salaire mensuel brut médian, établi, selon l'enquête suisse sur la structure des salaires (ESS) et pour l'année 2022, à 4525 francs bruts par mois sur la base d'un équivalent plein temps de 40 heures par semaine[47]. La proportion d'emplois à bas salaires en Suisse, stable autour de 10 %, est inférieure à celle d'autres pays (cf. Dénervaud et Baumberger 2023 et le chap. B.1.1 du cahier de base « La pauvreté en Suisse : une vue d'ensemble »)[48]. Étant donné que les données SILC ne permettent pas de calculer de salaires horaires, il est impossible de déterminer la proportion de travailleurs pauvres parmi les personnes touchant un bas salaire (cf. l'intersection à la figure 41. Les données actuellement à disposition indiquent toutefois que seule une minorité des bas salaires sont aussi des travailleurs pauvres. Crettaz et Farine (2008, p. 25) ont ainsi calculé, dans une étude qui date de plusieurs années, que cette proportion est d'environ un huitième, ce qui concorde avec les résultats de Höglinger et al. (2025a) et tend à indiquer que des éléments tels que l'intensité de travail et les besoins du ménage sont des facteurs déterminants de la pauvreté laborieuse (cf. Losa et Soldini 2011). De même, les personnes actives dans des professions affichant un taux de postes à bas salaire supérieur à la moyenne présentent un risque de pauvreté accru (cf figure 30), le montant du salaire jouant de toute évidence un rôle non négligeable en l'occurrence.

cf. cahier de base « La pauvreté en Suisse : une vue d'ensemble »

**Figure 41**
**Bas salaire et pauvreté laborieuse**

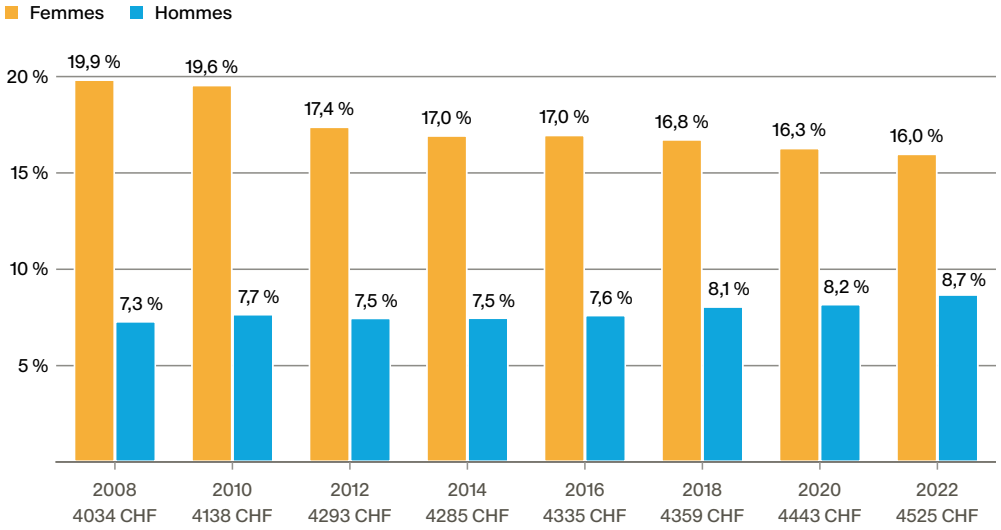



III.A0341.25.V1.f

## C.2.2 QUI PERÇOIT UN BAS SALAIRE ?

Les caractéristiques des travailleurs à bas salaires et des personnes pauvres en termes de revenu se recoupent en partie. La probabilité de toucher un bas salaire est étroitement liée au sexe, à la branche, au niveau de formation et à l'expérience professionnelle. En 2022 – de façon comparable au taux de pauvreté des actifs occupés (cf. chap. B.4.3) –, c'est dans les branches qui n'exigent pas de qualifications élevées que la proportion de postes à bas salaire a été la plus forte, avec près de 20 % : services personnels (54,4 %), hébergement (47,5 %) et restauration (46,3 %), ainsi que dans les petites entreprises[49].

**Figure 42**
**Personnes salariées touchant un bas salaire, 2008–2022**
Secteurs public et privé confondus




III.A0340.25.V1.22.f

**Remarque:** Un salaire est considéré comme étant bas lorsque, converti en salaire à plein temps, il est inférieur aux deux tiers du salaire mensuel brut médian. Le seuil de bas salaire est exprimé en francs suisses pour chaque année.
**Exemple d'interprétation:** En 2022, 9 % des hommes actifs occupés et 16 % des femmes actives occupées occupaient un emploi à bas salaire, le seuil étant fixé à 4525 francs.
**Source:** OFS – ESS 2008 – 2022, © OFAS 2025

En 2022, le taux de bas salaire des personnes sans diplôme du degré secondaire II se situait à 36 %, contre 10 % pour les détenteurs d'un CFC50. Comme indiqué dans le cahier thématique « Formation et pauvreté en Suisse » au chapitre A.1, les personnes issues de la migration ont plus rarement un diplôme du degré secondaire II. Aussi, la part de ces personnes parmi les bas salaires, près de deux fois plus élevée que celle des Suisses, s'explique en partie par les différences de niveau en matière de formation. Ce sont toutefois les résidents de courte durée qui présentent le taux de bas salaires le plus élevé, avec 37,1 % (près de quatre fois supérieur à celui des Suisses, qui se situe à 8,1 %)[51].

cf. cahier thématique « Formation et pauvreté en Suisse », (chapitre A.1).

Comme le montre la figure 42, le pourcentage de femmes touchant un bas salaire diminue constamment ; en 2022, cependant, il était encore près de deux fois plus élevé que celui des hommes (16 % contre 8,7 %). Il s'agit là d'un indice de l'existence d'écarts structurels liés au genre. Même si l'écart se réduit, les différences structurelles entre hommes et femmes persistent, notamment en raison des interruptions de l'activité professionnelle et de la ségrégation sectorielle. Maître et al. (2018) soulignent que ce pourcentage plus élevé chez les femmes ne s'explique pas par le travail à temps partiel, car les salaires examinés ont été convertis en pleins temps. Fritsch et Verwiebe (2018), qui ont analysé l'évolution des bas salaires en fonction du sexe en Suisse, en Autriche et

en Allemagne, démontrent que la situation concrète sur le marché du travail explique davantage les différences entre hommes et femmes que les caractéristiques individuelles des personnes concernées. Ils signalent ainsi la double pénalisation induite par les interruptions de l'activité professionnelle, qui entravent tant la suite de la carrière que l'évolution du salaire. Dans les branches technologiques, ces interruptions sont particulièrement difficiles à compenser en raison des progrès de la technique, ce qui incite les femmes à s'orienter davantage vers des professions féminisées, caractérisées par des salaires inférieurs et des taux d'occupation flexibles(Fritsch et Verwiebe 2018, 455s).

Si les publications scientifiques mettent en exergue le rôle des emplois à bas salaire comme passerelle du chômage à un poste stable (cf. Bauer et Streuli 2001 ; Mosthaf et al. 2014), une alternance récurrente entre emplois faiblement rémunérés et chômage peut toutefois se produire (« low-pay, no-pay cycle » / « faible rémunération – chômage »), cf. Hendra et al. 2015 et l'introduction du chap. B.4). Une personne peut être prise dans ce genre de cercle vicieux, par exemple, lorsque les employeurs potentiels interprètent une activité mal rémunérée comme le signe d'une faible productivité (McCormick 1990). Mosthaf et al. (2014), qui ont comparé emplois à plein temps normalement rémunérés et emplois à bas salaire, aboutissent à des résultats contrastés en ce qui concerne l'alternance « faible rémunération – chômage » chez les femmes en Allemagne : d'une part, les emplois à bas salaire accroissent le risque de chômage durant la prochaine période (toutes choses étant égales par ailleurs) ; d'autre part, les femmes touchant de bas salaires ont de meilleures perspectives de revenu que les femmes inactives ou sans emploi.

### C.2.3 APPROFONDISSEMENT – ÉCARTS SALARIAUX SYSTÉMATIQUES ET TYPE D'EMPLOI

Des études montrent que même à qualifications égales, les personnes ayant un emploi atypique – temps partiel ou travail temporaire, par exemple – gagnent souvent moins à l'heure que les personnes au bénéfice d'un emploi normal (cf. Westhoff 2022 ; Horemans 2018 ; Keller et Seifert 2011 ; Barrett et Doiron 2001). Pour l'expliquer, ces études avancent principalement deux pistes : la théorie de la compensation, selon laquelle une précarité accrue devrait être compensée par une rémunération plus élevée ou par davantage de souplesse, et celle de la segmentation, selon laquelle, au contraire, les personnes ayant un emploi atypique travaillent dans des segments moins protégés et moins bien rémunérés du marché du travail. Les études empiriques montrent que les emplois de durée déterminée (comme le travail temporaire) et le travail à temps partiel sont souvent synonymes de faibles revenus. Les écarts salariaux sont, pour les emplois atypiques, particulièrement marqués dans le segment de revenu inférieur, puis régressent au fur et à mesure que les qualifications s'améliorent (pour une vue d'ensemble, voir la revue bibliographique de Westhoff 2022, p. 771–773).

Il ressort des données SILC qu'en comparaison internationale, les écarts salariaux sont particulièrement marqués en Suisse, notamment pour les hommes travaillant à temps partiel avec un contrat de durée déterminée (Horemans 2018 ; Westhoff 2022). C'est au bas de l'échelle des salaires que ces écarts sont les plus prononcés. Horemans (2018) émet l'hypothèse d'un lien avec la relativement faible réglementation du marché du travail suisse. Horemans (2018, p. 158) analyse aussi l'impact de ces écarts salariaux sur le risque de pauvreté, pour en conclure que ces écarts jouent un rôle important en Suisse[52].

Les calculs statistiques réalisés pour le monitoring de la pauvreté et présentés à la figure 43 montrent que l'écart salarial entre employés à plein temps et employés à temps partiel reste constant, autour de 10-25 %, sur toute l'échelle des salaires, tandis que celui entre contrat de durée indéterminée et contrat de durée déterminée est particulièrement élevé dans le segment de revenu inférieur – où il atteint 60 % – avant de se resserrer au fur et à mesure que le salaire progresse. Étant donné que la figure 43 présente des salaires horaires en valeurs logarithmiques, cet écart peut s'interpréter comme une variation en pourcentage. L'âge est ici évoqué comme un élément d'explication de ces grands écarts salariaux : les employés âgés bénéficieraient plus souvent d'un contrat de

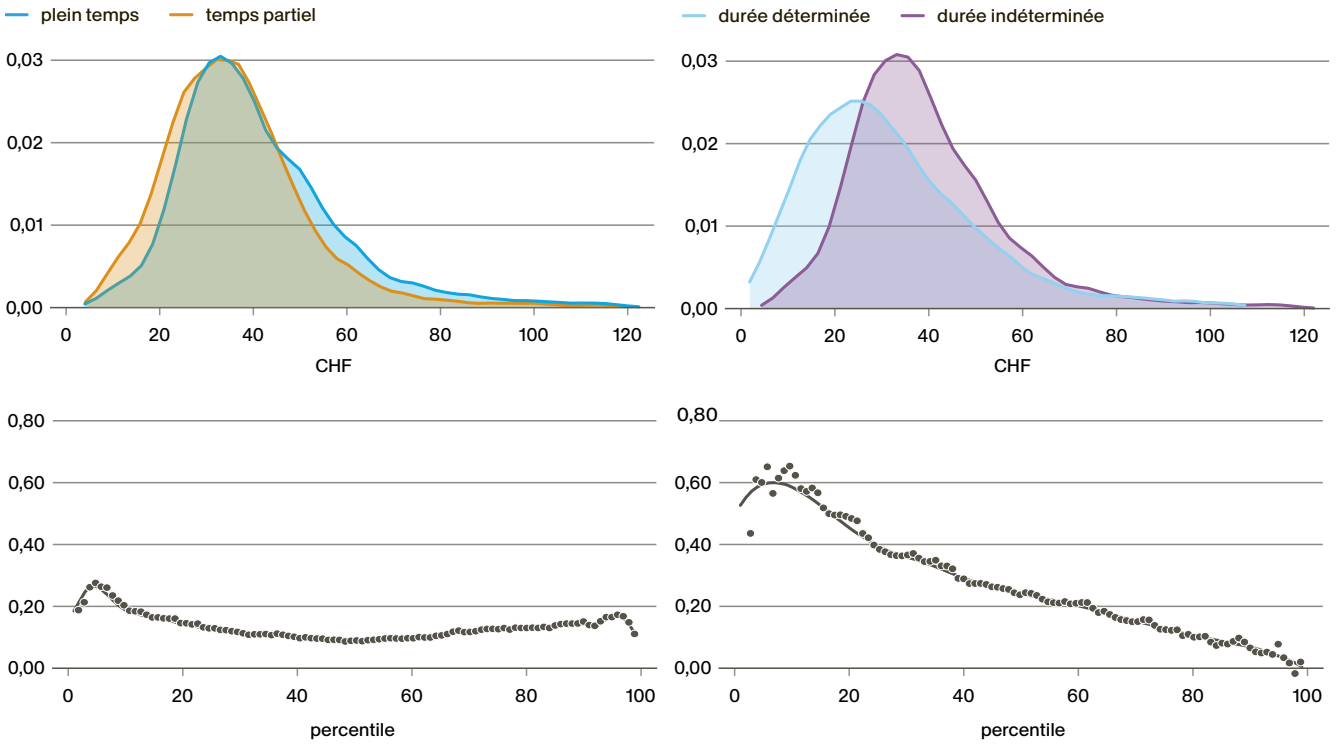
durée indéterminée et gagneraient déjà davantage. Les calculs effectués en fonction des tranches d'âge montrent eux aussi que si l'inégalité salariale reste plus marquée chez les jeunes, elle disparaît dans les segments de revenu supérieurs dans les deux catégories d'âge (Hümbelin et Strazzeri 2025, p. 100).

Dans une perspective de lutte contre la pauvreté, il convient de s'intéresser non seulement aux emplois à temps partiel et de durée déterminée, mais aussi aux revenus réduits des personnes sous-occupées, révélateurs d'une double inégalité : un degré d'occupation trop faible et un salaire tendanciellement inférieur. La figure 44a présente les revenus nets et figure 44b les taux d'occupation des personnes sous-employées et de celles occupant un emploi normal. À mesure que le revenu annuel diminue, la proportion de personnes qui auraient souhaité un taux d'occupation plus élevé augmente. Pour chaque taux d'occupation, le revenu annuel brut des personnes sous-employées est plus faible. L'écart est le plus marqué dans la catégorie des personnes occupées de 70 à 89 %. Ce résultat reflète des impératifs économiques. L'analyse montre en outre que le pourcentage de personnes sous-employées à faible taux d'occupation a tendance à augmenter. Ces observations sont confirmées par les analyses des données ESPA pour 2018 (OFS 2019, p. 4). On peut dès lors en conclure que le désir de travailler davantage peut aussi s'expliquer par la nécessité de pallier une faible rémunération.

Ces données, auxquelles viennent s'ajouter celles fournies par les études empiriques menées en Suisse (Westhoff 2022 ; Horemans 2018), montrent que les personnes occupant un emploi atypique dans le segment de revenu inférieur n'ont pas seulement les inconvénients de ce type d'emploi, mais aussi celui du bas salaire.

**Figure 43**

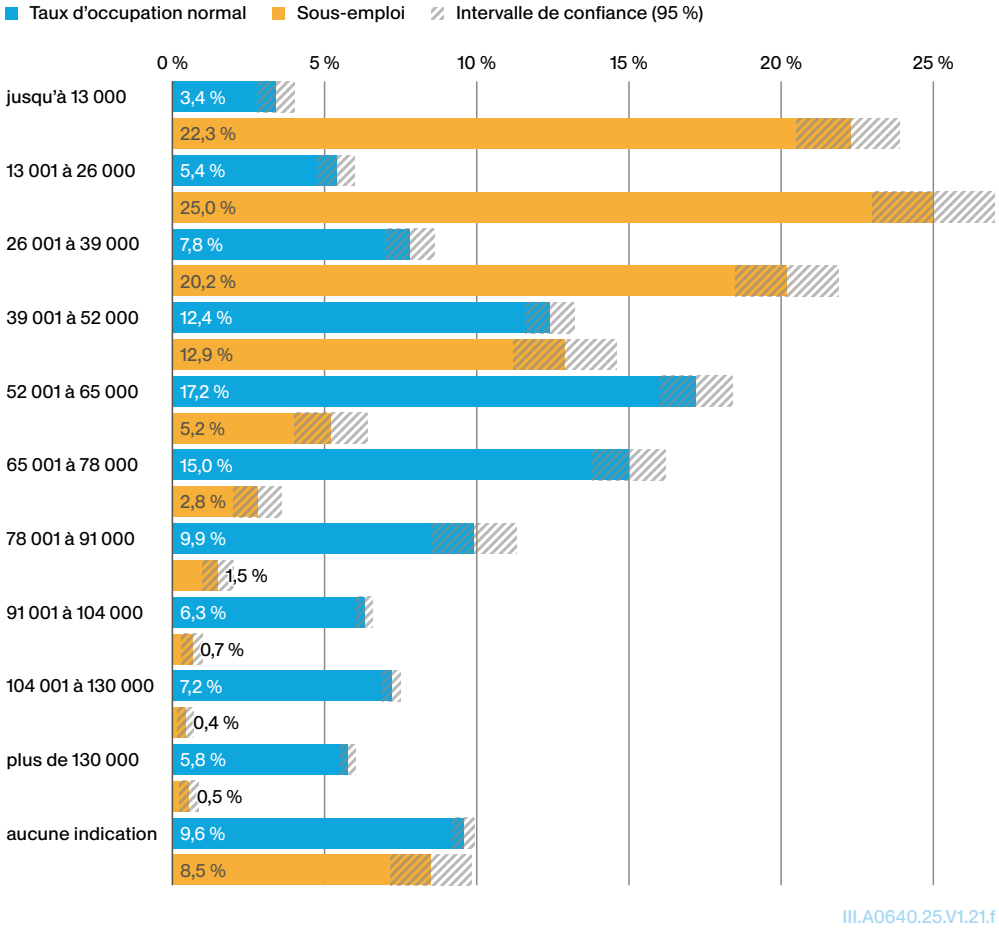
**Différences de salaire horaire entre emplois à plein temps et emplois à temps partiel ainsi qu'entre emplois de durée déterminée et emplois de durée indéterminée, 2021**




III.A0630.25.V1.23.f

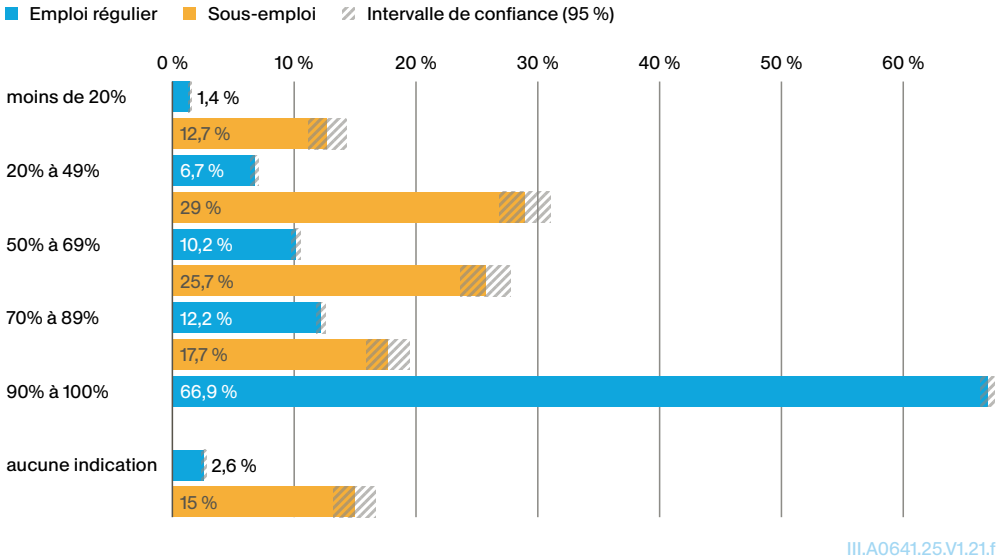
**Remarque:** Les deux figures ci-dessus montrent la répartition du salaire horaire des personnes employées à temps plein et à temps partiel (à gauche) ainsi que des personnes sous contrat à durée indéterminée et à durée déterminée (à droite). Les points dans les deux illustrations ci-dessous représentent les différences entre les percentiles des distributions logarithmiques des salaires horaires des personnes employées à temps plein et à temps partiel (à gauche) ainsi que dans le cadre de contrats à durée indéterminée et à durée déterminée (à droite). Les lignes continues dans les illustrations du bas indiquent les valeurs estimées d'une régression linéaire locale. Lors du calcul, 0,5 % des observations situées aux extrémités supérieure et inférieure de la distribution des salaires horaires ont été exclues.
**Source:** OFS - SILC 2021, calculs BFH, © OFAS 2025

## Figure 44a
## Répartition relative de la fréquence du revenu annuel net des personnes ayant un emploi régulier et des personnes sous-employées, 2023




**Remarque:** Distributions de fréquence relatives de personnes en sous-emploi et de personnes ayant un taux d'occupation normal, par revenu.
**Exemple d'interprétation:** 22,3 % des personnes sous-employées annoncent un revenu annuel net égal ou inférieur à 13 000 francs, contre seulement 3,4 % des personnes employées à temps plein.
**Source:** OFS – ESPA 2023; calculs BFH , © OFAS 2025

## Figure 44b
## Répartition relative de la charge de travail des personnes ayant un emploi régulier et des personnes sous-employées, 2023




**Remarque:** Distributions de fréquence relatives de personnes en sous-emploi et de personnes ayant un taux d'occupation normal, par taux d'occupation.
**Exemple d'interprétation:** Près de 30 % des personnes sous-employées travaillent à un taux d'occupation compris entre 20 et 49 %.
**Source:** OFS – ESPA 2023; calculs BFH , © OFAS 2025

## C.2.4 APPROFONDISSEMENT – LE TRAVAIL N'ÉVITE NI LES BAS SALAIRES NI LE RECOURS À L'AIDE SOCIALE

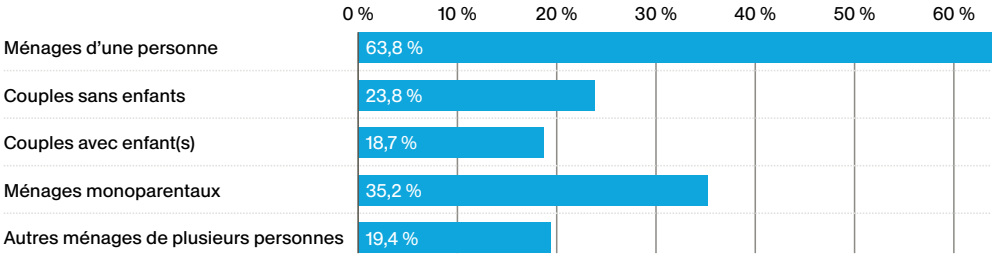
Comme nous l'avons expliqué au chapitre C.2.1, les données SILC ne permettent pas de calculer l'intersection entre bas salaires et travailleurs pauvres. Quant aux calculs du montant des salaires sur la base de données de registre combinées, ils sont sujets à caution, notamment parce qu'ils ne comprennent aucune donnée sur le taux d'occupation. Pour estimer le montant des salaires, l'une des possibilités est de se fonder sur les données de l'enquête sur les salaires. Cette manière de procéder réduisant nettement la taille de l'échantillon, elle ne fournit toutefois que des indications approximatives. Est considérée comme active occupée la personne

- qui a déclaré exercer une activité professionnelle le 31 décembre de l'année précédente ;
- pour laquelle des données sur le taux d'occupation sont disponibles et
- dont le compte individuel (CI) indique un revenu du travail pour l'année suivante.

Une fois que la personne est considérée comme active occupée, son ménage est classé parmi les ménages d'actifs. Si, durant l'année en question, ce ménage a recours à l'aide sociale, il est inclus dans l'échantillon analysé. La définition des bas salaires est reprise de celle de l'Office fédéral de la statistique (voir chap. C.2.1). Le calcul visant à déterminer si on est en présence d'un bas salaire se fait, selon l'indicateur, sur le plan individuel ou sur le plan du ménage. Dans ce second cas, c'est le revenu moyen de tous les membres du ménage qui est pris en compte (cf. Höglinger et al. 2025a, p. 74). L'intensité de travail est calculée sur le plan du ménage, en principe selon la méthodologie utilisée pour les analyses SILC (voir chap. C.1).

La figure 45 présente le pourcentage des ménages à bas salaire avant qu'ils aient recours à l'aide sociale, en fonction du type de ménage. Au total, environ un ménage dont certains membres exercent une activité professionnelle sur quatre percevait un bas salaire avant de toucher l'aide sociale. Ce pourcentage reste très stable au fil du temps (Höglinger et al. 2025a, p. 154). Le salaire brut mensuel standardisé médian de ces ménages était d'environ 3100 francs et n'a pas varié de 2013 à 2022 (Höglinger et al. 2025a, p. 154). Les ménages d'une personne sont de loin les plus nombreux parmi ces ménages (plus de 60 %), tandis que la proportion de ménages de couples est bien plus faible. D'autres analyses montrent que la prévalence des bas salaires est la plus élevée parmi les étrangers de la première génération ressortissants d'États tiers et la plus faible parmi les Suisses. Les écarts sont aussi considérables en ce qui concerne le niveau de formation : c'est parmi les titulaires d'un diplôme tertiaire que la proportion de bas salaires est la plus faible et parmi les personnes sans formation postobligatoire qu'elle est la plus élevée (Höglinger et al. 2025a, p. 76).

**Figure 45**
**Proportion des ménages à bas salaire avant le recours à l'aide sociale, recours 2021/2022**
Par type de ménage




III.A0590.25.V1.22.f

**Remarque:** Une personne est considérée comme active occupée si elle exerçait une activité professionnelle au 31 décembre de l'année précédente. La définition du bas salaire correspond à la définition standard de l'OFS. En 2022, le seuil s'élevait à 4525 francs par mois. Pour déterminer le salaire brut standardisé, on commence par calculer le revenu mensuel moyen du travail, en ne prenant en compte que les mois durant lesquels un revenu a été perçu. Ce revenu mensuel est ensuite converti en un salaire à 100 % (standardisé) en tenant compte du taux d'occupation fourni par l'enquête sur les salaires. Les données relatives au taux d'occupation tirées de cette enquête sont utilisées de manière approximative.
**Source:** OFS – Statistique des bénéficiaires de l'aide sociale, OFS – STATPOP, OFS – RS; CI CdC; calculs BASS, © OFAS 2025

## C.2.5 RELATIONS DE CAUSE À EFFET ENTRE INTENSITÉ DE TRAVAIL ET BAS SALAIRES

Les données à disposition étant limitées, il n'est pas possible de déterminer si ce sont les bas salaires ou la faible intensité de travail qui sont à l'origine de la pauvreté en termes de revenu. Nous n'en présentons pas moins, dans les pages qui suivent, quelques analyses sur les relations de cause à effet entre intensité de travail et bas salaires. Certains aspects liés aux besoins des ménages (frais médicaux ou autres situations particulières, par exemple) n'ont toutefois pas pu être pris en considération dans ces analyses. Comme nous l'expliquions déjà au chapitre C.2.4, ces résultats sont à interpréter avec prudence, vu le peu de données disponibles.

L'analyse des ménages à l'aide sociale permet de brosser le tableau suivant : un tiers d'entre eux affichent une intensité de travail élevée ou très élevée, un tiers une intensité de travail faible ou très faible et le dernier tiers se situe dans la moyenne (cf. Höglinger et al. 2025a, p. 71). Une analyse conjointe de l'intensité de travail et du niveau des salaires montre que les ménages à l'aide sociale sont en majorité des ménages à intensité de travail faible à moyenne qui ne perçoivent pas de bas salaires (cf. figure 46). Une augmentation du taux d'occupation serait par conséquent susceptible d'améliorer leur situation financière. Une intensité de travail moyenne, que l'on trouve souvent chez les ménages de couples avec enfants, peut indiquer soit qu'une seule personne exerce une activité lucrative, soit que le couple se répartit les soins et les tâches ménagères de façon équitable. Pour savoir plus exactement ce qu'il en est, il faudrait disposer d'informations plus précises sur les raisons qui amènent les couples à opter pour un modèle d'activité professionnelle déterminé (disponibilité d'une structure d'accueil des enfants ou problèmes de santé, par exemple). Il est néanmoins frappant de constater que parmi les bénéficiaires de l'aide sociale, ce sont surtout les personnes seules et les ménages monoparentaux qui présentent une intensité de travail élevée, un fait qui laisse penser qu'en dépit de cette intensité, ils ne peuvent subvenir entièrement à leurs besoins vitaux.

Ce sont surtout les ménages à très forte intensité de travail (85 % au moins) percevant un bas salaire qui présentent un intérêt quand il s'agit d'analyser le sujet de la couverture des besoins vitaux assurée par l'exercice d'une activité professionnelle. Environ 9 % des ménages analysés tombent dans cette catégorie (encadré en rouge à la figure 46) et supportent une double charge : ils consacrent beaucoup de temps à leur activité professionnelle, mais n'en tirent pas un revenu suffisant pour subvenir à leurs besoins. Dans cette situation, on ne peut s'attendre à une amélioration rapide, car ces ménages ne disposent pas du temps nécessaire pour augmenter leur taux d'occupation ou parce que des obstacles structurels (qualifications insuffisantes ou mobilité réduite, par exemple) empêchent toute amélioration de leur situation professionnelle. Les ménages d'une personne et les ménages monoparentaux sont proportionnellement plus nombreux à se trouver dans cette situation : ils constituent 56 % des ménages à très haute intensité de travail qui perçoivent un bas salaire, bien qu'ils ne représentent que 17 % de l'ensemble de l'échantillon (Höglinger et al. 2025a, p. 76). Les analyses multivariées représentées à la figure 47 confirment que le risque, pour les ménages d'une personne et les ménages monoparentaux à bas salaires et très forte intensité de travail, d'avoir recours à l'aide sociale est significativement plus élevé que pour les ménages de couples avec enfant(s), même sous contrôle de diverses variables sociodémographiques (cf. Höglinger et al. 2025a, p. 155). Concrètement, la probabilité de se retrouver à l'aide sociale est 2,9 fois plus marquée pour les personnes vivant dans un ménage monoparental que pour celles vivant dans un ménage de couple avec enfant(s).

Il ressort également de l'analyse que les personnes étrangères ont davantage de probabilité que les Suisses d'avoir recours à l'aide sociale lorsqu'elles combinent intensité de travail très élevée et bas salaires, un constat particulièrement vrai en comparaison avec les personnes issues du domaine de l'asile. La figure 47 montre aussi qu'il n'y a pas de différence entre les sexes (cf. également le chap. B.3.3.1).

## Figure 46
## Bas salaire et intensité de travail 2021, 2022

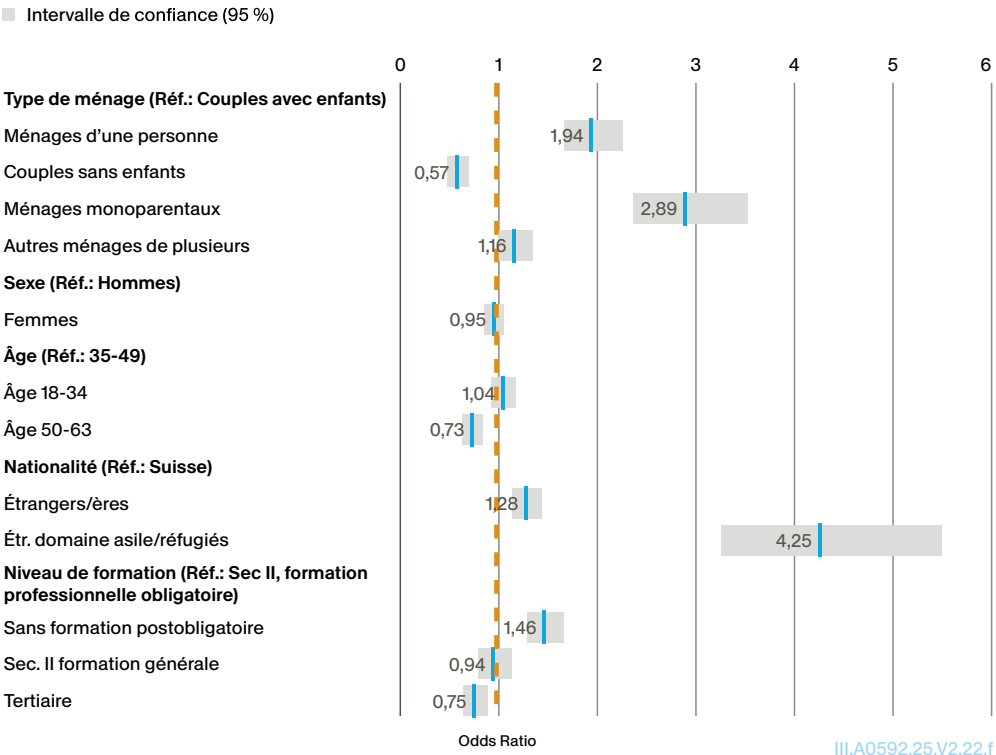
| Salaire / Intensité de travail | moins de 45 % | 45–54 % | 55–84 % | 85 % et plus |
|---|---|---|---|---|
| Pas de bas salaire | 27,5 % | 28,6 % | 11,5 % | 7,5 % |
| Bas salaire | 4,9% | 5,5 % | 5,1 % | 9,4 % |

III.A0591.25.V1.22.f

**Remarque:** L'échantillon se compose de personnes ayant été admise à l'aide sociale durant la période allant de 2013 à 2022, qui ont participé à l'enquête sur les salaires l'année avant de se trouver à l'aide sociale, qui étaient en âge de travailler (au moins 20 ans et au plus 63 ans) et qui vivaient dans un ménage d'actifs. Cet échantillon a ensuite été restreint aux ménages pour lesquels on disposait de données sur le taux d'occupation pour toutes les personnes en âge de travailler, de sorte qu'il était possible de calculer le salaire standardisé. Chaque analyse a porté sur deux ans, afin d'obtenir un échantillon suffisamment grand.
**Exemple d'interprétation:** 9,4 % des ménages admis à l'aide sociale alors qu'ils affichaient, l'année précédente, un bas salaire et une intensité de travail d'au moins de 85 %.
**Source:** OFS – Statistique des bénéficiaires de l'aide sociale; OFS – STATPOP; OFS – RS; CI CdC;
**Calculs:** BASS, © OFAS 2025

## Figure 47
## Probabilité d'être admises à l'aide sociale pour les personnes vivant dans des ménages à bas salaires et très forte intensité de travail, 2013–2022

Régression logistique




III.A0592.25.V2.22.f

**Remarque:** La figure présente les coefficients exponentiels (= rapports de cotes) d'une régression logistique. Il n'affiche pas les coefficients des effets année. Interprétation des rapports de cotes: < 1: la probabilité que l'événement survienne est moindre pour la caractéristique étudiée. > 1: la probabilité que l'événement survienne est plus élevée pour la caractéristique étudiée. La ligne verticale indique l'intervalle de confiance de 95 %. La probabilité de se trouver à l'aide sociale est surestimée pour les personnes du domaine de l'asile et des réfugiés, car les départs administratifs de l'aide sociale en matière d'asile et de l'aide sociale aux réfugiés sont également comptabilisés comme des entrées.
**Exemple d'interprétation:** Pour les personnes vivant dans des ménages monoparentaux, le rapport de cotes est d'environ 2,9, ce qui signifie que leur risque de se trouver à l'aide sociale est 2,9 fois plus marqué que pour celles vivant dans un ménage de couple avec enfant(s). Cet écart est indépendant de toutes les autres caractéristiques explicatives utilisées, comme le sexe, l'âge, le parcours migratoire ou la formation.
**Source:** OFS – Statistique des bénéficiaires de l'aide sociale, OFS – STATPOP, OFS – RS, CI – CdC; calculs BASS, © OFAS 2025

## C.3 LIENS AVEC LE MARCHÉ DU TRAVAIL FAIBLES VOIRE INEXISTANTS

- L'emploi dit « normal » domine, mais l'emploi atypique concerne presque une personne sur six. Parmi les 5,8 millions de personnes en âge de travailler en Suisse, 3,7 occupent un emploi ordinaire et stable ; 942 000 ont un emploi atypique, et 110 000 un emploi atypique précaire, c'est-à-dire qu'elles cumulent incertitude quant à la durée de l'emploi et bas salaire (< 60 % du salaire médian).

- Les emplois atypiques précaires ne constituent souvent qu'une étape, mais ne sont pas sans risque. Parmi les personnes occupant un emploi atypique précaire, 40 % ont un emploi normal une année plus tard, et 17 % restent dans le même type d'emploi. C'est en particulier lorsque les emplois atypiques précaires se prolongent que les risques de pauvreté augmentent, notamment en raison de baisses de revenus et de lacunes dans le filet de sécurité sociale.

- La possibilité, pour les personnes relativement éloignées du marché du travail, de le réintégrer existe, mais pas dans la même mesure pour toutes. Plus de 80 % des personnes occupant un travail normal se trouvent dans la même situation une année plus tard ; parmi les personnes sans emploi, 30 % ont trouvé un emploi normal une année plus tard et 30 % restent sans emploi ; 17 % seulement se retrouvent avec un emploi atypique, et moins de 4 % avec un emploi atypique précaire. Quant aux autres personnes sans activité professionnelle, elles n'ont que de faibles chances de se réinsérer sur le marché du travail. Enfin, un bon tiers des personnes sous-occupées le sont toujours l'année suivante.

- Le chômage de longue durée génère des désavantages persistants. Environ 70 000 personnes sont au chômage depuis plus de 12 mois en Suisse. Le chômage de longue durée, qui touche en particulier les personnes de plus de 45 ans, celles sans formation postobligatoire et celles issues de la migration, entraîne une diminution du revenu, a des conséquences sur la santé et rend la réinsertion sur le marché de l'emploi plus difficile.

- La réserve inexprimée constitue un groupe hétérogène présentant un potentiel de réinsertion. La réserve inexprimée compte quelque 180 000 personnes ; 130 000 d'entre elles sont disponibles, mais ne recherchent pas de travail, tandis que 50 000 autres sont à la recherche d'un emploi, mais ne sont pas immédiatement disponibles. Dans ce groupe de population, le taux de retour à un emploi normal est de 12 % environ.

- Les profils de risque structurels varient en fonction de la forme d'insertion sur le marché de l'emploi. Pour les personnes occupant un emploi atypique précaire ainsi que pour celles faisant partie de la réserve inexprimée, l'âge constitue le facteur le plus déterminant. Chez les personnes en chômage de longue durée, c'est le statut migratoire.

En Suisse, le fait d'exercer une activité rémunérée constitue généralement un rempart efficace contre la pauvreté, comme on l'a vu jusqu'ici (cf. par ex. figure 2). On observe toutefois des différences en fonction du type d'emploi (cf. chap. B.4). L'insertion sur le marché de l'emploi n'est pas un critère binaire – être ou ne pas être professionnellement actif – mais un continuum caractérisé par une diversité des types d'emploi et de proximité du marché du travail (cf. Watt 2004, p. 122). Une étude de l'OCDE sur la population en âge de travailler montre qu'en comparaison internationale, la Suisse affiche une proportion relativement faible de personnes n'exerçant pas d'activité rémunérée, mais aussi une proportion relativement élevée de personnes éloignées du marché du travail (cf. Weber 2024). De multiples raisons, qui se superposent souvent, expliquent cette situation (cf. Georgieff 2024, p. 30).

Dans ce chapitre, nous nous intéressons aux personnes qui, bien que désireuses de s'insérer sur le marché de l'emploi, ne parviennent pas à le faire de manière stable, et en particulier aux personnes dont l'emploi est atypique et précaire, aux chômeurs de longue durée et à la réserve inexprimée. S'il ne s'agit certes pas là d'une population systématiquement pauvre en termes de revenu, on sait toutefois que plus les conditions de travail s'éloignent d'un contrat ordinaire, plus les risques de pauvreté augmentent (cf. Watt 2004, p. 122). Bien que, statistiquement, la condition de travailleur pauvre est définie à l'échelle d'un ménage, les personnes éloignées du marché du travail courent des risques individuels qui, à leur tour, ont des conséquences sur leur ménage. Dans le présent chapitre, la plupart des indicateurs proviennent des données de l'ESPA et ont été établis par la Haute école spécialisée bernoise (BFH) pour le monitoring national de la pauvreté (à ce sujet, voir également la publication complémentaire de Hümbelin et Strazzeri (2025)). Nous y faisons également référence à des analyses des données SESAM (Protection sociale et marché du travail) de l'OFS qui couple des données de l'enquête suisse sur la population active (ESPA) avec des informations extraites de différents registres du domaine des assurances sociales (AVS, AI, PC et AC) afin de tirer des conclusions sur le sujet de l'emploi et des assurances sociales.

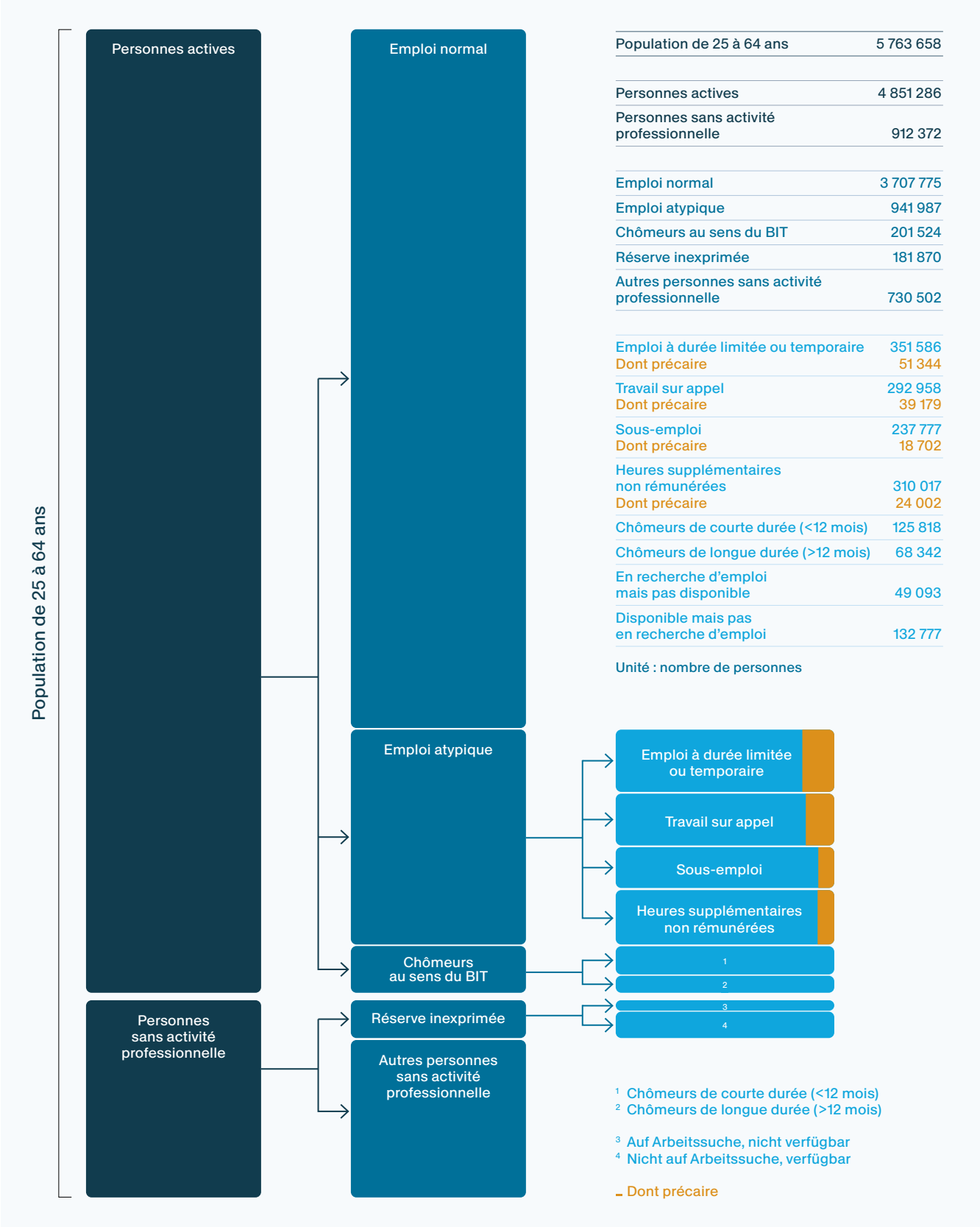
## C.3.1 SITUATION PAR RAPPORT AU MARCHÉ DU TRAVAIL

La figure 48 présente la population suisse de 15 à 64 ans, selon sa distance avec le marché du travail.

**Emplois normaux et emplois atypiques**

Sur les près de 5,8 millions de personnes en âge de travailler (15-64 ans) que compte la Suisse, 4,9 millions exercent une activité rémunérée. Parmi ces dernières, 3,7 millions occupent un emploi ordinaire et stable, c'est-à-dire qu'elles bénéficient d'un contrat de travail de durée indéterminée, d'horaires stables et qu'elles ne souhaitent pas augmenter leur pourcentage de travail, ce que nous qualifions ici d'emploi « normal ». Quelque 200 000 personnes en formation figurent également parmi celles dont le type d'emploi est normal[53]. Près de 942 000 personnes indiquent avoir une forme d'emploi atypique, c'est-à-dire qui ne remplit pas les critères de l'emploi normal : certaines notamment ont un contrat de travail à durée déterminée (350 000 personnes), travaillent sur appel (293 000 personnes) ou sont sous-occupées (près de 240 000 personnes). Diverses études ont été réalisées sur les emplois atypiques en Suisse (par ex. Ecoplan 2017 ; 2003) ainsi qu'un rapport régulier (OFS 2022a, 2019) Les calculs statistiques présentés à la figure 48 se fondent sur les publications scientifiques sur le sujet et ne s'en éloignent que dans certains cas particuliers[54]. Les emplois atypiques ne sont pas forcément précaires : ils ne deviennent problématiques que lorsqu'ils s'accompagnent d'une faible rémunération ou d'un temps partiel non désiré. Les données que nous présentons à ce sujet portent tant sur les indépendants que sur les employés, sans les distinguer.

**Figure 48**
**Classification de la population en fonction de la situation professionnelle, ESPA 2023**




III.A0660.25.V1.23.f

**Remarque:** Cette figure présente la population de 15 à 24 ans, en fonction de la situation professionnelle. Les sous-catégories d'emploi atypique ne s'excluent pas l'une l'autre: un emploi peut correspondre à plusieurs formes d'emploi atypique, ce qui explique que la somme de ces sous-catégories ne correspond pas au nombre total d'emplois atypiques. Par manque de données sur la durée du chômage, il n'a pas été possible de répartir dans les sous-catégories toutes les personnes au chômage au sens du BIT. En raison de pondérations et de définitions légèrement différentes dans le domaine de la pauvreté, les résultats peuvent ne pas correspondre aux chiffres officiels de l'OFS.
**Source:** ESPA 2023 **Calculs:** BFH

**Emplois atypiques précaires**

Nous entendons ci-après par emplois atypiques précaires les emplois qui se caractérisent à la fois par une incertitude de durée (emplois à durée déterminée ou travail sur appel, par ex.) et par un bas salaire (qui n'atteint pas 60 % du salaire médian) (cf. Ecoplan 2017). Il s'agit donc de situations dans lesquelles le niveau de salaire ne compense pas un contrat de travail désavantageux[55].

En 2023, la Suisse comptait près de 110 000 personnes occupant un emploi atypique précaire, selon la définition proposée ci-dessus. Comme le montre la figure 48, l'emploi atypique précaire va particulièrement souvent de pair avec l'insécurité quant à la durée de l'emploi, puisque 15 % des emplois à durée déterminée et 13 % des emplois sur appel correspondent à cette définition. Il s'accompagne un peu moins fréquemment de sous-emploi (pour une présentation plus détaillée du sous-emploi, voir le chap. C.1.2.1).

**Chômeurs et réserve inexprimée**

En 2023, la Suisse comptait en moyenne environ 200 000 chômeurs selon la définition du BIT, c'est-à-dire des personnes qui n'avaient pas exercé d'activité rémunérée durant la semaine de référence, avaient cherché activement un emploi au cours des quatre semaines précédentes et étaient disponibles dans un bref délai. Si la plupart d'entre elles (126 000) sont au chômage depuis moins de 12 mois, 70 000 environ le sont depuis plus d'un an et sont donc particulièrement à risque de ne plus réintégrer le marché de l'emploi[56]. Selon Liechti et al. (2020, p. 10), avoir déjà été sans emploi, bénéficier d'une rente AI, être de nationalité étrangère, ne pas avoir terminé de formation postobligatoire et être âgé de plus de 55 ans constituent les principaux facteurs de risque de chômage de longue durée. Parmi les personnes de nationalité étrangère, les ressortissants d'États tiers sont particulièrement exposés à ce risque, surtout ceux de la première génération (Hümbelin et Strazzeri 2025, p. 42). Les femmes sont elles aussi surreprésentées dans ce groupe (Hümbelin et Strazzeri 2025, p. 40–41). Egger et al. (2020), qui ont aussi étudié les facteurs de risque concernant le chômage de longue durée en se penchant non seulement sur l'âge, la formation et l'état de santé, mais aussi sur le rôle des caractéristiques personnelles, de la motivation et des réseaux personnels, soulignent que les chômeurs de longue durée forment un groupe hétérogène et combinent souvent plusieurs facteurs de risque.

Les chômeurs de longue durée peuvent arriver en fin de droit, lorsque s'est écoulée la durée maximale de perception d'allocations. Parmi les personnes inscrites à l'assurance-chômage en 2020, 6 % sont arrivées en fin de droit deux ans plus tard (Korber et Qorri Gonzalez 2024). Les ménages comprenant au moins une personne arrivée en fin de droit durant les cinq dernières années disposent souvent d'un faible revenu, puisque le revenu équivalent brut de 43 % d'entre eux se situe dans le quintile de revenus le plus bas (OFS 2024c, p. 8). Selon les statistiques de l'aide sociale, près d'un cinquième des personnes qui en bénéficient ont déjà perçu des allocations de chômage durant leur parcours professionnel (Weber et Bocherens 2015). Le profil de risque montre que ce sont en particulier les personnes de 45 ans et plus, celles sans formation postobligatoire ainsi que les femmes et les étrangers qui se retrouvent plus souvent que la moyenne en fin de droits (cf. OFS 2024c).

En 2023, la réserve inexprimée de travail comptait près de 180 000 personnes, parmi lesquelles 130 000 ont indiqué qu'elles ne cherchaient pas d'emploi, mais seraient disponibles (PD-SRE[57]) et 50 000 autres ont dit chercher du travail, mais ne pas être disponibles immédiatement (PRE-ND[58]). Une grande partie de cette réserve est en formation (près de 30 %) ou active comme homme ou femme au foyer (entre 18 et 25 %, cf. Hümbelin et Strazzeri 2025). La réserve inexprimée de travail constituant un groupe très hétérogène, il est difficile de tirer des conclusions à son sujet. On peut toutefois observer que 22 % des personnes qui en font partie estiment être au chômage sans toutefois remplir les critères du BIT : bien que formellement non actives dans ce domaine, elles se sentent proches du marché du travail.

La part des autres personnes n'exerçant pas d'activité professionnelle est relativement faible en comparaison internationale (près de 730 000 personnes environ, soit 16 %). Les bénéficiaires de l'AI et les personnes à la retraite anticipée sont surreprésentées

dans cette population peu tournée vers le marché du travail[59]. Le tableau 2 présente les principaux types de personnes éloignées du marché du travail[60].

**Tableau 2**
**Aperçu de différentes formes d'éloignement du marché du travail**

| | Désir de travailler et disponibilité | Recherche active | Disponibilité à court terme | Exemples et caractéristiques (selon indication de la personne interrogée) |
|---|---|---|---|---|
| **Au chômage au sens du BIT** | Oui | Oui, durant les quatre dernières semaines | Oui | Personnes sans emploi, qui en cherchent un activement |
| **Au chômage (SECO)** | Oui | Oui | Oui | Personnes inscrites auprès d'un ORP comme demandeuses d'emploi |
| **Réserve inexprimée (disponible)** | Oui | Non | Oui | Hommes ou femmes au foyer (26 % env.), personnes en formation (28 % env.), chômeurs découragés, bénéficiaires de l'AI (14 % env.) |
| **Réserve inexprimée (pas disponible)** | Oui | Oui | Non | Hommes ou femmes au foyer (18 % env.), personnes en formation (36 % env.) |
| **Autres personnes sans activité lucrative** | Non | Non | Non | Hommes ou femmes au foyer (22 % env.), personnes en formation (32 % env.), retraités (13 % env.), bénéficiaires de l'AI (17 % env.) |

III.A0650.25.V1.f

**Remarque:** Les informations sur les caractéristiques sont basées sur les évaluations ESPA de la BFH de l'année 2023 et reflètent l'auto-évaluation des personnes interrogées. Le tableau complet est présenté dans la publication complémentaire de Hümbelin et Strazzeri (2025, p. 14).

## C.3.2 PERSISTANCE ET PASSAGES D'UN TYPE D'EMPLOI À L'AUTRE

La persistance constitue un élément déterminant pour juger de l'importance d'un éloignement du marché de l'emploi. De brefs épisodes d'emploi atypique précaire ainsi qu'un éloignement du marché de l'emploi peuvent représenter un risque de pauvreté, mais les périodes sans activité rémunérée, les diminutions de salaire et les lacunes du filet de sécurité sociale sont dans la plupart des cas temporaires. Pour mesurer cette persistance, l'idéal serait de disposer de données de panel, qui permettent d'interroger les mêmes personnes plusieurs années de suite. Si, avec les données de l'ESPA, on ne dispose que d'une observation longitudinale sur deux ans[61], le tableau 3 fournit tout de même de précieuses indications sur la probabilité d'un changement de situation sur le marché de l'emploi entre l'année t et l'année t+1. Sur ce tableau, chaque ligne indique l'évolution de la situation professionnelle d'une année à l'autre.

Les personnes affichant la plus grande stabilité sont celles au bénéfice d'un emploi normal : une année plus tard, plus de 80 % d'entre elles se trouvent dans la même situation, un chiffre qui montre bien l'importance d'un emploi stable pour prévenir la pauvreté. Quant aux personnes en emploi atypique mais non précaire, elles ont plus ou moins autant de probabilité d'avoir un emploi normal l'année suivante que de conserver le même statut. Dans l'ensemble, ces changements de situation indiquent qu'en Suisse, les emplois atypiques constituent souvent une situation passagère et ne sont pas forcément source de désavantage à long terme sur le marché du travail (voir la synthèse des publications sur le sujet au chap. B.4). Chez les personnes ayant un emploi atypique précaire, le taux de passage à un emploi normal est semblable, avec 40 % ; 27 % passent à un emploi atypique mais non précaire et 17 % ne changent pas de type d'emploi ; seule une faible proportion se retrouve au chômage (3,6 %), dans la réserve inexprimée (2 %) ou dans d'autres types d'inactivité professionnelle (9 %).

Il n'en va pas de même avec la réserve inexprimée de travail, qui constitue un groupe hétérogène de personnes potentiellement à disposition du marché de l'emploi, mais qui n'y participent pas activement. Dans ce groupe, dont font partie notamment les hommes et femmes au foyer, les bénéficiaires de l'AI et les personnes à la retraite antici-

pée, le taux de retour à l'emploi s'élève à 12 %, avec comme scénario le plus fréquent le passage à un emploi normal. Les données montrent que les femmes et les personnes plutôt jeunes y sont surreprésentées (OFS 2019, p. 6). On y observe aussi un taux élevé de continuité dans l'inactivité professionnelle (soit dans la réserve inexprimée, soit dans les autres types d'inactivité professionnelle) qui suggère que la réintégration du marché de l'emploi n'est souvent pas dictée avant tout par un impératif économique, mais plutôt par des changements dans le ménage ou dans la formation.

Un petit 30 % des personnes sans emploi sont toujours au chômage l'année suivante ; un petit 30 % également occupent un emploi normal. Seule une très faible part (moins de 4 %) d'entre elles se retrouve en emploi atypique précaire, contre 17 % en emploi atypique, ce qui indique qu'il n'y a pas de liens particulièrement forts entre chômage et emploi atypique précaire.

L'OFS (2019, p. 7) a étudié, sur la base des données 2015-2018 de l'ESPA, la probabilité que les personnes en sous-emploi changent de situation. Il s'avère qu'environ la moitié de ces personnes n'étaient plus en sous-emploi l'année suivante, c'est-à-dire qu'elles n'indiquaient alors plus souhaiter augmenter leur taux d'activité. Un pourcentage non négligeable (37 %) reste toutefois en sous-emploi, une situation souvent corrélée avec d'autres facteurs de risques de pauvreté tels que les faibles revenus, le faible niveau de formation ou les difficultés à réintégrer le marché du travail après une interruption de l'activité professionnelle (voir chap. C.2.3). Ces résultats indiquent que le sous-emploi peut constituer une voie sans issue pour les femmes en particulier, car ces dernières se trouvent plus souvent dans cette situation et peuvent aussi, dans leur parcours professionnel, cumuler les risques mentionnés ci-dessus.

**Tableau 3**
**Persistance de diverses situations sur le marché du travail, 2021-2022**

| | E. normal à t+1 | E. atypique NP à t+1 | E. atypique P à t+1 | P. en formation à t+1 | Chômeurs à t+1 | Réserve inexpr. à t+1 | Autres p. sans act. lucrative à t+1 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **E. normal à t** | 83,26 | 9,96 | 1,24 | 0,26 | 1,23 | 0,64 | 3,42 |
| **E. atypique NP à t** | 43,50 | 45,85 | 3,12 | 0,31 | 2,09 | 1,08 | 4,04 |
| **E. atypique P à t** | 39,10 | 27,48 | 17,44 | 1,67 | 3,61 | 2,06 | 8,64 |
| **P. en formation à t** | 15,70 | 4,66 | 1,46 | 72,07 | 1,81 | 1,12 | 3,18 |
| **Chômeurs à t** | 27,50 | 16,96 | 3,72 | 3,23 | 28,66 | 8,26 | 11,68 |
| **Réserve inexpr. à t** | 12,46 | 7,71 | 2,10 | 4,77 | 8,31 | 28,54 | 36,10 |
| **Autres p. sans act. lucrative à t** | 4,93 | 2,42 | 0,77 | 2,20 | 1,70 | 5,11 | 82,87 |

III.A0670.25.V1.23.f

**Remarque:** Chaque ligne indique, pour chaque situation professionnelle, la probabilité d'être dans une situation professionnelle donnée l'année suivante. E. normal = emploi normal, E. atypique NP = emploi atypique non précaire, E. atypique P = Emploi atypique précaire, Chômeurs = chômeurs au sens du BIT, Réserve inexpr. = réserve inexprimée, Autres p. sans act. lucrative = Autres personnes sans activité lucrative.
Les probabilités ont été calculées pour chaque année de la période observée, au moyen de moyennes conditionnelles, sur la base d'un appariement de données transversales sur deux ans. Les probabilités indiquées dans le tableau sont des moyennes pour 2021 et 2022.
**Exemple d'interprétation:** La probabilité de passer d'un emploi atypique et précaire à un emploi normal en l'espace d'un an est de 39,1 %.
**Source:** OFS – EPSA; **Calculs:** BFH, © OFAS 2025

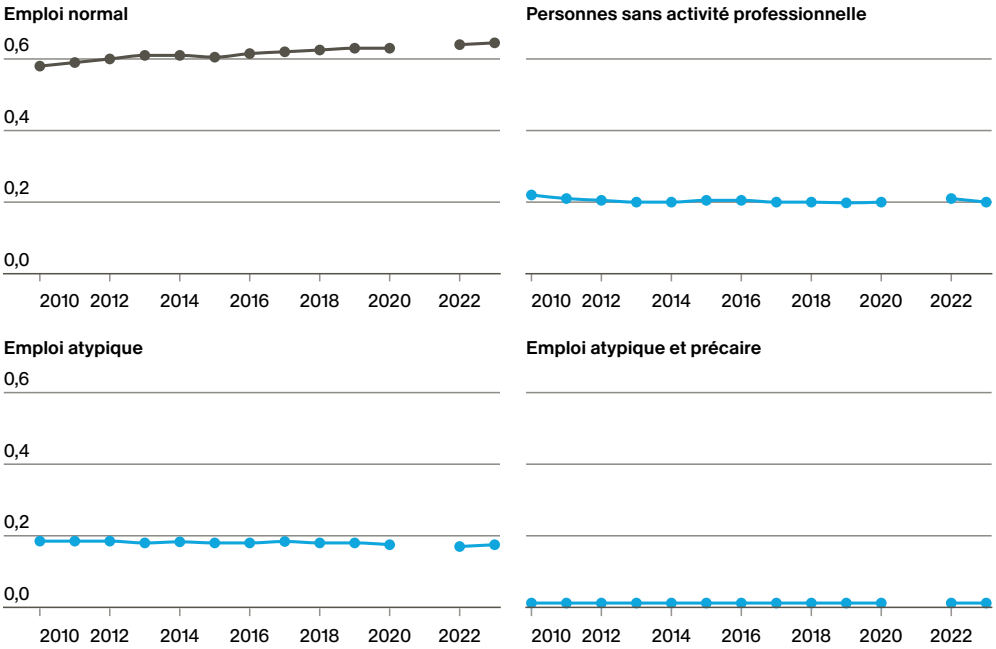
Les incertitudes concernant le marché du travail se manifestent non seulement par des indicateurs objectifs, tels que les probabilités de changement de situation, mais aussi sur le plan subjectif. L'incertitude subjective, qui constitue de plus un important facteur prédictif pour les problèmes de santé psychique au travail, peut influencer tant la mobilité sur le marché du travail que l'employabilité (cf. Krieger et Arial 2024).

## C.3.3 ÉLOIGNEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL : ÉVOLUTION ET GROUPES À RISQUE

**Tendances en matière de protection et de types d'emploi**

Les changements dans la répartition des différents types d'emploi fournissent des indications sur l'évolution des risques de pauvreté liés au marché du travail. Comme le montre la figure 49, la part des emplois dits normaux a légèrement augmenté ces dix dernières années, tandis que celle des emplois atypiques a eu tendance à reculer. Quant à la proportion des personnes non actives, elle a très légèrement diminué, tandis que celle de l'emploi atypique précaire est restée sensiblement la même. Ces évolutions indiquent que la protection des travailleurs, loin de s'éroder en Suisse, s'est même légèrement renforcée. L'augmentation de l'emploi normal pourrait être le signe d'une augmentation du niveau de qualification de la population active, puisque les personnes qualifiées occupent plus souvent un emploi dit normal (cf. Hümbelin et Strazzeri 2025, p. 21).

**Figure 49**
**Comparaison entre l'évolution des personnes en emploi normal et celle des personnes en emploi atypique, en emploi atypique et précaire et sans activité professionnelle, 2010-2023**




III.A0680.25.V1.23.f

**Remarque:** Suite aux ajustements de la méthode et de l'instrument de collecte, une rupture de la série chronologique est intervenue en 2021.
**Source:** OFS – EPSA; calculs BFH, © OFAS 2025

**Stabilité et évolution de l'emploi atypique**

Hümbelin et Strazzeri (2025, p. 18) ont calculé l'évolution des types d'emploi atypiques de 2010 à 2023. Les types d'emplois atypiques comportant une incertitude sur la durée, tels que les contrats à durée déterminée ou le travail sur appel, sont restés relativement stables sur la période étudiée. L'OFS (2022a), qui a étudié l'évolution des contrats de travail de courte durée (moins d'un an) de 2010 à 2020, n'a observé d'augmentation significative de cette forme d'emploi que chez les jeunes actifs (15-24 ans) et dans la branche de l'enseignement ; dans cette classe d'âge, il s'agit souvent de stages, qui sont par définition de durée limitée et ne représentent dans la majorité des cas qu'une étape vers un emploi normal. Seul le sous-emploi a augmenté. Cette hausse peut être liée à celle du travail à temps partiel des femmes (voir chap. C.1.2.1), mais il faut préciser que des interruptions méthodologiques dans les relevés rendent ardue toute analyse précise. Enfin, si les publications scientifiques font état d'une augmentation structurelle du sous-emploi après des récessions, ce phénomène ne semble pas concerner la période ici analysée (Bell et Blanchflower 2021).

**Évolution du chômage et de la réserve inexprimée**

De manière analogue à l'évolution de la période 2010-2023, Hümbelin et Strazzeri (2025, p. 20) analysent également l'évolution du chômage de courte et de longue durée et de la réserve inexprimée (disponible et non disponible). Dans l'ensemble, peu de changements dans le temps ont été observés. Seule la réserve inexprimée disponible, composée en grande partie de personnes en formation continue, a légèrement augmenté au cours de la période d'observation.

Pour ce qui a trait au chômage de longue durée, on sait qu'il augmente nettement le risque de pauvreté. Selon Hümbelin et Strazzeri (2025, p. 42), il a comme corollaire tant des revenus plus bas qu'un moins bon état de santé ; d'un point de vue strictement empirique, on ignore toutefois s'il s'agit là de la cause ou de la conséquence du chômage. Ce qui est clair, c'est que plus l'inactivité professionnelle se prolonge, plus la personne risque de se retrouver dans une spirale négative de diminution des opportunités professionnelles, de baisse de revenu et de lacunes du filet de sécurité sociale.

Siegenthaler et Liechti (2020) montrent que le chômage de longue durée mène à des baisses de revenu à long terme (allant jusqu'à 38 points de pourcentage), en particulier chez les travailleurs âgés, et que plus le chômage se prolonge, plus les revenus diminuent. Pour ce qui est des personnes arrivées en fin de droit, Weber et Bocherens (2015) ne constatent pas non plus d'évolution notable de ce modèle : entre 2019 et 2023, et comme durant les périodes d'analyse précédentes, une personne sur deux avait réintégré le marché de l'emploi un an après être arrivée en fin de droit (OFS 2024c).

## C.3.4 MODÈLES STRUCTURELS DE PARCOURS DE VIE

Nous avons jusqu'ici fait référence à des analyses bivariées entre la distance avec le marché du travail et des facteurs de risque tels que l'âge, le sexe ou le type de ménage ainsi que des caractéristiques individuelles. Hümbelin et Strazzeri (2025) ont analysé, au moyen d'une régression logistique multinomiale, l'effet simultané de plusieurs facteurs sur divers types d'emplois ou situations professionnelles, ce qui permet de déterminer la contribution propre à chaque caractéristique, toutes les autres variables étant par ailleurs sous contrôle[62]. Les résultats détaillés de cette régression figurent dans Hümbelin et Strazzeri (2025, p. 46, 49). Ces auteurs se sont penchés en particulier sur des situations intéressantes pour la question de la pauvreté : l'emploi atypique précaire, le chômage de longue durée et la réserve inexprimée.

Le tableau 4 se fonde sur les coefficients d'effet des modèles estimés, qui classe les caractéristiques par intensité relative d'effet décroissante. Hümbelin et Strazzeri ont établi la taille d'effet absolue, c'est-à-dire le changement de probabilité (en pourcentage) observé pour une situation professionnelle déterminée pour chacune de ces caractéristiques (classe d'âge, statut migratoire, par exemple).

De plus, ils ont aussi calculé l'effet relatif, c'est-à-dire le rapport entre la taille d'effet absolue et la probabilité de base de la situation en question. Cette méthode permet de comparer directement les effets de diverses caractéristiques sur une situation professionnelle donnée.

Les résultats de cette démarche révèlent que l'importance relative des facteurs de risque varie en fonction de la proximité du lien avec le marché du travail. L'âge est un facteur explicatif pour l'emploi atypique précaire (+8,4 points de pourcentage d'intensité d'effet) et la réserve inexprimée (+5,2 points de pourcentage), surtout chez les jeunes adultes (passage à la vie active) et les travailleurs âgés (réserve inexprimée).

La nationalité et un bas niveau de formation constituent elles aussi des caractéristiques corrélées au statut sur le marché du travail. En cas de chômage de longue durée, la variable la plus prédictive est le statut migratoire, même lorsque l'on contrôle d'autres facteurs tels que la formation (cf. également Siegenthaler et Liechti 2020). Quant à l'âge, il arrive loin derrière (+ 0,4 %) d'autres facteurs expliquant le chômage de longue durée, ce qui semble étonnant. On peut émettre l'hypothèse que l'âge produit des effets divergents : s'il fait augmenter le risque de chômage de longue durée en cas de perte de l'emploi, il diminue le risque de chômage en général (cf. Egger et al. 2020).

Les intensités d'effet soulignent aussi l'importance de concilier travail et obligations familiales : si l'on prend en compte l'intensité d'effet du sexe et celle du type de ménage, on observe que prises ensemble, ces deux caractéristiques ont même davantage d'effet sur l'emploi atypique précaire et le chômage de longue durée que le niveau de formation.

**Tableau 4**
**Synthèse et comparaison des effets sur l'emploi atypique précaire, les réserves inexprimées et le chômage de longue durée**

| | Atypique précaire | | | Réserve inexprimée | | | Chômage longue durée | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | différence (p.p.) | relatif | | différence (p.p.) | relatif | | différence (p.p.) | relatif |
| **Âge** | 8,4 % | 3,7 | **Âge** | 5,2 % | 1,6 | **Nationalité** | 2,3 % | 1,9 |
| **Nationalité** | 7,2 % | 3,2 | **Formation** | 2,9 % | 0,9 | **Type de ménage** | 0,9 % | 0,8 |
| **Formation** | 4,6 % | 2,0 | **Nationalité** | 2,8 % | 0,9 | **Santé** | 0,8 % | 0,7 |
| **Sexe** | 3,4 % | 1,5 | **Santé** | 2,0 % | 0,6 | **Formation** | 0,5 % | 0,4 |
| **Type de ménage** | 3,2 % | 1,4 | **Sexe** | 1,1 % | 0,3 | **Âge** | 0,4 % | 0,3 |
| **Santé** | 1,6 % | 0,7 | **Type de ménage** | 0,7 % | 0,2 | **Sexe** | 0,1 % | 0,1 |
| **Base** | 2,3 % | | **Base** | 3,2 % | | **Base** | 1,2 % | |

III.A0700.25.V1.23.f

**Remarque:** Ce tableau présente un résumé des résultats obtenus par Hümbelin et Strazzeri (2025, p. 46 à 49).
**Exemple d'interprétation:** La probabilité d'avoir un emploi atypique et précaire est de 2,3 %. L'âge peut la faire varier d'un maximum de 8,4 points de pourcentage, ce qui reflète la forte influence de ce critère. Par rapport à la probabilité de base, le risque d'avoir un emploi atypique et précaire en raison de l'âge est ainsi multiplié par 3,7.
**Source:** OFS – EPSA 2023; **Calculs:** BFH, © OFAS 2025

# D DES CONSÉQUENCES AU-DELÀ DE LA PAUVRETÉ FINANCIÈRE

- Importance de l'activité professionnelle au-delà du revenu : non seulement l'activité professionnelle offre une sécurité financière, mais elle favorise aussi la participation à la vie sociale et la santé, et contribue au plaisir de vivre et au sentiment d'autonomie.

- Auto-évaluation de la pauvreté : être au chômage augmente la probabilité de s'estimer pauvre, tout comme percevoir des prestations sociales. Ce lien persiste même lorsque des facteurs tels que la formation, le revenu ou la santé sont pris en compte.

- Sentiment d'autonomie : les actifs occupés déclarent généralement avoir un sentiment d'autonomie plus élevé que les personnes inactives, et ce, quel que soit leur situation du point de vue de la pauvreté. La pauvreté réduit le sentiment d'autonomie de toutes les catégories de personnes, mais surtout des actifs occupés.

- Reconnaissance des capacités et des talents : les actifs occupés qui n'ont pas un faible revenu rapportent une plus grande reconnaissance de leurs capacités et de leurs talents. La pauvreté tend à s'accompagner d'une perception moins positive de soi-même, en particulier chez les actifs occupés, même si les écarts sont statistiquement peu significatifs.

- Insécurité d'emploi subjective : les actifs occupés qui n'ont pas un faible revenu estiment nettement plus souvent leur emploi très sûr (64 %) que les travailleurs pauvres (44 %).

La littérature scientifique fournit de nombreuses indications selon lesquelles l'activité professionnelle est bien plus qu'un moyen d'assurer sa sécurité financière. Elle remplit des fonctions essentielles en matière d'intégration sociale, d'identité personnelle (cf. Soral et al. 2024), de santé (par ex. Paul et al. 2009 ; Rellstab et al. 2016 ; Horvath et al. 2021) et de sentiment de contrôle et d'autonomie dans sa vie (par ex. Soral et al. 2024). Les personnes qui exercent une activité lucrative bénéficient non seulement d'une stabilité financière, mais éprouvent aussi un sentiment de participation, de reconnaissance et de structure dans la vie quotidienne (pour un aperçu de ces mécanismes, cf. Zechmann et Paul 2019, p. 645). Des études montrent par exemple que l'argent a un effet plus important sur le bien-être et le sentiment d'autonomie s'il est gagné par l'exercice d'une activité professionnelle que s'il n'a pas été obtenu par ses propres moyens (par ex. Jin et Li 2022 ; Ambler et Godlonton 2021 ; Mortimer et al. 2016). Sur le plan empirique, cependant, distinguer les différentes fonctions latentes et manifestes de l'activité professionnelle est difficile, car généralement plusieurs fonctions coexistent. C'est ainsi que le revenu financier tiré de l'activité professionnelle renforce non seulement l'autonomie de l'individu dans sa consommation de certains biens, mais aussi sa conscience de la marge de manœuvre dont il dispose. Dans le présent cahier thématique, ces fonctions ne peuvent pas être considérées isolément de manière empirique. L'enquête SILC 2023 a intégré des questions destinées au monitoring national de la pauvreté portant à la fois sur une auto-évaluation de la pauvreté (pauvreté ressentie) et sur d'autres expériences personnelles susceptibles d'être associées à la pauvreté, comme l'impuissance, la maltraitance sociale et le manque de reconnaissance des capacités et des talents. Une description détaillée des questions liées à la pauvreté posées dans l'enquête SILC et des résultats descriptifs pour la population touchée par la pauvreté est présentée au chapitre B.6 du cahier de base « La pauvreté en Suisse : une vue d'ensemble ». L'une des principales conclusions de ces analyses est que le chômage joue un rôle clé dans la probabilité, pour un individu, de s'estimer pauvre (cf. cahier de base « La pauvreté en Suisse : une vue d'ensemble », figure 64). L'effet de l'absence d'activité lucrative sur l'auto-évaluation de la pauvreté est similaire à celui du recours à l'aide sociale.

cf. cahier de base « La pauvreté en Suisse : une vue d'ensemble », (chapitre B.6 et figure 64).

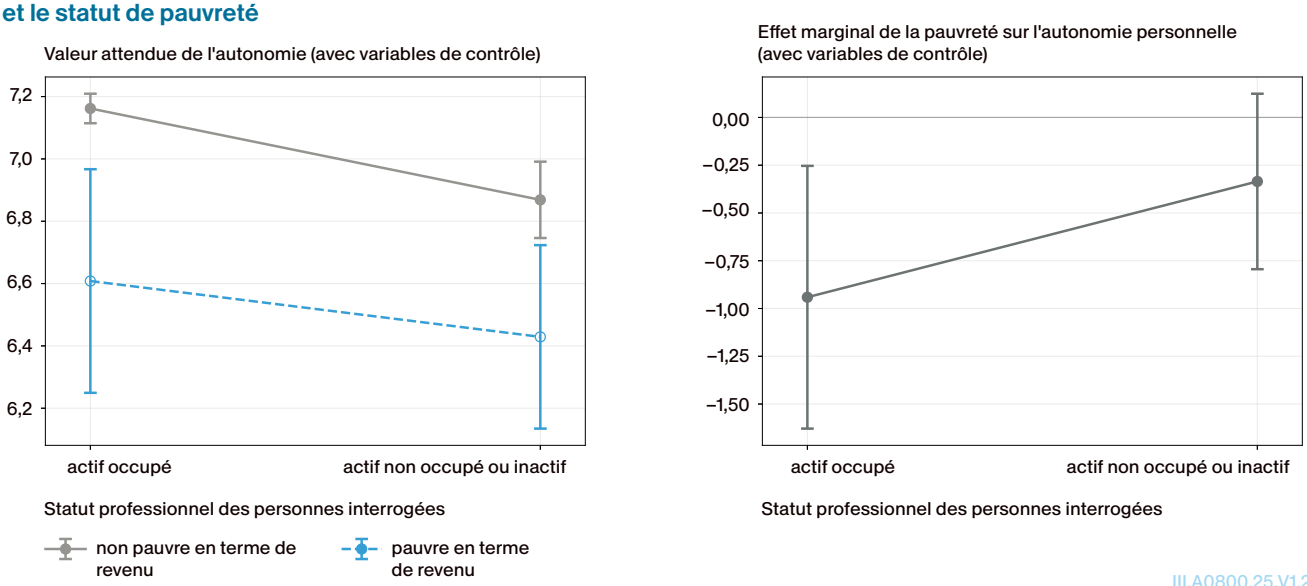
Ce résultat est obtenu en contrôlant simultanément d'autres facteurs tels que le revenu, le niveau de formation ou l'état de santé. Dans ce cahier, des analyses plus approfondies ont été menées afin de déterminer si l'effet du chômage sur des variables telles que le sentiment d'intégration sociale ou l'évaluation de son propre pouvoir d'agir diffère selon que les personnes sont pauvres en termes de revenu ou non, ou comment la simultanéité du chômage et de la pauvreté en termes de revenus crée des interactions entre ces deux facteurs. À cette fin, des « effets d'interaction » ont fait l'objet d'estimations visant à déterminer, pour différentes variables de résultat, s'il existe une influence différentielle du statut professionnel des personnes pauvres en termes de revenu par rapport aux autres. Dans ces analyses, un grand nombre de modèles ont été calculés pour les différentes variables, ces modèles étant également abordés dans le cahier de base « La pauvreté en Suisse : une vue d'ensemble ». Les évaluations des variables de la maltraitance sociale (par ex. la honte) font clairement apparaître des indices de double charge et de situations de vie complexes chez les travailleurs pauvres. Nous aborderons ci-après les sujets du sentiment individuel d'autonomie, de la reconnaissance des capacités et des talents et de la satisfaction à l'égard des conditions de travail.

cf. cahier de base « La pauvreté en Suisse : une vue d'ensemble », (chapitre B.6).

## ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE, PAUVRETÉ EN TERMES DE REVENU ET SENTIMENT D'AUTONOMIE

L'analyse du rôle de l'activité professionnelle dans le sentiment d'autonomie se heurte à la difficulté que l'activité professionnelle peut avoir des effets contradictoires. En effet, d'une part, elle procure les ressources financières nécessaires pour organiser sa vie, mais, d'autre part, elle mobilise une part considérable du temps disponible. Cette réalité ressort d'ailleurs aussi de l'évaluation des variables supplémentaires issues de l'enquête SILC. La partie gauche de la figure 50 montre comment les gens évaluent leur autonomie (c'est-à-dire leur sentiment de pouvoir déterminer eux-mêmes leur propre vie) selon qu'ils exercent ou non une activité professionnelle (par ex. en cas de chômage ou d'inaptitude au travail) et qu'ils sont ou non touchés par la pauvreté. Des facteurs tels que l'âge, le niveau de formation et le sexe ont été pris en compte dans le calcul des moyennes estimatives. Les gens qui ne sont pas touchés par la pauvreté déclarent avoir un niveau d'autonomie plus élevé, et ce, qu'ils travaillent ou non. Les actifs occupés se sentent globalement plus autonomes que les personnes inactives, et ce, qu'ils soient touchés par la pauvreté ou non. Chez les personnes touchées par la pauvreté, le sentiment d'autonomie est généralement un peu plus faible et varie moins en fonction du statut professionnel. Même si de nombreux facteurs influent sur le sentiment d'autonomie, il apparaît clairement qu'avoir un emploi entraîne un sentiment d'autodétermination plus élevé, en particulier chez celles et ceux qui ne sont pas touchés par la pauvreté. La pauvreté atténue ce sentiment, que les intéressés aient un emploi ou non. Le sentiment d'autonomie le plus faible est observé chez les personnes touchées par la pauvreté et sans activité professionnelle. La partie droite de la figure 50 montre l'impact isolé et spécifique de la pauvreté sur le sentiment d'autonomie, selon que les gens travaillent ou non. Chez les personnes exerçant une activité lucrative, l'effet négatif de la pauvreté est significatif et s'accompagne d'une nette diminution du sentiment d'autonomie. Chez les personnes sans activité lucrative, cet effet, moins marqué, n'est statistiquement pas significatif. Ce constat indique que la pauvreté est perçue comme particulièrement contraignante lorsque l'on n'arrive pas à joindre les deux bouts malgré un emploi. Cela peut s'expliquer notamment par le fait que le travail réduit le temps à disposition[63].

**Figure 50**
**Évaluation subjective de l'autonomie individuelle (question sur l'échelle), selon le statut professionnel et le statut de pauvreté**



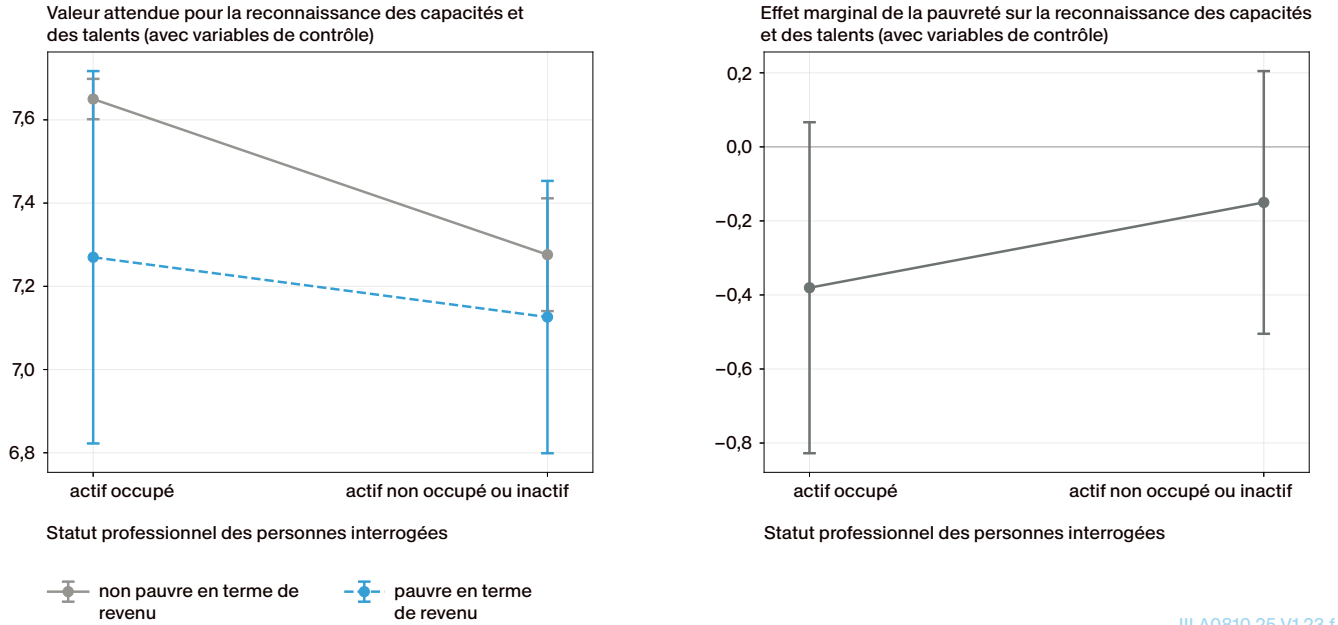

III.A0800.25.V1.23.f

**Remarque:** Les résultats sont basés sur la question suivante: imaginez une échelle à dix échelons. Au premier se trouvent les personnes totalement démunies ou dépendantes; au dixième échelon, celles qui ont le plus de chances d'atteindre tous les objectifs qui comptent pour elles. À quel échelon vous situeriez-vous aujourd'hui? Régression de la question sur l'échelle concernant l'autonomie, en fonction du statut professionnel, de l'exposition à la pauvreté, et termes d'interaction. Uniquement pour la tranche d'âge des personnes de 18 à 64 ans. Variables de contrôle: degré d'urbanisation, région linguistique, sexe, âge, niveau de formation, parcours migratoire, nationalité, état de santé, état civil, type de ménage. Erreur type regroupée au niveau des ménages. Poids des personnes pris en compte.
**Exemple de lecture du graphique de gauche:** La moyenne estimée pour l'autonomie des personnes sans activité lucrative touchées par la pauvreté est de 6,42.
**Exemple de lecture du graphique de droite:** Quand une personne exerçant une activité lucrative est touchée par la pauvreté, son sentiment d'autonomie diminue d'environ 0,6 point par rapport à une personne active occupée non touchée par la pauvreté.
**Source:** OFS – SILC 2023. **Calculs:** BFH

## RECONNAISSANCE DES CAPACITÉS ET DES TALENTS

La figure 51 montre dans quelle mesure les gens se sentent reconnus pour leurs capacités et leurs talents, compte tenu également d'autres facteurs, en fonction de leur statut professionnel et de leur situation en matière de pauvreté. La partie gauche de la figure indique que les personnes qui déclarent obtenir la plus grande reconnaissance pour leurs capacités et leurs talents (avec une note d'env. 7,65 sur une échelle de 10 points) sont les actifs occupés non touchés par la pauvreté. La reconnaissance perçue est la plus faible (note : env. 7,15) chez les personnes touchées par la pauvreté qui n'exercent pas d'activité professionnelle. Dans les deux catégories de personnes (touchées par la pauvreté ou non), une diminution de la reconnaissance est observée en l'absence d'activité professionnelle, ce qui souligne l'importance du travail pour la reconnaissance des talents et des compétences. Toutefois, les différences qui apparaissent dans la figure 51 ne sont statistiquement pas significatives et pourraient donc n'être que le fruit du hasard. Même si les données montrent une tendance à ce que la pauvreté aille de pair avec une moindre reconnaissance des capacités et des talents, en particulier chez les actifs occupés, cet effet ne peut être statistiquement prouvé avec certitude. Peut-être cela est-il aussi lié à des absences de réponses, susceptibles de fausser ou d'atténuer les résultats, de la part de certaines catégories de personnes (comme les chômeurs).

**Figure 51**
**Reconnaissance subjective des capacités et des talents en fonction du statut professionnel et de la situation en matière de pauvreté**



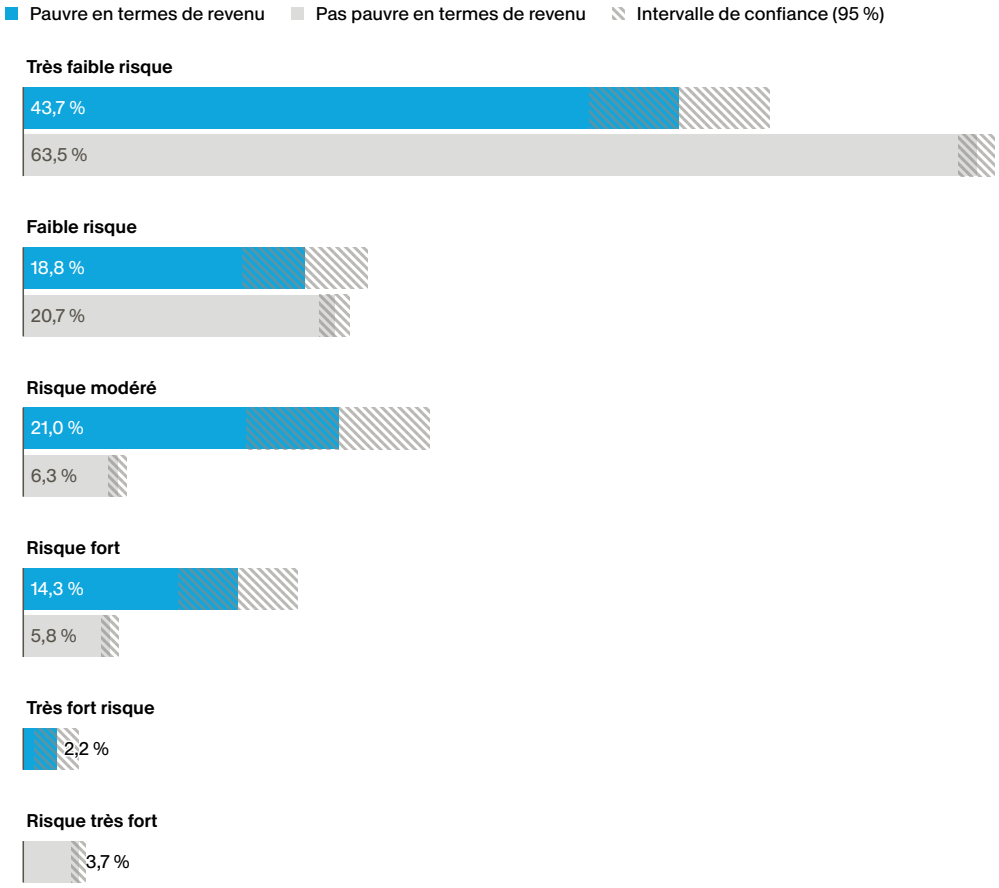

III.A0810.25.V1.23.f

**Remarque:** Les résultats répondent à la question suivante: avez-vous le sentiment que vos talents et vos capacités sont reconnus et appréciés? (0 = pas du tout; 10 = entièrement). Régression de la reconnaissance des talents et des capacités en fonction du statut professionnel et de la situation en matière de pauvreté, et termes d'interaction. Personnes âgées de 18 à 64 ans uniquement. Variables de contrôle: degré d'urbanisation, région linguistique, sexe, âge, niveau de formation, origine migratoire, nationalité, état de santé, état civil, type de ménage. Erreur type regroupée au niveau des ménages. Poids des personnes pris en compte.
**Exemple de lecture à gauche:** Dans le modèle, les personnes non touchées par la pauvreté et exerçant une activité lucrative déclarent la plus haute reconnaissance de leurs capacités, de 7,65
**Exemple de lecture à droite:** La pauvreté s'accompagne d'une perception de la reconnaissance réduite (−0,4 point) chez les personnes exerçant une activité lucrative, mais cet effet n'est statistiquement pas significatif.
**Source:** OFS – SILC 2023. **Calculs:** BFH

## ÉVALUATION SUBJECTIVE DES CONDITIONS DE TRAVAIL

La figure 52 illustre la manière dont les personnes pauvres en termes de revenu et celles qui ne le sont pas jugent le risque de perdre leur emploi. Par rapport à d'autres analyses, les personnes ici définies comme actives occupées sont celles qui ont effectué au moins une heure de travail rémunéré au cours de la semaine ayant précédé l'entretien. Si les deux groupes estiment le plus souvent ce risque très faible, les personnes non pauvres en termes de revenu sont cependant nettement plus nombreuses à le faire que les autres (64 % contre 44 %). Les personnes pauvres en termes de revenu, en revanche, indiquent nettement plus souvent que la moyenne un risque moyen ou élevé. Ces écarts indiquent que les working poor ne subissent pas seulement un stress financier, mais craignent aussi davantage que les autres de perdre leur travail (Řimnáčová et Kajanová 2019). À noter que l'estimation subjective constitue également une mesure de l'incertitude effective vis-à-vis de l'emploi occupé.

**Figure 52**
**Estimation personnelle du risque de perdre son emploi, 2023**
Personnes actives occupées âgées de 18 à 64 ans



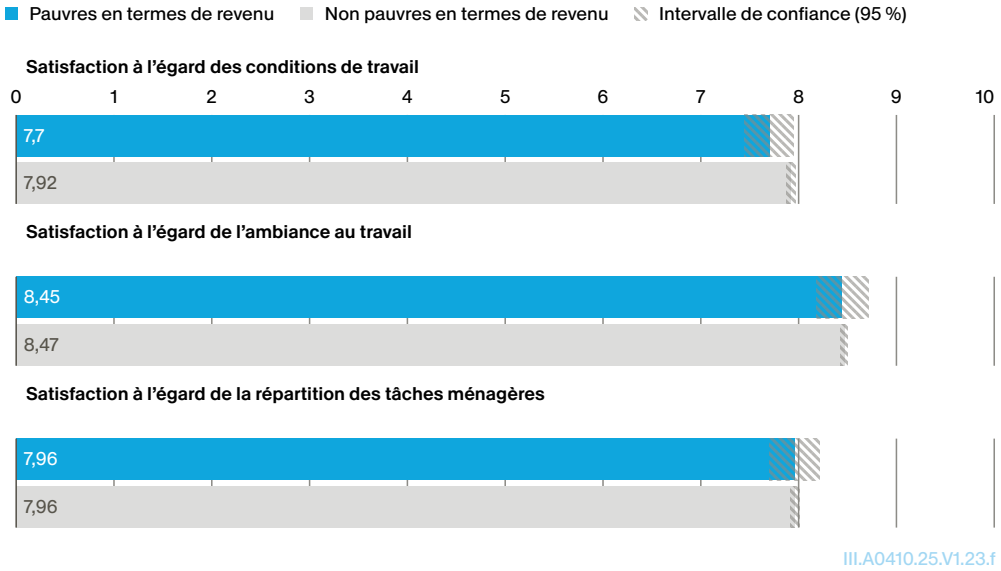

III.A0400.25.V1.23.f

**Remarque:** 43,7 % des personnes actives occupées pauvres en termes de revenu jugent très faible le risque de perdre leur emploi.
**Source:** OFS – SILC 2023, © OFAS 2025

De bonnes conditions de travail, la reconnaissance sociale et la répartition équitable du travail non rémunéré sont des dimensions centrales des conditions acceptables *(decent work)* définies par l'Organisation internationale du travail (OIT)[64]. Chez les personnes pauvres en termes de revenu, ces aspects sont particulièrement sensibles, car elles occupent plus souvent des emplois atypiques ou atypiquement précaires, ou sont confrontées à des contraintes multiples, par exemple pour concilier la vie professionnelle et familiale.

La figure 53 montre l'évaluation subjective des conditions de travail, de l'ambiance au travail et de la répartition des tâches ménagères pour les personnes actives occupées pauvres en termes de revenu et pour celles qui ne sont pas dans ce cas-là. La figure 53 ne laisse pas apparaître de différences notables entre les personnes pauvres en termes de revenu et les autres au niveau de la satisfaction à l'égard des conditions de travail, de l'ambiance au travail ou de la répartition des tâches ménagères. Toutes les catégories de personnes affichent un niveau de satisfaction similaire, ce qui indique que tant les personnes pauvres en termes de revenu que celles qui ne le sont pas sont très satisfaites de leurs conditions de travail. Pour la comparaison du degré de satisfaction concernant la répartition des tâches ménagères, toutes les personnes vivant dans des ménages composés de plusieurs membres ont été prises en compte. Comme l'indique la figure 53, aucune différence significative n'apparaît entre les personnes pauvres en termes de revenu et celles qui ne le sont pas.

**Figure 53**
**Satisfaction à l'égard des conditions de travail, de l'ambiance au travail et de la répartition des tâches ménagères, selon le statut de pauvreté**
Évaluation subjective




**Remarque:** Les analyses sur la répartition du travail domestique portent sur l'ensemble des personnes vivant dans des ménages à plusieurs personnes.
**Exemple d'interprétation:** Sur une échelle de 1 (pas satisfait du tout) à 10 (entièrement satisfait), les personnes actives occupées pauvres en termes de revenu affichent une satisfaction moyenne de 7,7 concernant leurs conditions de travail.
**Source:** OFS – SILC 2023, © OFAS 2025

# E DOMAINE POLITIQUE ACTEURS ET MESURES

| | | |
|---|---|---|
| E.1 | CHAMP D'ACTION SANTÉ | 128 |
| E.1.1 | Acteurs et mesures étroitement liés à l'exercice de l'activité lucrative | 129 |
| E.1.2 | Acteurs focalisés sur la prévention et étroitement liés au monde du travail | 130 |
| E.2 | CHAMP D'ACTION INTÉGRATION SOCIALE ET PARTICIPATION | 132 |
| E.2.1 | L'intégration sociale en tant que partie intégrante de l'insertion socioprofessionnelle | 133 |
| E.2.2 | Entreprises d'intégration sociale et professionnelle (entreprises sociales) | 134 |
| E.2.3 | Offres d'intégration à bas seuil | 136 |
| E.3 | CHAMP D'ACTION COMPÉTENCES | 137 |
| E.3.1 | Personnes sans emploi difficiles à placer | 138 |
| E.3.2 | Personnes atteintes dans leur santé | 140 |
| E.3.3 | Personnes issues de la migration | 140 |
| E.3.4 | Personnes en fin de vie active | 141 |
| E.4 | CHAMP D'ACTION ORIENTATION, RECHERCHE ET MAINTIEN D'UN EMPLOI | 142 |
| E.4.1 | Groupe cible : personnes exerçant une activité lucrative | 143 |
| E.4.2 | Groupe cible : personnes n'exerçant pas d'activité lucrative | 143 |
| E.5 | CHAMP D'ACTION CONCILIATION ENTRE VIE FAMILIALE ET TRAVAIL OU FORMATION | 149 |
| E.5.1 | Structures d'accueil visant à alléger la charge | 150 |
| E.5.2 | Soutien et décharge en faveur des proches aidants | 153 |
| E.5.3 | Mesures relatives aux conditions de travail et de formation favorisant la conciliation entre vie familiale et professionnelle | 153 |
| E.6 | CHAMP D'ACTION INCITATIONS | 155 |
| E.6.1 | Incitations et sanctions dans l'assurance-chômage | 156 |
| E.6.2 | Incitations à exercer une activité lucrative pour les familles : aménagement des tarifs parentaux | 158 |
| E.7 | CHAMP D'ACTION RÉMUNÉRATION, NIVEAU DES SALAIRES | 160 |
| E.7.1 | Salaires minimaux | 161 |
| E.8 | CHAMP D'ACTION DISCRIMINATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL | 166 |
| E.8.1 | Conditions-cadres : accès formel au marché du travail | 167 |
| E.8.2 | Discrimination sur le marché du travail | 168 |

Ce chapitre présente des acteurs et des mesures établis situés à l'intersection entre activité professionnelle et pauvreté. Il distingue trois groupes d'acteurs principaux :

- les acteurs étatiques, caractérisés par des structures fédérales, des compétences différenciées selon l'échelon étatique et des logiques institutionnelles ;
- les organisations du monde du travail (OrTra) et les employeurs, aux différents formats, groupes cibles et offres de prestations dans le domaine de la réinsertion professionnelle ;
- les organismes privés et les ONG, qui agissent généralement en complément ou en soutien.

La figure 54 donne un aperçu des acteurs évoqués dans huit champs d'action. Les connaissances disponibles sur l'efficacité des mesures établies sont discutées et les lacunes identifiées.

**L'employabilité en tant que finalité**

L'objectif des mesures est d'offrir une perspective d'existence à chacun, au travers de l'exercice d'une activité lucrative. La notion d'employabilité est donc au cœur de cette démarche. Dans le rapport du groupe de travail sur la collaboration entre l'assurance-chômage et l'aide sociale, l'employabilité est définie comme suit (SECO 2017, p. 8) : *L'employabilité est déterminée par l'interaction entre les conditions individuelles (offre de main d'œuvre) et les exigences du marché du travail (demande de main d'œuvre), et elle caractérise les opportunités réelles d'un individu sur le marché du travail. On entend par employabilité la capacité à trouver un emploi (première intégration au marché du travail), à conserver un emploi, à se qualifier dans un rapport de travail existant ou la probabilité de (re)trouver un nouvel emploi en cas de perte d'emploi ou de chômage involontaire.*

L'employabilité s'entend comme un continuum résultant d'une combinaison de facteurs individuels et d'exigences du marché de l'emploi. Il s'agit d'une notion dynamique, les conditions économiques et le cadre institutionnel étant en constante évolution, tout comme les besoins du marché du travail et les approches envisageables concernant les mesures à adopter. Dans le domaine de l'activité professionnelle et de la pauvreté, l'objectif des acteurs impliqués est de permettre aux personnes concernées de subvenir à leurs besoins par un travail exercé dans des conditions équitables (cf. art. 41, al. 1, let. d, Cst.). Ce chapitre présente huit champs d'action qui permettent de promouvoir l'employabilité et d'améliorer les conditions-cadres du marché de l'emploi (cf. figure 54). Ces domaines correspondent aux objectifs des mesures présentées dans ce cahier, qui met l'accent sur les difficultés inhérentes à la pauvreté tout en tenant compte des objectifs plus larges de la politique du marché du travail.

**Les acteurs et leurs champs d'action**

Les acteurs et leurs mesures sont classés et présentés ci-après selon huit champs d'action : santé, intégration et participation à la vie sociale, compétences, orientation (trouver et conserver un emploi), conciliation, incitations, rémunération, accès au marché du travail et discrimination. Chaque champ d'action s'adresse à différents groupes cibles confrontés à des difficulté spécifiques, des actifs occupés aux chômeurs en passant par les personnes n'ayant qu'un lien ténu avec le marché du travail. La figure 54 donne un aperçu des champs d'action et de leurs objectifs.

**Figure 54**
**Domaines d'action – activité professionnelle et pauvreté : vue d'ensemble**

### Santé

Par exemple protection des travailleurs (sécurité au travail), gestion de la santé en entreprise, détection précoce, mesures de réinsertion

Les acteurs du champ d'action Santé s'engagent pour le maintien ou le rétablissement des conditions de santé nécessaires à l'insertion professionnelle. Par exemple SECO, OFAS, offices AI, PSCH, services sociaux, employeurs

### Discrimination sur le marché du travail

Par exemple reconnaissance des diplômes, programmes de sensibilisation

Les acteurs de ce champ d'action sont chargés de mettre en œuvre l'accès formel au marché du travail et la reconnaissance des diplômes étrangers. Sont en outre présentés les acteurs qui luttent contre la discrimination de certaines catégories de personnes sur le marché de l'emploi. Par ex. BFEG, BFEH, SEFRI, SEM, autorités cantonales du travail et de la migration

### Intégration et participation sociale

Par exemple stages, lieux de rencontre, emplois protégés, entreprises sociales

Les acteurs du champ d'action Intégration et participation sociale s'engagent pour l'insertion professionnelle, mais aussi pour l'intégration sociale, et donc, pour une intégration durable des groupes défavorisés dans le monde du travail et la société. Par exemple services sociaux, CSIAS, entreprises sociales, AIS, Caritas

### Rémunération, niveau salarial

Par exemple CCT, salaires minimaux cantonaux

Les acteurs de ce champ d'action veillent au respect des salaires minimaux en vigueur et s'engagent pour une rémunération appropriée de l'activité professionnelle. Par exemple associations d'employeurs et de salariés, OPUC, BFEG

### Compétences

Par exemple MMT, cours spécialisés, cours de langue, programmes d'emploi temporaire, reclassements, préapprentissage d'intégration

Les acteurs du champ d'action Compétences s'engagent pour le renforcement, la création ou la remise à niveau des compétences pertinentes pour le marché du travail. Par exemple ORP, organisations du monde du travail, services sociaux cantonaux, offices AI, employeurs

### Incitations

Par exemple délais d'attente, variation de la durée de perception des prestations, déductions fiscales

Les acteurs du champ d'action Incitations veillent à maintenir ou à améliorer les incitations au travail pour les assurés appartenant au groupe cible en rendant les institutions sociales et la fiscalité compatibles avec les incitations visées. Par exemple SECO, ORP, cantons, communes

### Orientation, recherche et conservation d'un emploi

Par exemple orientation de carrière, programmes de base, emploi assisté, Job Room, mesures de CII

Par des analyses de situation professionnelle, l'aide à la recherche d'un emploi et le soutien au maintien de l'activité lucrative, les acteurs de ce champ d'action visent à améliorer l'insertion professionnelle et à stabiliser les conditions de travail de l'assuré. Par exemple ORP, OPUC, agences de placement, offices AI, organes de la CII, services sociaux, employeurs

### Conciliation

Par exemple subventionnement de la garde d'enfants, conditions de travail flexibles, accueil extrafamilial

Les acteurs du champ d'action Conciliation s'efforcent d'améliorer la conciliation entre activité lucrative, famille, formation et formation continue. Par exemple ménages privés, OFAS, SECO, employeurs, OFSP, CDIP, CDAS

**Lutte contre la pauvreté / Prévention de la pauvreté par des emplois au salaire et au taux d'occupation suffisamment élevés**

## E.1 CHAMP D'ACTION SANTÉ

- Les mesures liées à la santé contribuent de manière importante à la stabilisation et au rétablissement de la capacité de gain, en particulier lorsqu'elles sont mises en place à un stade précoce et axées sur le marché primaire du travail. C'est ce que montrent notamment les mesures de réinsertion de l'AI, qui affichent des taux de réussite élevés.

- De même, les mesures ciblées d'insertion des personnes souffrant de troubles psychiques mises en place à la suite de la révision de l'AI de 2022 sont jugées bénéfiques.

- Quant à savoir jusqu'à quel point ces mesures contribuent à prévenir la pauvreté à long terme, pour l'heure, la réponse reste incertaine. Des offres préventives telles que la gestion de la santé au travail sont largement répandues, mais leur effet sur les groupes menacés de pauvreté n'a été que peu étudié.

- La fragmentation des compétences, l'inégalité de l'accès aux offres et le manque d'imbrication entre le système de santé et la politique du marché du travail sont autant de freins à une prévention ciblée et coordonnée de la pauvreté.

La santé et l'activité professionnelle sont étroitement liées (Blaser et Amstad 2016) : des problèmes de santé peuvent entraver l'intégration professionnelle ou entraîner des pertes de gain, et donc accroître le risque de pauvreté. À l'inverse, des conditions de travail pénibles ont un impact négatif sur la santé (cf. Fluder et al. 2019 ; Kessler et al. 2021 ; OFAS 2023, p. 3). Dans la prévention de la pauvreté, le champ d'action Santé a généralement un effet indirect : son objectif premier est de renforcer ou de préserver les ressources (physiques et psychiques) de l'individu afin de garantir son employabilité de base.

Les mesures relevant du champ d'action Santé se subdivisent en deux catégories : celles qui ont un lien direct avec l'activité lucrative exercée et celles, à caractère préventif, qui visent à assurer la stabilisation à long terme de la santé de l'individu. En font également partie les mesures visant à réduire les désavantages sur le marché du travail en cas de limitations de santé durables.

### E.1.1 ACTEURS ET MESURES ÉTROITEMENT LIÉS À L'EXERCICE DE L'ACTIVITÉ LUCRATIVE

- Acteurs cruciaux : employeurs, SECO, SUVA, OFSP, OFAS, offices AI, Promotion Santé Suisse
- Mesures essentielles : mesures d'intégration, gestion de la santé au travail, sécurité au travail, détection précoce

Au niveau fédéral, le SECO est responsable de la protection de la santé conformément à la loi sur le travail (notamment les art. 6, 35 et 36a LTr, OLT 3). Le SECO dirige l'Inspection fédérale du travail, dont la mission consiste à surveiller et coordonner l'exécution de la protection de la santé par les services cantonaux d'inspection du travail, et de la promouvoir au moyen de prescriptions. En collaboration avec la Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail (CFST), la SUVA et des organismes spécialisés, le SECO coordonne la stratégie nationale en matière de sécurité au travail, qui contribue de manière déterminante à préserver la santé des travailleurs.

Les employeurs jouent un rôle essentiel pour la sécurité et la santé au travail. La fondation Promotion Santé Suisse (PSCH) les soutient en leur proposant des offres dans le domaine de la gestion de la santé au travail (GST), qu'il s'agisse de gestion des absences, d'aménagement ergonomique des postes de travail, de stratégie de GST ou de prévention du stress. Selon le monitoring de PSCH (2020), environ 50 % des entreprises de plus de 50 employés recourent à la GST, la plupart de manière ponctuelle ; 25 % y recourent même de manière systématique, principalement dans les grandes entreprises, en Suisse alémanique et dans le secteur des services (Promotion Santé Suisse 2020). Il n'existe à ce jour aucune méta-analyse de l'efficacité de la GST en Suisse.

Les offices AI ont compétence dans les cas d'incapacité de gain de longue durée pour des raisons de santé. L'OFAS veille à l'application uniforme des bases légales de l'AI dans toute la Suisse et exerce la surveillance sur les offices AI cantonaux65. L'AI a pour mission de prévenir, de réduire ou de compenser les incapacités de gain résultant de l'invalidité grâce à la détection et à l'intervention précoces ainsi qu'à des mesures de réadaptation professionnelle. La priorité de l'AI consiste à maintenir l'activité professionnelle exercée ou à permettre une nouvelle réadaptation sur le marché du travail (la réadaptation primant la rente). L'AI dispose de nombreux instruments dans le domaine de la détection précoce, de l'intervention précoce et de la réadaptation professionnelle (cf. OFAS 2023). Il s'agit notamment de mesures telles que des cours de formation ou des adaptations du poste de travail, des reclassements, des formations professionnelles initiales ou des placements à l'essai (OFAS 2023, p. 28). Les mesures d'insertion professionnelle destinées aux personnes dont la capacité de travail était inférieure à 50 % depuis au moins six mois ont été évaluées sur la base des données du registre AI, des dossiers d'assurés et d'une enquête en ligne menée auprès des offices AI (Schmidlin et al. 2020). Il en ressort que près de 70 % des personnes qui restent dans un programme sans l'interrompre prématurément trouvent ensuite un emploi sur le marché primaire du travail

et atteignent une aptitude à la réadaptation d'au moins 50 %. Trois ans plus tard, près de 40 % de ces mêmes personnes ont (encore) un emploi régulier. Ont un taux de réussite particulièrement élevé les personnes qui, au début du programme, avaient quitté le marché du travail depuis moins d'un an et celles qui sont parvenues à suivre leur mesure d'insertion sur le marché primaire du travail[66]. Une évaluation antérieure réalisée par Bolliger et al. (2012) avait conclu à une moindre efficacité. Cependant, contrairement aux mesures d'insertion examinées par Schmidlin et al. (2020), les mesures d'insertion avaient alors rarement eu lieu sur le marché primaire du travail, mais plutôt dans des établissements de réadaptation. Un lien étroit avec le marché primaire du travail semble favoriser le succès des mesures. Dans un programme de recherche pluriannuel mené par l'OFAS, Guggisberg et Kaderli (2023) confirment l'évolution favorable des mesures mises en place par l'AI. À l'aide d'analyses de suivi, ils montrent que quatre ans plus tard, 71 % des participants à des mesures d'intervention précoce ou d'insertion, ou à des mesures professionnelles de l'AI, réalisent un revenu professionnel. Entre 2008 et 2017, la proportion de bénéficiaires de mesures de l'AI exerçant une activité lucrative après quatre ans est passée de 33 % à 40 %.

Les ORP sont également des acteurs du domaine de la santé. Ils interviennent lorsque des personnes ont perdu leur emploi en raison d'une maladie psychique et perçoivent des prestations de l'assurance-chômage (AC). L'AC est soumise à l'obligation d'avancer les prestations si la capacité de travail de l'assuré est de 20 % au moins.

Dans le champ d'action Santé, la santé psychique suscite un intérêt croissant pour la lutte contre la pauvreté. Selon l'OECDE (2014), environ 70 % des personnes ayant souffert de troubles psychiques modérés à graves en Suisse exerçaient une activité lucrative en 2007. En dépit d'un degré d'insertion élevé et d'une disponibilité de professionnels de la santé mentale supérieure à la moyenne, l'OECDE (2014) relève des lacunes de prise en charge en matière d'insertion sur le marché du travail, en particulier chez les jeunes. Ce vide se reflète notamment dans les abandons de formation professionnelle. La révision de l'AI de 2022 prévoit donc des mesures supplémentaires pour suivre et insérer les personnes atteintes de troubles psychiques, de même qu'un soutien ciblé en faveur des jeunes. De nouvelles analyses de Guggisberg et Kaderli (2023) confirment que l'insertion professionnelle des personnes atteintes de troubles psychiques avait nettement augmenté à la suite d'interventions précoces.

### E.1.2 ACTEURS FOCALISÉS SUR LA PRÉVENTION ET ÉTROITEMENT LIÉS AU MONDE DU TRAVAIL

- Acteurs cruciaux : PSCH, services sociaux, associations professionnelles et sectorielles, organisations d'aide aux personnes handicapées, employeurs
- Mesures essentielles : conseil, information

Promotion Santé Suisse (PSCH) est une fondation de droit privé qui s'est vu confier un mandat légal de la Confédération. Son rôle consiste à soutenir, coordonner et évaluer les mesures de promotion de la santé et de prévention. Au moyen de programmes d'action cantonaux, d'études et de projets de prévention, PSCH donne des impulsions importantes dans le domaine de la lutte contre la pauvreté et de l'activité professionnelle, par exemple au niveau de l'égalité des chances en matière de santé ou de gestion de la santé au travail. Les services cantonaux de la santé publique collaborent avec PSCH pour définir les conditions-cadres dans lesquelles s'inscrit la prévention.

En raison de leur état de santé, souvent précaire, les bénéficiaires de l'aide sociale constituent un groupe cible majeur (cf. Fluder et al. 2019)[67]. De plus, leur état de santé a un effet sur leurs chances de s'insérer sur le marché du travail (cf. Kessler et al. 2021).

L'aide sociale est organisée par les services sociaux cantonaux et communaux ; cette autorité tient compte des limitations de la santé des personnes actives ou inactives et décide de leur accès aux soins de santé.

Les employeurs, les syndicats, les services de consultation spécialisés dans les addictions et les organisations d'aide aux personnes handicapées s'engagent également, souvent par une action de prévention, pour favoriser le maintien de la capacité de gain des assurés. La plupart jouent aussi un rôle de médiateurs auprès des employeurs. Les syndicats et les associations patronales se mobilisent en outre en faveur de la protection des travailleurs et des questions de politique sociale. Ils se situent donc au carrefour entre activité professionnelle et lutte contre la pauvreté.

Les associations, les fondations et les prestataires privés sont spécialisés dans des pathologies spécifiques (par ex. le *burn-out* ou le cancer). Pro Mente Sana, par exemple, élabore des recommandations pratiques visant à soutenir les personnes souffrant de troubles psychiques dans le contexte professionnel. Les associations professionnelles et sectorielles se concentrent sur le maintien de la capacité de gain des assurés et sur leur réinsertion sur le marché primaire du travail. L'association Compasso propose par exemple aux employeurs des outils propres à faciliter la réinsertion des personnes souffrant de problèmes de santé sur le marché primaire du travail.

## E.2 CHAMP D'ACTION INTÉGRATION SOCIALE ET PARTICIPATION

- L'intégration sociale renforce l'employabilité, mais ses effets sont difficiles à mesurer : les mesures d'intégration sociale visent la (ré)insertion sur le marché primaire ou secondaire du travail, en particulier pour les personnes confrontées à des situations de vie complexes. Plus les mesures sont proches du marché primaire du travail et adaptées aux besoins individuels, plus elles tendent à être efficaces.

- Leur efficacité n'en est pas moins difficile à mesurer : le manque d'études comparatives, des effets souvent différés et l'hétérogénéité des mesures compliquent les évaluations systématiques. Les difficultés rencontrées concernent la sélection des clients (écrémage), les conflits d'objectifs (économiques ou sociaux) et l'hétérogénéité des cadres juridiques.

- Acteurs cruciaux : services sociaux communaux, CSIAS, AC, AI, AIS, offices AI cantonaux, entreprises sociales, services cantonaux d'intégration, employeurs, OSEO, Caritas, Croix-Rouge suisse, Pro Infirmis

- Mesures essentielles : lieux de rencontre, offres de conversation et d'information, contacts sociaux et réseaux, emplois protégés, stages, mesures de qualification

L'intégration sociale et l'activité lucrative sont liées par une relation d'interdépendance. D'une part, plus l'intégration sociale est forte, plus la probabilité d'intégration durable sur le marché du travail augmente. D'autre part, l'activité lucrative a également en elle-même un effet bénéfique sur l'intégration sociale. Ce champ d'action met l'accent sur le renforcement de l'intégration sociale comme condition préalable à l'employabilité, en particulier pour les personnes confrontées à des situations complexes (problèmes de santé, migration, fin de droit, par exemple). De nombreux acteurs – dont la CSIAS, les services sociaux, l'AI, l'AC, des ONG et des entreprises sociales – encouragent l'intégration par une panoplie de mesures. Les acteurs qui s'engagent principalement en faveur de la création d'une structure du quotidien (sans objectif d'intégration sur le marché du travail) sont présentés au chapitre C.3 du cahier thématique « Couverture des besoins vitaux en Suisse».

10
cf. cahier thématique « Couverture des besoins vitaux en Suisse », (chapitre C.3).

Les acteurs de ce champ d'action collaborent souvent au sein de réseaux[68] et de partenariats, un aspect essentiel pour coordonner les mesures et exploiter leurs synergies. Leurs programmes et leurs initiatives contribuent à faciliter l'accès des groupes défavorisés non seulement au marché du travail, mais aussi à l'ensemble de la société, en leur offrant un cadre communautaire et un soutien social.

Les acteurs de ce champ d'action s'adressent à différents groupes cibles. Il s'agit principalement des personnes sans emploi, notamment celles qui ont des problèmes de santé, des personnes âgées ou issues de la migration, des personnes en fin de droit et de celles qui sont confrontées à des situations complexes. De nombreux acteurs se focalisent sur les personnes qui ont droit à des prestations d'aide sociale ou à des prestations de l'assurance-chômage ou de l'assurance-invalidité. Les mesures mises en œuvre le sont par des prestataires spécialisés tels que des organisations actives dans le domaine de l'insertion socioprofessionnelle ou dans le secteur social. L'association Insertion Suisse (AIS)[69] est l'association faîtière nationale pour l'insertion socioprofessionnelle. Regroupant plus de 250 organisations membres et 10 associations régionales, elle constitue le plus grand réseau suisse spécialisé dans la réadaptation.

### E.2.1 L'INTÉGRATION SOCIALE EN TANT QUE PARTIE INTÉGRANTE DE L'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE

L'intégration sociale est une mission fondamentale de l'aide sociale et désigne la participation à la vie socioprofessionnelle (Hutmacher-Perret 2020). Selon les normes de la CSIAS (N-CSIAS, 2021, A2), l'intégration sociale fait partie intégrante de l'aide sociale. Dans cette optique, la CSIAS encourage les mesures visant à favoriser l'insertion socioprofessionnelle. Dès lors, les offres d'intégration sociale sont considérées comme des éléments propres à renforcer l'autonomie dans la vie quotidienne, à promouvoir la participation à la vie sociale et à favoriser l'accès au marché du travail (cf. CSIAS 2023a). Ces offres sont utilisées dans l'aide sociale comme étapes préalables ou compléments à la réinsertion professionnelle. Des mesures sont mises en œuvre par les services sociaux communaux, de même que dans le cadre de programmes cantonaux et par des acteurs de la société civile (tels que les communautés religieuses et les associations). Les services sociaux jouent ici un rôle de *gatekeeper* en établissant les besoins individuels d'insertion socioprofessionnelle et en coordonnant les mesures correspondantes. La mise en œuvre concrète est réglementée différemment d'un canton à l'autre, tout comme la répartition des compétences entre les cantons et les communes. Les lois sur l'aide sociale ne mentionnent pas toutes explicitement l'intégration sociale comme un objectif et les services sociaux communaux la mettent en œuvre de différentes manières dans le cadre de la réinsertion professionnelle (Hutmacher-Perret 2020).

L'intégration sociale constitue également un instrument clé pour promouvoir l'insertion professionnelle des migrants. Les programmes d'intégration cantonaux (PIC) et l'Agenda Intégration Suisse (AIS) soutiennent les personnes admises à titre provisoire, les réfugiés et les personnes bénéficiant du statut S.

Les mesures en faveur des réfugiés renforcent les conditions de base de l'employabilité, notamment par l'apprentissage de la langue (cf. champ d'action Compétences), l'autonomie dans la vie quotidienne, l'identification sociale et la stabilisation

psychosociale. Le *programme Stabilisation et activation des ressources des personnes ayant des besoins particuliers (2022-2026)* a été lancé en complément des PIC dans le but d'aider les cantons à atteindre ces objectifs. La promotion de la participation sociale et culturelle fait également partie des objectifs. Les mesures sont souvent faciles d'accès, axées sur la pratique et adaptées à plusieurs groupes cibles, tels que les femmes issues de la migration (par ex. lieux de rencontre, offres de conversation et d'information, contacts sociaux et réseaux). Toutefois, bon nombre de ces mesures visent aussi à assurer la perméabilité vers les mesures d'insertion sur le marché du travail.

En raison de la diversité des groupes cibles et de la mise en œuvre régionale, on ne dispose pas d'évaluations représentatives de l'efficacité de ces mesures à bas seuil. Plusieurs études récentes examinent le rôle des familles d'accueil dans l'insertion socio-professionnelle des réfugiés ukrainiens (Eser Davolio et al. 2024 ; Strauss 2023 ; Baier et al. 2022). Lors d'une enquête en ligne menée auprès de 1073 familles d'accueil dans 19 cantons, 45 % de celles-ci ont déclaré avoir aidé des réfugiés à trouver un emploi (Strauss 2023, p. 10). En outre, Eser Davolio et al. (2024) trouvent des indices de durabilité des réseaux de familles d'accueil. Il n'existe cependant pas d'études sur les influences causales de ces mécanismes sur l'insertion professionnelle.

L'AI considère aussi que l'intégration sociale fait partie de l'insertion professionnelle. En effet, elle renforce la motivation au travail, l'aptitude à la vie quotidienne et l'accoutumance au travail quotidien et crée ou renforce des compétences sociales de base (OFAS 2024a). Les mesures de l'AI sont décrites dans le champ d'action Santé. Contrairement à l'aide sociale et à l'AI, l'AC focalise davantage ses objectifs sur l'intégration dans la vie active (SECO 2023a). Toutefois, l'intégration sociale joue également un rôle dans les mesures soutenues. Comme l'a montré un projet du SECO, la structure hétérogène de la clientèle implique la collaboration entre l'aide sociale et l'AC afin de combiner au mieux les avantages comparatifs de l'aide sociale et de l'intégration professionnelle (cf. SECO 2017 ; Schär 2014). Cette collaboration peut être encouragée et réalisée grâce à des approches interdisciplinaires adoptant la forme d'une coopération interinstitutionnelle. L'intégration sociale est considérée comme une condition préalable à l'insertion professionnelle ultérieure. Il faut donc s'attendre à ce que les effets des mesures d'intégration sociale se manifestent sur l'insertion professionnelle avec un certain décalage.

### E.2.2 ENTREPRISES D'INTÉGRATION SOCIALE ET PROFESSIONNELLE (ENTREPRISES SOCIALES)

Les entreprises sociales, ou entreprises d'intégration sociale et professionnelle (EISP), proposent des emplois protégés et des mesures de qualification, le plus souvent à la demande d'institutions sociales telles que l'aide sociale, l'AI ou l'AC (cf. Adam et Wüthrich 2020). En Suisse, il n'existe pas de définition uniforme des entreprises sociales. Elles ont toutefois une caractéristique commune, celle de poursuivre des objectifs sociaux et économiques. Elles combinent des activités productives avec un suivi professionnel et un placement afin de permettre l'entrée sur le marché primaire du travail ou, à défaut, l'accès à une activité soumise à l'assurance sociale dans le marché secondaire (cf. Pitteloud et Antonin-Tattini 2023). Dans ces cas, les entreprises sociales offrent des emplois sur le marché secondaire avec des modèles de salaire partiel sans sortie de l'aide sociale. Parallèlement, les entreprises sociales suivent les principes de l'économie de marché. Produisant des biens dans des conditions aussi proches que possible du marché du travail, elles sont soumises à des contraintes de délais, de coûts et de qualité.

Selon Ferrari et al. (2016), on dénombre en Suisse environ 500 entreprises sociales totalisant quelque 50 000 clients. Elles collaborent étroitement avec de nombreux acteurs aux niveaux communal (services sociaux, communes), cantonal (cantons, ORP) et fédéral (AC, AI, OFAS) qui les financent dans une large mesure (cf. Ferrari et al. 2016, p. 57).

En Suisse, le cadre légal dans lequel évoluent les entreprises sociales n'est pas harmonisé, mais s'aligne sur la logique de réadaptation des institutions qui les mandatent (aide sociale, AC, AI) (Conseil fédéral 2016, p. 9). Quant aux mesures relevant de la politique en matière de handicap et de l'aide sociale, elles reposent sur les législations cantonales, parfois très différentes les unes des autres, ce qui explique la grande diversité de ces entreprises sociales (cf. Ferrari et al. 2016). Cette réalité se reflète également dans l'hétérogénéité des clients, qui ont des besoins différents selon l'organe qui les adresse (AI, offices de l'emploi, services sociaux, etc.). En ce qui concerne les secteurs économiques, la plupart des entreprises sociales déclarent être actives dans le domaine du traitement des matériaux, suivi par le montage, la réparation, l'entretien, l'emballage et l'expédition (Ferrari et al. 2016, p. 23)[70].

Outre leur travail pratique d'insertion sur le marché de l'emploi, les entreprises sociales peuvent également servir d'agences de placement sur le marché primaire du travail (Pitteloud 2021). Le placement à des postes réguliers à durée indéterminée est rarement direct ; afin d'éviter le dumping salarial, la transition se fait généralement par des stages limités à deux semaines (Pitteloud 2021, p. 206 ; Antonin-Tattini et Pitteloud 2020). Certaines entreprises sociales proposent aussi des emplois permanents, en particulier aux personnes qui ne parviennent pas à s'intégrer sur le marché primaire du travail ou qui présentent un intérêt économique pour l'entreprise (Pitteloud 2021, p. 209).

Dans le cadre d'un projet de recherche soutenu par le FNS, Pitteloud et Antonin-Tattini (2023) étudient les profils de spécialistes du placement dans les entreprises sociales. Là encore, on constate une grande hétérogénéité. Les entreprises sociales à orientation plus économique ont plutôt recours à des techniciens spécialisés ou à des experts en ressources humaines, tandis que celles qui mettent davantage l'accent sur l'intégration sociale emploient plutôt des spécialistes du domaine social. Les ateliers[71] peuvent – mais ne doivent pas nécessairement – être des entreprises sociales. La distinction n'est pas claire et dépend de l'orientation de chacun (Ferrari et al. 2016, p. 46). Un projet de recherche actuel du FNS mené par la HETSL et la SUPSI examine comment et dans quelle mesure les ateliers se distinguent des entreprises sociales et si ces dernières supplantent le modèle traditionnel des ateliers. Les ateliers versent un salaire. Comme pour toutes les mesures relatives au marché du travail, les subventions ne doivent pas créer d'avantage concurrentiel par rapport au marché.

L'impact des entreprises sociales sur la durée de l'insertion dans le monde du travail est difficile à évaluer, ce qui s'explique par des conflits entre les objectifs économiques et sociaux, par la diversité des offres et des groupes cibles, ainsi que par des effets souvent différés. Si les objectifs économiques prédominent, cela peut conduire à une dérive de la mission, et l'on risque de perdre de vue les objectifs sociaux (Ebrahim et al. 2014). À mesure qu'elles s'orientent vers l'économie, les entreprises sociales peuvent être incitées à recruter pour leurs programmes des personnes qui auront de fortes chances de s'insérer dans le marché primaire du travail et d'afficher une productivité élevée. La littérature désigne cette sélection par le terme de *creaming-off* (écrémage) ; l'écrémage complique l'évaluation de l'efficacité des entreprises sociales (cf. Binswanger 2020 ; Pitteloud 2021). Par ailleurs, l'offre des entreprises sociales est très hétérogène, ce qui rend difficile toute déclaration générale au sujet de leur impact. Adam et al. (2016) examinent les facteurs de réussite du point de vue des entreprises sociales retenues, en tenant aussi bien compte de la perspective des institutions sociales que de celle des clients. L'étude ne fait pas appel à un groupe témoin. Les clients interrogés soulignent qu'ils apprécient le fait qu'il y ait un équilibre entre les caractéristiques du marché primaire du travail (proximité de l'économie) et les éléments de soutien (par ex. coaching), tout comme la définition d'objectifs clairs avec les institutions sociales. Ces dernières soulignent que la situation initiale et la motivation des clients ont une influence déterminante sur le succès des entreprises sociales. Du point de vue des EISP, la préservation de la liberté d'entreprendre et la mise en place de structures professionnelles s'appuyant sur une combinaison de méthodes équilibrée sont des facteurs de réussite. Enfin, l'effet des mesures d'intégration sociale sur l'insertion professionnelle peut se confirmer de manière différée (Neuenschwander et al. 2018, p. 3).

Des critiques telles que dumping salarial, concurrence subventionnée ou mauvaises conditions de travail n'ont pas encore fait l'objet d'études systématiques (cf. Meier 2014 ; Heiniger 2015 ; Schallberger 2011). L'hétérogénéité des entreprises sociales et l'absence de cadre juridique uniforme restent des points délicats.

### E.2.3 OFFRES D'INTÉGRATION À BAS SEUIL

Outre les acteurs institutionnels aux compétences clairement définies, les associations, communautés et autres proposent des offres d'intégration à bas seuil souvent destinées à des personnes qui n'ont pas droit à des prestations ou qui se trouvent dans des situations complexes.

L'œuvre suisse d'entraide ouvrière (OSEO) propose des mesures sociales et liées au marché du travail financées en grande partie par des fonds publics. Caritas Suisse gère des centres de jour où les participants bénéficient d'un suivi professionnel et entrent en contact avec des acteurs du monde du travail. La Croix-Rouge suisse (CRS) s'engage en faveur de l'intégration sociale des personnes défavorisées à travers des programmes régionaux variés. Pro Infirmis soutient l'insertion socioprofessionnelle de groupes cibles spécifiques tels que les personnes en situation de handicap. La collaboration avec les employeurs est essentielle, car ce sont eux qui proposent des emplois dans le cadre de ces programmes. Dans toutes ces offres, l'intégration sociale est considérée comme un élément essentiel de l'insertion professionnelle.

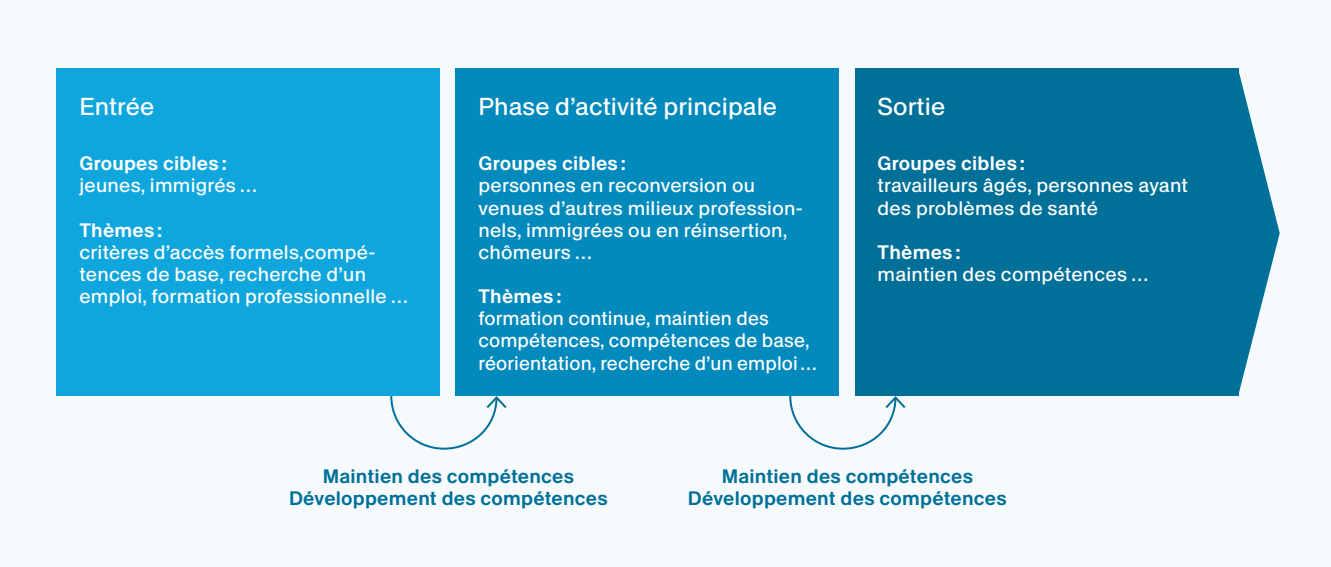
## E.3 CHAMP D'ACTION COMPÉTENCES

- Des études montrent que les programmes axés sur la pratique, tels que les programmes d'emploi temporaire et les gains intermédiaires, ont souvent un impact positif, tandis que les offres de formation ne déploient généralement leurs effets qu'à moyen terme. L'évaluation de leur efficacité pose toutefois certaines difficultés : les effets de verrouillage, les courtes périodes d'observation et la combinaison de plusieurs mesures compliquent l'attribution des résultats observés à un programme précis. En dépit de ces limitations, plusieurs évaluations confirment l'utilité d'une promotion ciblée des compétences, y compris dans le cadre de l'aide sociale ou de l'AI. Elles demandent toutefois des conditions-cadres appropriées, suffisamment de temps et une conception qui soit axée sur l'individu.

La création, l'amélioration et le rafraîchissement des compétences pertinentes orientées vers le marché du travail sont un élément clé pour prévenir et combattre la pauvreté. Les acteurs interviennent avec leurs mesures à différents moments de la vie, qui sont reproduits schématiquement à la figure 55. Les acteurs et les mesures intervenant dans le domaine de la formation (y compris les compétences de base, les certificats sectoriels et des mesures relatives au marché du travail [MMT] spécifiques) sont examinés en détail au chapitre B.1.4 du cahier thématique « Formation et pauvreté en Suisse ». Le présent champ d'action se limite à l'examen des mesures et des acteurs qui favorisent le développement des compétences dans le cadre de l'insertion professionnelle des groupes de personnes difficiles à placer et qui ne sont pas abordés en détail dans le cahier consacré à la formation.

cf. cahier thématique « Formation et pauvreté en Suisse », (chapitre B.1.4).

**Figure 55**
**Les compétences dans une perspective de parcours professionnel**




III.A0820.25.V1.f

## E.3.1 PERSONNES SANS EMPLOI DIFFICILES À PLACER

- Acteurs cruciaux : offices cantonaux de l'emploi, offices régionaux de placement (ORP), services de logistique des mesures relatives au marché du travail (LMMT), entreprises sociales, employeurs, services sociaux communaux
- Mesures essentielles : mesures relatives au marché du travail (MMT), cours spécialisés, cours de langue, programmes d'emploi temporaire, gains intermédiaires

La tâche principale de l'AC est de favoriser l'intégration rapide et durable des assurés dans le marché du travail (art. 1a, al. 2, LACI). Les mesures relatives au marché du travail visent à favoriser l'intégration professionnelle des assurés dont le placement est difficile pour des raisons inhérentes au marché de l'emploi (art. 59, al. 2, LACI). Les mesures de formation peuvent être mises en œuvre par l'AC notamment dans le but de (ré)intégrer rapidement et durablement les demandeurs d'emploi (DEFR 2018, p. 8). L'encouragement de la formation initiale, de la formation continue générale et de la qualification formelle des chômeurs est un instrument récent désormais également mis en avant dans la stratégie 2023 pour le service public de l'emploi (DEFR 2018, p. 8 ; Stalder 2015, p. 13, SECO 2023b). Compte tenu de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée et de l'évolution du monde

du travail, les MMT ont été renforcées dans le cadre de la stratégie 2023 afin de favoriser la formation continue et le reclassement professionnel. Une difficulté liée aux longues formations est qu'elles entrent en conflit avec l'objectif d'une insertion rapide des demandeurs d'emploi dans le marché du travail (DEFR 2018, p. 8). L'AC peut plus facilement financer des offres de formation plus courtes, réalisées par étapes ou modulaires (DEFR 2018, p. 10). Les allocations de formation, qui permettent de rattraper une formation de base (art. 66a LACI), constituent une exception. Les ORP sont responsables de l'intégration des demandeurs d'emploi. Les services cantonaux de l'emploi sont quant à eux chargés de la mise en place et du fonctionnement des ORP. Les MMT sont organisées et coordonnées par les services de logistique des mesures relatives au marché du travail (LMMT). Elles sont fournies principalement par des prestataires privés (50 % des MMT suivies) ainsi que par des fondations et des associations (36 % des MMT suivies) (Morlok et al. 2014, p. 61). La plupart des fondations et des associations sont des entreprises sociales (Ferrari et al. 2016, p. 16). Environ un tiers de celles-ci travaillent avec des demandeurs d'emploi qui perçoivent des indemnités de chômage ou de jeunes adultes ayant des difficultés à trouver un emploi (Ferrari et al. 2016, p. 18–19). Les services sociaux communaux et cantonaux proposent cependant aussi ce type de mesures. Les participants sont parfois orientés par les ORP, ou alors il s'agit de personnes qui n'ont pas droit aux mesures de l'ORP et pour lesquelles les offices ou les services sociaux proposent ces mesures[72].

Les employeurs transmettent des compétences spécifiques à un métier ou à une entreprise (formation « sur le tas ») qui peuvent également être utiles chez d'autres employeurs. En outre, ils encouragent la formation continue à des fins professionnelles, mais les employés ne bénéficient pas tous de telles offres[73].

Les études réalisées sur l'effet des MMT suivies aboutissent à des résultats empiriques variables d'une MMT à l'autre (cf. par ex. Morlok et al. 2014 ; Frölich et Lechner 2010 ; Lalive et al. 2008). Morlok et al. (2018) ont pris en compte dans une méta-évaluation toutes les études menées en Suisse. Morlok et al. (2018, p. 8–9) ne font pas de distinction entre les différents objectifs des MMT, mais classent les évaluations de leur impact en trois catégories : effet positif, effet négatif et absence d'effet[74]. Seules les études incluant un groupe de référence sont prises en compte. Pour ce qui est des programmes d'emploi temporaire[75] et des gains intermédiaires[76], la majorité des analyses d'impact concluent à un effet positif de la participation aux MMT. La part des études constatant un effet positif est de 65 % pour les premiers et de 75 % pour les seconds. Les 35 % (programmes d'emploi temporaire) et 25 % restants (gains intermédiaires) des études relèvent un effet négatif. Les cours de langue et les cours spécialisés[77] obtiennent de moins bons résultats. S'agissant des cours de langue, 29 % des analyses d'impact ne relèvent aucun effet, 29 % un effet négatif et 43 % un effet positif. En ce qui concerne les cours spécialisés, 49 % des études constatent un effet négatif, 14 % ne relèvent aucun effet et seulement 37 % notent un effet positif. Les programmes de base, les autres cours axés sur la personnalité et les offres de coaching sont abordés dans le champ d'action Orientation, recherche et maintien d'un emploi.

Les cours de langue et les cours spécialisés renforcent les compétences et les connaissances spécifiques (capital humain) des demandeurs d'emploi. Selon la littérature internationale, l'effet positif de l'amélioration des compétences sur l'insertion dans le marché du travail (effet capital humain) n'apparaît souvent qu'à plus long terme (2-3 ans après la fin des cours), et peut même être d'abord négatif peu après la participation aux MMT (Card et al. 2015, p. 24). La plupart des études issues de la méta-analyse de Morlok et al. (2018) se limitent à des indicateurs d'impact à court terme (Morlok et al. 2018, p. 21). Les cours spécialisés sont souvent utilisés en combinaison avec d'autres MMT, ce qui complique la mesure explicite de leur impact (Morlok et al. 2018, p. 17). L'effet de verrouillage est également souvent cité comme explication principale des effets négatifs à court terme des cours de langue et de formation professionnelle (Lalive et al. 2008 ; Lalive et Zweimüller 2000a). On entend par là que les personnes ne seraient pas à la recherche d'un emploi pendant la période du cours, ce qui prolongerait la durée de leur prise en charge. En effet, les cours de langue et les cours spécialisés, qui sont utiles sur le marché

du travail, doivent être suivis jusqu'à leur terme, ce qui réduit dans un premier temps les efforts de recherche d'emploi. Les MMT ont un effet supérieur à la moyenne pour les personnes peu qualifiées, difficiles à placer et à faible revenu (Morlok et al. 2018, p. 18).

La CSIAS met également l'accent sur les mesures de formation : en 2018, elle a lancé une campagne de promotion de la formation continue dont l'objectif est de permettre aux bénéficiaires de l'aide sociale de suivre une formation, qu'il s'agisse d'une formation ordinaire ou continue. Dans une première phase, plusieurs services sociaux ont été soutenus dans l'amélioration de leurs structures d'encouragement de la formation. L'évaluation de cette première phase montre que les objectifs de la campagne de formation continue ont été atteints (CSIAS et FSEA 2023). Neuenschwander et al. (2022) constatent également que des investissements dans la formation sont nécessaires pour améliorer l'insertion des bénéficiaires de l'aide sociale sur le marché du travail.

### E.3.2 PERSONNES ATTEINTES DANS LEUR SANTÉ

- Acteurs cruciaux : offices AI cantonaux, entreprises sociales, employeurs
- Mesures essentielles : détection précoce, reclassement professionnel

Des cours de formation, des mesures d'occupation, des placements et des orientations professionnelles sont également possibles en cas d'intervention précoce, qui nécessite le dépôt d'une demande de prestations à l'office AI cantonal. Si des problèmes de santé ont déjà entraîné la perte de l'emploi, l'insertion professionnelle s'avère plus difficile et, dans de nombreux cas, une réorientation professionnelle est alors nécessaire (OFAS 2023, p. 26 ; Guggisberg et al. 2015). Une formation professionnelle initiale ou un reclassement professionnel dans le cadre de mesures d'ordre professionnel de l'AI sont alors envisageables (art. 15-18d LAI). D'autres activités comprennent des mesures de maintien en emploi et de recherche d'un emploi, qui ont pour objectif d'améliorer les compétences professionnelles, de les maintenir ou de faciliter l'insertion sur le marché du travail. En 2023, l'AI a soutenu environ 13 300 personnes dans le cadre d'une formation professionnelle initiale, 6900 dans le cadre d'un reclassement et près de 7000 dans le cadre de mesures de maintien en emploi ou de recherche d'un nouvel emploi (OFAS 2024d, p. 21).

### E.3.3 PERSONNES ISSUES DE LA MIGRATION

- Acteurs cruciaux : SEM, SECO, SEFRI, OFAS, services d'intégration cantonaux
- Mesures essentielles : cours de langue, acquisition de compétences de base, offres de formation professionnelle (par ex. préapprentissage d'intégration)
- La mesure de l'efficacité des mesures se heurte aux effets de verrouillage, aux courtes périodes d'observation et à la combinaison de plusieurs mesures. Des études soulignent en outre la discrimination structurelle subie par les étrangers, par exemple lorsqu'ils sont orientés vers des programmes moins efficaces. Mais en dépit de ces limitations, plusieurs évaluations confirment l'utilité d'une promotion ciblée des compétences, y compris dans l'aide sociale ou l'AI. Elle nécessite toutefois des conditions-cadres appropriées, suffisamment de temps et un aménagement individuel des mesures.

Les programmes d'intégration cantonaux (PIC) et l'Agenda Intégration Suisse (AIS) encouragent l'acquisition de compétences linguistiques ainsi que d'autres compétences de base en vue de préparer et mener à bien une formation et de faciliter l'insertion sur le marché du travail[78]. Depuis l'introduction de l'AIS en 2019, une comparaison entre co-

hortes montre une insertion plus rapide sur le marché du travail et des taux de formation plus élevés chez les personnes arrivées en Suisse entre 16 et 55 ans[79]. Depuis 2019, les réfugiés âgés de 16 à 25 ans à leur arrivée en Suisse ont plus vite et plus fréquemment commencé une formation que dans les cohortes arrivées plus tôt[80].

En 2023, environ 62 000 personnes ont participé à des programmes de promotion linguistique proposés par les PIC et l'AIS (Bahar et al. 2024). Les cours de langue favorisent une intégration rapide et durable des migrants sur le marché du travail (Bahar, Brough et Peri 2024, p. 12). Auer (2018) constate que, dans les deux ans suivant leur arrivée en Suisse, les chances d'emploi des migrants dont les connaissances linguistiques correspondent à celles requises dans leur canton de résidence sont de 14 % à 20 % plus élevées que celles des migrants qui ne maîtrisent pas la langue nationale de leur région.

Sur la base de données administratives (2010-2012), Auer et Fossati (2020) examinent comment les pratiques institutionnelles (en particulier dans le cadre des MMT) contribuent à la discrimination des migrants au chômage en Suisse. Les personnes issues de la migration sont plus souvent orientées vers des programmes moins efficaces que ceux proposés aux Suisses, eux-mêmes davantage orientés vers des mesures visant à améliorer leurs compétences. Auer et Fossati (2020) expliquent ce phénomène par le fait que les gestionnaires de cas ont intérêt à placer les personnes le plus rapidement possible dans un emploi (cf. Bonoli et Liechti 2018 au sujet de l'effet Matthieu).

### E.3.4 PERSONNES EN FIN DE VIE ACTIVE

À mesure qu'évolue la démographie, la catégorie des travailleurs âgés est de plus en plus au centre de l'attention (risque de déqualification). Dans les mesures visant à promouvoir le potentiel de la main-d'œuvre présente en Suisse, le SECO, le SEFRI et l'OFAS soutiennent les programmes d'impulsion des cantons qui s'engagent en faveur d'une participation accrue à la vie active de différents groupes cibles, par exemple en encourageant les compétences des travailleurs âgés[81]. Ces programmes d'impulsion mettent l'accent sur les compétences numériques[82]. Certains cantons s'engagent en outre dans des campagnes de sensibilisation, des manifestations destinées aux employeurs ou des ateliers (cf. AMOSA 2021, p. 48). Outre les cantons et la Confédération, des associations telles qu'Avenir50plus ou des fédérations comme Netwerk50plus sensibilisent également les acteurs concernés à l'importance de la formation tout au long de la vie.

## E.4 CHAMP D'ACTION ORIENTATION, RECHERCHE ET MAINTIEN D'UN EMPLOI

- L'objectif des acteurs de ce champ d'action est d'améliorer rapidement et durablement l'insertion professionnelle par des conseils et un suivi dans la recherche d'un emploi et le maintien en emploi.

- Il existe un large éventail de mesures d'insertion pour les bénéficiaires de l'aide sociale, mais il manque une vue d'ensemble systématique de leur contenu, de la participation et des résultats ; les données disponibles sont souvent limitées. Le succès des mesures dépend notamment de leur attribution ciblée et de la diffusion d'exemples de bonnes pratiques.

- L'emploi assisté (supported employment) est un instrument efficace pour intégrer des personnes difficiles à placer sur le marché primaire du travail, en particulier celles souffrant de troubles psychiques.

- La collaboration interinstitutionnelle (CII) contribue à mieux traiter les situations complexes et augmente les chances de réinsertion. Si cette collaboration est bien ancrée dans certaines institutions cantonales, elle reste assez ponctuelle ou informelle ailleurs. Des difficultés subsistent en matière de coordination entre les acteurs concernés et d'uniformisation de la mise en œuvre dans les cantons. Le potentiel de la CII ne semble pas encore épuisé.

- Les agences de placement privées dominent le marché de l'emploi et contribuent de manière significative à l'insertion sur le marché du travail. Les ORP jouent un rôle complémentaire surtout axé sur les personnes les moins aptes à occuper un emploi. La priorité de l'information sur les postes vacants introduite en 2018 a renforcé l'activité de placement des ORP.

## E.4.1 GROUPE CIBLE : PERSONNES EXERÇANT UNE ACTIVITÉ LUCRATIVE

- Acteurs cruciaux : OPUC, associations professionnelles et sectorielles, employeurs
- Mesures essentielles : services OPUC, réorientation

Pour les personnes qui exercent une activité lucrative, la participation à une offre de conseil ou à une autre mesure doit en règle générale venir d'elles. Pendant leur délai de congé, toutefois, ces personnes peuvent déjà s'inscrire auprès de l'ORP et bénéficier ainsi des offres de conseil et de placement. Plusieurs acteurs proposent en outre des conseils adaptés à différents groupes cibles :

- Les services cantonaux d'orientation professionnelle, universitaire et de carrière (OPUC) informent et conseillent les jeunes et les adultes, indépendamment de leur situation professionnelle ou de leur âge.
- Les offices AI cantonaux conseillent et suivent les assurés invalides ou menacés d'invalidité et s'engagent pour le maintien d'une activité lucrative.
- Afin d'améliorer les perspectives professionnelles des travailleurs âgés, le SEFRI a lancé la campagne viamia en collaboration avec la Conférence suisse de l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière (CS OPUC).

Avec viamia, le SEFRI et la CS OPUC encouragent l'orientation professionnelle des personnes âgées de 40 ans et plus. Les premières évaluations montrent des effets positifs, même si viamia touche moins souvent les personnes peu qualifiées, issues de la migration ou de condition indépendante (Ecoplan 2024, p. 65. Une restriction à apporter réside dans le fait que les évaluations actuelles ne travaillent pas avec un groupe témoin, si bien qu'il est difficile de savoir si cette évolution se serait produite même sans viamia. Les agences de placement privées, les associations professionnelles, les recruteurs, les ONG et les employeurs soutiennent également la réorientation et le changement d'emploi de différents groupes cibles. Les employeurs jouent un rôle important dans la réorientation au sein d'une entreprise ou en dehors. C'est ainsi que des données de l'OFS (OFS 2020a, p. 3) montrent qu'en 2018, environ un salarié sur cinq a changé d'emploi et qu'environ 3 % des salariés ont trouvé un nouvel emploi au sein même de leur entreprise.

Compasso propose des outils aux employeurs pour soutenir et promouvoir le maintien en emploi et la réinsertion professionnelle des personnes atteintes dans leur santé[83]. Enfin, les organisations d'aide aux personnes handicapées et les organismes d'insertion socioprofessionnelle proposent également des services de conseil et de suivi dans le domaine de l'emploi.

## E.4.2 GROUPE CIBLE : PERSONNES N'EXERÇANT PAS D'ACTIVITÉ LUCRATIVE

- Acteurs cruciaux : ORP, LMMT, SECO, services sociaux communaux, ONG, offices AI, agences de placement privées, services de CII cantonaux et nationaux
- Mesures essentielles : bilan de compétences, suivi et conseil, coaching, stratégie de recherche, programmes de base, emploi assisté, Job-Room, obligation de déclarer les places vacantes, mesures de CII

**Bilan de compétences, suivi et conseil**

Ont droit à des mesures actives de politique de l'emploi les chômeurs qui ont cotisé à l'assurance-chômage au cours de l'une des deux dernières années. L'accès aux mesures est indépendant du niveau de formation, de l'âge ou de la nationalité de l'assuré. Les ORP sont les premiers interlocuteurs des demandeurs d'emploi. En collaboration avec les

offices du travail cantonaux, ils sont chargés du conseil, du placement et de la mise en œuvre de la loi sur l'assurance-chômage. Les conseillers ORP procèdent à une analyse de la situation professionnelle de l'assuré, l'aident à rechercher un emploi et suivent ses démarches. Les personnes qui ne perçoivent pas de prestations peuvent également bénéficier des services des ORP, mais leur accès à certaines mesures varie d'un canton à l'autre. Environ 20 % des demandeurs d'emploi inscrits ne perçoivent pas de prestations (Liechti et Suri 2020, p. 54). Les mesures auxquelles ont accès les personnes qui ne perçoivent pas de prestations peuvent varier d'un canton à l'autre (Liechti et Suri 2020, p. 56).

**Efficacité des programmes de base**

Les programmes de base ont pour objectif de développer des stratégies de recherche individuelles et de suivre leur mise en œuvre (Morlok et al. 2014, p. 22). Les preuves empiriques de l'efficacité des programmes de base menés en Suisse sont plus que mitigées. Les résultats des études tendent à montrer que ces programmes n'ont pas d'effet, voire ont un effet négatif sur la durée du chômage[84] (Morlok et al. 2018, p. 16). Toutefois, les indicateurs d'efficacité utilisés varient d'une étude à l'autre. L'efficacité des programmes de base est souvent mesurée à l'aide du nombre d'entretiens d'embauche, du nombre de candidatures rédigées ou du taux de sortie vers l'emploi. Morlok et al. (2014, p. 24) ainsi que Lalive et al. (2011, p. 27) constatent bien un effet positif sur le nombre d'entretiens d'embauche, mais cet effet ne semble pas significatif. Lalive et al. (2006, p. 69) estiment, sur la base d'une simulation macroéconomique, que l'introduction de cours de base entraîne une baisse du taux de chômage de 4,4 % à 3,2 %. Car si les participants réduisent certes l'intensité de leurs recherches, celles-ci gagnent en efficacité.

Plusieurs études font état d'un effet de verrouillage, appelé *lock-in,* qui se traduit par un chômage prolongé (cf. Gerfin et Lechner 2002 ; Lechner 2002 ; Lalive et al. 2008 ; Knaus et al. 2017). Cet effet est en quelque sorte « mécanique », dans la mesure où, pendant la durée du programme, les assurés réduisent quelque peu leurs efforts de recherche. À l'issue du programme, cet effet disparaît généralement dans un délai de 9 à 16 mois, sans pour autant être contrebalancé (Gerfin et Lechner 2002, p. 872 ; Lechner 2002, p. 215 ; Lalive et al. 2008). Knaus et al. (2017, p. 22–23) constatent que la plus longue période de *lock-in* est de 16 mois après le début du programme et qu'il n'y a pas d'inversion de cet effet par la suite. Selon Lalive et Zweimüller (2000b), le taux de prise d'emploi des participants au programme de base est environ deux fois moins élevé (Lalive et Zweimüller 2000b). À la fin du programme, l'écart de taux de prise d'emploi ne diffère pas significativement de celui des assurés qui n'y ont pas participé (Lalive et Zweimüller 2000b). Aucune des études ici mentionnées ne relève, pendant la période d'observation, une compensation de l'effet initial de verrouillage par l'amélioration des stratégies de recherche ou des dossiers de candidature (Gerfin et Lechner 2002, p. 873 ; Knaus et al. 2017, p. 22 s. ; Lalive et al. 2008, p. 251 ; Lechner 2002, p. 215)[85] .

Les résultats plutôt faibles des programmes de base s'expliquent également par leur moindre degré d'individualisation et par le fait qu'ils sont parfois mis en œuvre selon le principe de l'arrosoir (quand tous les demandeurs d'emploi inscrits à l'ORP doivent suivre cette mesure) (Morlok et al. 2018, p. 17). Knaus et al. (2017, p. 24–28) constatent que si cet effet peut certes varier considérablement, à court et moyen terme, en fonction des caractéristiques du chômeur considéré, il est néanmoins globalement négatif.

D'autres cours axés sur la personnalité sont comparables aux programmes de base, même s'ils durent en moyenne beaucoup plus longtemps (Morlok et al. 2014, p. 22). On ne sait pas grand-chose de leur efficacité, et les preuves empiriques ne sont pas clairement établies. Lalive et al. (2011, p. 27) relèvent un effet négatif insignifiant sur le nombre hebdomadaire d'entretiens d'embauche. Morlok et al. (2014, p. 24) estiment en revanche que la participation à d'autres cours axés sur la personnalité peut augmenter de manière significative, de l'ordre de 15 %, le nombre mensuel d'entretiens d'embauche auquel l'assuré prend part. La méthodologie utilisée, les indicateurs d'impact retenus et la base de données (à l'exception des années d'enquête) diffèrent peu entre les deux études. Toutefois, l'analyse menée par Lalive et al. (2011) se limite aux demandeurs d'em-

ploi inscrits auprès d'un ORP dans le canton de Zurich, tandis que Morlok et al. (2014) ont examiné 23 ORP dans 5 cantons.

Par rapport aux programmes de base et aux autres cours axés sur la personnalité, les données empiriques concernant le suivi et le conseil individuels (coaching) des chômeurs sont majoritairement positives (Morlok et al. 2014 ; Morlok et al. 2018 ; Arni et Wunsch 2014 ; Arni 2010 ; Neuenschwander 2014). Le terme *coaching* désigne un format de conseil qui comprend un accompagnement intense, ciblé et individuel qui ne relève pas des MMT classiques ni du conseil général de l'ORP. Le coaching présente un degré d'individualisation plus élevé, et ses possibles effets de verrouillage sont moins probables en raison de sa courte durée (Morlok et al. 2018, p. 16). Les résultats obtenus par Schiprowski (2020) concernant le rôle des agents dans la réussite du placement sont basés sur des données administratives et montrent que ne pas bénéficier d'un coaching augmente le chômage de 5 %. En outre, Schiprowski (2020) indique que la qualification et la productivité des agents en charge du dossier de l'assuré sont déterminantes pour le succès des démarches. L'employabilité des demandeurs d'emploi âgés du canton d'Argovie qui ont participé à un conseil intensif a augmenté (Arni et Wunsch 2014, p. 83). Le coaching a pour effet que les demandeurs d'emploi postulent de manière plus ciblée à des postes correspondant à leur profil, font preuve d'une plus grande flexibilité et d'une motivation accrue, et revoient leurs attentes salariales et leurs perspectives d'emploi. Les mesures relatives au marché du travail qui comprennent un élément de coaching entraînent une légère hausse du nombre d'entretiens d'embauche hebdomadaires par rapport aux mesures de MMT sans élément de coaching (Morlok et al. 2014, p. 41).

Les études examinées jusqu'à présent se concentrent souvent sur l'effet à court terme des mesures. Elles ne cherchent pas à déterminer si la participation à un cours conduit à un emploi plus stable ou à un salaire plus élevé. De tels effets à long terme sont certes plutôt attendus avec d'autres MMT, mais aucune étude empirique n'a encore été réalisée en Suisse pour vérifier cette hypothèse (Morlok et al. 2014, p. 25). La méta-analyse internationale de Card et al. (2015, p. 11–13) montre que les services de conseil ont un effet positif sur la probabilité de trouver un emploi plus important à court et moyen terme que sur le long terme.

**Mesures de l'aide sociale**

Parmi les mesures d'insertion professionnelle, les normes de la CSIAS distinguent les mesures d'orientation professionnelle, les aides à l'insertion sur le marché primaire du travail, les programmes d'emploi ou d'occupation et les offres d'insertion sur le marché secondaire du travail. Cependant, il n'existe pas de terminologie uniforme dans les cantons et, dans beaucoup d'entre eux, l'éventail de l'offre est soit assez opaque soit désigné de manière hétérogène (Lindenmeyer et Walker 2010). Selon Bonoli et Champion (2013), seule une faible part des bénéficiaires de l'aide sociale est explicitement orientée vers des mesures d'insertion professionnelle. Des instruments efficaces comme les subventions à l'embauche, l'aide ciblée à la recherche d'emploi ou les sanctions sont encore trop rarement utilisés. Un récent rapport de suivi montre que les 26 cantons appliquent des réductions échelonnées dans la définition des besoins vitaux ; 13 cantons ont en outre recours à la possibilité de réduire le supplément d'intégration pour personnes sans activité lucrative ou la franchise sur les revenus provenant d'une activité lucrative. Il n'existe toutefois pas de relevé systématique des données sur la fréquence et l'efficacité de ces instruments (CSIAS 2025). Entre-temps, le recours aux mesures d'insertion professionnelle a probablement été renforcé. C'est ainsi que la CSIAS (2023a) précise que les services sociaux ont développé leurs offres d'insertion professionnelle surtout ces dernières années.

Neuenschwander et Winkelmann (2011) proposent un aperçu antérieur des mesures d'insertion professionnelle. Ils identifient cinq types d'offres : emplois et qualifications, programmes spécifiques pour les jeunes, réseau d'emplois, participation à des formations, à des stages et à des placements en emploi et modules individuels. Leur efficacité – mesurée en fonction du taux de placement sur le marché du travail – est modérément positive. Les programmes spécifiquement destinés aux jeunes sont les plus

efficaces, leurs participants trouvant plus souvent une voie de formation que les participants à des programmes généraux.

Les résultats des différentes évaluations permettent d'affirmer que les programmes les plus efficaces sont ceux qui visent une réinsertion rapide. Selon Neuenschwander et al. (2018), les programmes proposant un suivi de la candidature à l'insertion professionnelle dans le canton de Berne affichent un taux de sortie supérieur à la moyenne. Les effets positifs sont nettement visibles dans les programmes qui permettent d'acquérir une expérience professionnelle et d'améliorer les compétences pertinentes. Gassmann (2023) estime ainsi que les programmes particulièrement efficaces sont ceux proposant une expérience professionnelle externe. Mis en place dans le canton de Berne, le projet *modèle de salaire partiel,* dans lequel les employeurs versent un salaire adapté aux capacités, le solde étant complété par l'aide sociale, débouche également sur un bilan favorable (Schaufelberger et Trommsdorff 2015). À Bienne, en revanche, la création d'emplois-tests n'a pas entraîné de hausse du taux de sortie chez les participants (Direction de la santé, des affaires sociales et de l'intégration 2011).

Dans l'ensemble, il existe un large éventail de mesures visant à promouvoir l'insertion professionnelle des bénéficiaires de l'aide sociale. Il n'y a toutefois pas encore de vue d'ensemble systématique du contenu des différentes mesures, ni du nombre de bénéficiaires de l'aide sociale qui y participent et du degré de réussite de ces mesures. Souvent aussi, les données disponibles pour évaluer leur efficacité sont limitées. Il semble important de bien identifier le groupe cible afin d'orienter les bonnes personnes vers les mesures appropriées (Egger 2010) et de diffuser les bonnes pratiques (Fritschi et Neuenschwander 2022).

**Supported Employment (emploi assisté)**

L'emploi assisté est un instrument d'insertion professionnelle durable des personnes qui ont des difficultés à accéder à un emploi ou à le conserver, et qui sont considérées comme difficiles ou impossibles à placer (Schaufelberger 2013, p. 21). Le principe *intégrer d'abord, former ensuite* est au cœur de cette approche : l'entrée directe sur le marché primaire du travail est prioritaire et s'accompagne d'un suivi individuel à long terme par un coach professionnel pendant la recherche d'emploi et sur le lieu de travail[86].

En Suisse, l'emploi assisté est principalement mis en œuvre par les offices AI et par de petits services spécialisés (Schaufelberger 2013, p. 52 ; Rüst et Debrunner 2004, p. 2). Les services sociaux de la ville de Zurich ainsi que l'Office cantonal des migrations des Grisons ont mené des projets pilotes et, au vu de leur succès, formellement intégré l'emploi assisté dans leur catalogue de mesures. Un projet pilote d'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi de 50 ans et plus qui arrivent en fin de droit est en cours pour la période de 2021 à 2025[87]. Cette offre est coordonnée par les ORP et mise en œuvre par les services spécialisés dans l'emploi assisté.

Des études montrent que l'emploi assisté permet d'atteindre des taux d'insertion professionnelle élevés, en particulier chez les personnes difficiles à placer et souffrant de troubles psychiques. Des taux de placement de 46 à 48 % sont atteints chez les chômeurs de longue durée bénéficiant de l'aide sociale à Zurich (Mey et Trommsdorff 2014, p. 11) ainsi que chez les personnes souffrant de troubles psychiques, tandis que les programmes conventionnels affichent des taux nettement inférieurs. Hoffmann et al. (2011) relèvent un taux de placement de 48 % contre 19 % pour les approches conventionnelles, alors que Burns et Catty (2008) ainsi que Richter et Hoffmann (2019) observent un taux de placement de 46 %. Des effets positifs sont également observés dans des groupes cibles spécifiques tels que les réfugiés et les personnes admises à titre provisoire, par exemple dans les Grisons, avec des modèles de salaire partiel (Gebhard et Schaufelberger 2018, p. 8). En raison de la diversité des groupes cibles et des modes de mise en œuvre, les résultats de différents projets ne sont certes pas directement comparables, mais globalement, ils reflètent une grande efficacité.

**Collaboration interinstitutionnelle**

La collaboration interinstitutionnelle (CII) constitue une approche pluridisciplinaire. Elle implique la collaboration d'au moins deux institutions issues des domaines de la sécurité sociale, de l'intégration et de la formation. Elle facilite l'accès des personnes à la formation et à l'emploi. La collaboration interinstitutionnelle vise à améliorer les chances d'intégration des personnes confrontées à des situations complexes en utilisant plus efficacement les offres et les mesures.

Tous les cantons disposent de coordinateurs et coordinatrices CII. Ils sont les interlocuteurs privilégiés des personnes confrontées à des difficultés multiples. Ces services sont généralement rattachés aux offices de l'emploi, aux offices AI ou aux services sociaux. Pour qu'une CII soit mise en place, deux institutions partenaires au moins (par ex. AI, services sociaux ou AC) doivent être impliquées, ou une problématique multiple doit exister. La mise en œuvre de la CII ainsi que l'organisation des structures et des processus varient d'un canton à l'autre (cf. CII 2025). Dans la collaboration au suivi des cas, les cantons adoptent différentes approches : environ la moitié d'entre eux travaillent au moyen de structures ordinaires avec des accords fixes, tandis que l'autre moitié fait appel à des équipes interdisciplinaires et s'inspirent du principe du *case management*. Malgré les grandes différences cantonales en matière de collaboration entre les ORP et les services sociaux communaux, celle-ci s'est fortement améliorée ces dernières années dans la plupart des cas (CSIAS 2023b ; Bonoli et Champion 2013). Un récent état des lieux de la CII nationale (2025) recense de nombreux projets et programmes cantonaux qui abordent des questions de coordination urgentes de manière pragmatique. C'est à l'interface entre l'AC et l'aide sociale que les cantons coordonnent le plus souvent leur collaboration.

Dans le canton de Vaud, tous les bénéficiaires de l'aide sociale aptes au travail sont orientés vers une « unité commune » (UC), où ils sont conseillés conjointement par le personnel de l'ORP et des services sociaux. Une évaluation réalisée par la ville de Lausanne montre que les participants trouvent plus souvent un emploi que les personnes prises en charge par les services sociaux uniquement (Bonoli et al. 2017). Dans le canton de Fribourg, une approche similaire est adoptée avec le programme *Pôle d'intégration* +. Les personnes en fin de droit y bénéficient d'un accompagnement intense dans le cadre d'un coaching assuré par une équipe composée d'un conseiller en personnel et d'un assistant social. L'évaluation réalisée lors de la phase initiale du projet fait apparaître des résultats positifs en termes de réinsertion des participants (Heeb et Rey-Baeriswyl 2017).

En dépit de ces bons exemples, la collaboration pose également certaines difficultés (Mattmann et al. 2019). Les différences de méthodes de travail, la compréhension des principes et les structures d'incitation compliquent la coopération entre les institutions (Liechti et al. 2023a). Par exemple, les ORP sont souvent peu enclins à accorder la même attention aux bénéficiaires de l'aide sociale qu'aux demandeurs d'emploi ayant droit à l'AC. En effet, l'indemnisation des frais d'administration s'applique à un travail de conseil et de placement moyen. Or pour les bénéficiaires de l'aide sociale sans droit à des indemnités journalières, ces frais sont souvent plus élevés.

La CII s'exerce principalement au niveau cantonal. Son intensité varie d'un canton à l'autre. Tandis que, dans certains cantons, elle est bien ancrée dans les structures institutionnelles, ailleurs, elle reste plutôt ponctuelle ou informelle (Schenk et Schmidlin 2021). Les résultats positifs des évaluations semblent indiquer que le potentiel de la CII n'est pas entièrement exploité. C'est vrai en particulier pour les personnes qui ont quitté le marché du travail depuis longtemps. La CII pourrait leur ouvrir de nouvelles perspectives.

**Placement**

Les agences de placement privées jouent un rôle essentiel en Suisse, réalisant près de 80 % de l'ensemble des placements de demandeurs d'emploi[88]. Les ORP sont responsables d'environ 20 % des placements et se concentrent principalement sur les personnes à moyenne ou faible employabilité (Röthlisberger et Yerly 2010 ; SECO 2019, p. 11). L'organisation de la collaboration entre les services publics de l'emploi et les agences de placement privées relève de la compétence des cantons (Röthlisberger et Yerly 2010)[89].

L'obligation d'annoncer les postes vacants a été introduite en 2018 après l'acceptation de l'initiative « Contre l'immigration de masse ». Les employeurs doivent signaler les postes vacants à l'ORP dans les professions où le taux de chômage est élevé (au moins 5 %)[90]. Pendant les cinq premiers jours, les postes signalés sont accessibles exclusivement aux demandeurs d'emploi inscrits à l'ORP, ce qui leur procure un avantage en termes d'information et de candidature (SECO 2019, p. 15). Durant cette période, les ORP peuvent également proposer des candidats ciblés aux employeurs (SECO 2019, p. 15). La plateforme de placement *Job-Room* du SECO joue un rôle essentiel pour les services publics de l'emploi.

Sheldon et Wunsch (2021, p. 26) ne relèvent aucun effet de l'obligation d'annoncer les postes vacants sur le chômage. Les auteurs n'attribuent pas cette absence d'effet à des déficiences dans la mise en œuvre (Sheldon et Wunsch 2021, p. 46). Selon le suivi de la mise en œuvre de l'obligation de déclarer les postes vacants réalisé par le SECO, celle-ci a depuis lors été introduite avec succès et est appliquée efficacement (SECO 2019, 2021b ; 2022 ; 2023c ; 2024b). À la suite de l'obligation de déclarer les postes vacants, la plateforme de recherche d'emploi Job-Room a été développée et renforcée, et les contacts entre les ORP et les entreprises se sont intensifiés. Les évaluateurs ont émis plusieurs hypothèses sur les raisons pour lesquelles aucun effet significatif de la priorité de l'information sur le chômage n'a pu être démontré :

- L'obligation d'annoncer les postes vacants concerne des professions soumises à de fortes fluctuations saisonnières (conditions de travail instables) et donc sujettes à un risque de chômage élevé. Dans ces professions, les problèmes de placement sont donc plutôt secondaires (Sheldon et Wunsch 2021, p. 47–49)[91].
- L'obligation de déclarer les postes vacants ne concerne qu'une petite partie du marché du travail (Bamert et al. 2021).
- L'utilisation de la plateforme de recherche d'emploi Job-Room, encore en phase d'introduction, varie d'un canton à l'autre.
- Dans certains cas, l'intensité des activités de placement des ORP (propositions de candidats, invitations à postuler) est encore nettement trop faible (Bamert et al. 2021, p. 45).

Comme le montrent les rapports de monitorage publiés à ce jour concernant l'exécution de l'obligation d'annoncer les postes vacants, cette obligation a favorisé le développement de la plateforme de recherche d'emploi en ligne Job-Room. En outre, l'obligation d'annoncer les postes vacants a contribué à intensifier la collaboration entre les services publics de l'emploi et les employeurs.

## E.5 CHAMP D'ACTION CONCILIATION ENTRE VIE FAMILIALE ET TRAVAIL OU FORMATION

- La garde des enfants est en grande partie organisée au sein de ménages privés, lesquels assument aussi la majorité des coûts de l'accueil institutionnel des enfants.

- Les connaissances au sujet de l'offre de garde des enfants en faveur de familles touchées par la pauvreté et de son impact sur ces dernières sont globalement lacunaires. Il apparaît toutefois qu'une telle offre est insuffisamment développée, en particulier pour les personnes ayant des horaires de travail atypiques.

- Des études ont été réalisées concernant les répercussions d'un développement de l'offre d'accueil des enfants sur la propension à travailler des mères et des pères. D'une manière générale, elles identifient des effets positifs sur l'intensité de travail des mères et aucun effet ou pas d'incidences négatives pour ce qui est des pères. Dans le cadre d'enquêtes, les coûts et l'accessibilité de la garde d'enfants sont cités comme facteurs clés.

- À longue échéance, le maintien dans la vie active se révèle payant pour les femmes. Certains éléments indiquent néanmoins que les mères ne tiennent pas compte, dans leurs décisions, des conséquences financières d'une interruption temporaire de l'activité professionnelle. Des études représentatives avec groupes de contrôle relatives à l'impact sur la propension à travailler de familles à faible revenu font à ce jour défaut.

- La nécessité d'améliorer la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches est de plus en plus reconnue sur la scène politique. D'importantes conditions-cadres ont été créées à cet égard grâce à l'élaboration de bases légales et à des initiatives cantonales. On ne dispose pas encore de connaissances quant à leur impact.

- Des conditions de travail favorisant la conciliation entre vie familiale et professionnelle encouragent l'activité lucrative – des mères tout particulièrement – et elles ont également des répercussions positives du point de vue des entreprises.

- L'intégration professionnelle des mères, en particulier, peut jouer un rôle majeur dans la prévention de la pauvreté tout au long de la vie. Par conséquent, des conditions-cadres adaptées à la conciliation entre famille et activité professionnelle sont susceptibles d'être cruciales pour éviter durablement la pauvreté.

Les acteurs et les mesures qu'ils proposent dans le champ d'action de la conciliation entre vie familiale et activité professionnelle ne s'adressent certes en général pas exclusivement à des personnes menacées ou touchées par la pauvreté, mais visent un plus large public. L'accès à des offres de formation, d'accueil et d'éducation de la petite enfance renforce par ailleurs l'égalité des chances et peut contribuer à prévenir la pauvreté (Stern et al. 2016, p. 6)[92].

Les acteurs étatiques instaurent des cadres permettant de mieux concilier famille, travail et formation. Les associations et fédérations informent et sensibilisent les groupes cibles, et apportent un soutien à la mise en œuvre. Les employeurs aménagent quant à eux les conditions de travail de façon à les rendre favorables à la conciliation entre vie familiale et professionnelle. L'accent est mis sur deux catégories de mesures : les offres d'accueil visant à alléger la charge ainsi que les conditions de travail et de formation favorisant la conciliation entre vie professionnelle et formation.

### E.5.1 STRUCTURES D'ACCUEIL VISANT À ALLÉGER LA CHARGE

- Acteurs cruciaux : ménages privés, CDAS, CDIP, COFF, OFAS, employeurs
- Mesures essentielles : programme d'impulsion, subventions

Accroître l'activité professionnelle des mères peut constituer une stratégie de lutte contre la pauvreté. En Suisse, 64 % des enfants de moins de 13 ans sont confiés à une garde extrafamiliale ou parascolaire[93] (OFS 2020b, p. 2-3). L'accueil est généralement assuré par les grands-parents, des réseaux privés, des crèches ou des structures parascolaires. Les principaux acteurs sont ici les ménages privés (OFS 2020b, p. 2-3). Le présent chapitre place l'accent sur les offres institutionnelles d'accueil extrafamilial et parascolaire des enfants[94].

**Développement de l'offre d'accueil**

En comparaison internationale, l'offre d'accueil extrafamilial et parascolaire en Suisse est assez peu développée, mais de nombreuses améliorations y ont été apportées ces 20 dernières années[95]. Les mesures se concentrent sur trois domaines : le développement de l'offre, l'assurance qualité et l'allègement de la charge financière pesant sur les parents[96]. Une récente étude sur la propension des femmes à travailler en Suisse montre que la mise à disposition d'informations relatives aux conséquences financières à long terme d'une intensité de travail insuffisante peut s'inscrire dans une approche visant à accroître l'intensité de travail des femmes (Costa-Ramón et al. 2024).

L'organisation de l'accueil extrafamilial ou parascolaire des enfants est du ressort des cantons et/ou des communes (COFF 2008, p. 14 ; OFS 2015, p. 3). La compétence fédérale se traduit par de grandes disparités régionales en termes de disponibilité, de financement, de systèmes tarifaires et d'exigences de qualité (Stern et al. 2021 ; Felfe et al. 2013 ; COFF 2008 ; Ecoplan 2020)[97]. Ce sont essentiellement les ménages qui assument les frais de garde, déduction faite des subventions accordées dans l'ensemble du pays par les cantons, les communes et, parfois, les employeurs (Stern et al. 2016, p. 8). Malgré ces subventions, les familles consacrent en moyenne 10-20 % de leur revenu à l'accueil extrafamilial – proportion qui peut même aller jusqu'à 44 % dans le cas de places non subventionnées (Stern et al. 2018, p. 19)[98]. Tout particulièrement pour les familles à faible revenu, les frais de garde des enfants représentent un poste budgétaire conséquent (cf. Stern et al. 2018, p. 8 et 36). Les parents touchant de bas revenus recourent moins fréquemment à des structures de garde institutionnelle (cf. Schlanser 2011 pour le recours aux crèches selon les caractéristiques socio-économiques ; Baur et Bonoli 2021 concernant la part d'enfants gardés dans des structures de jour selon le revenu, le niveau de formation et la nationalité). En Suisse, le subventionnement de l'accueil extrafamilial des enfants est en partie aussi réglé par des bons (financement des personnes). Pour Berne, Walker et Buman (2016) montrent que la mise en place de bons de garde a amélioré l'accès aux crèches.

La CDAS et la CDIP émettent des recommandations sur la qualité et le financement de l'accueil des enfants et coordonnent les offres à l'échelle intercantonale (cf. CDAS et CDIP 2022). La Commission fédérale pour les questions familiales (COFF) a également élaboré des recommandations pour le financement et l'aménagement des tarifs parentaux (cf. COFF 2021).

Depuis 2003, la Confédération encourage le développement de places d'accueil pour enfants au travers d'aides financières (programme d'impulsion). En 2024, quelque 77 000 nouvelles places avaient été créées, en grande majorité de façon durable (OFAS 2024b, p. 2). Même après la fin des aides financières, 96 % des structures d'accueil collectif de jour et 94 % des structures d'accueil parascolaire soutenues par le programme d'impulsion de la Confédération existent toujours (Walker et al. 2017). Le soutien porte également sur une réduction des tarifs parentaux grâce à des subventions aux cantons et aux communes, lorsque ces derniers augmentent la somme des subventions versées pour l'accueil institutionnel des enfants (cf. LAAcc [RS 861] et OAAcc [RS 861.1]). Bieri et al. (2017) relèvent cependant des besoins insatisfaits en matière de places d'accueil, le manque d'offres étant le plus marqué en Suisse alémanique. Pour Liechti et al. (2023b, p. 16–17) et Zimmermann et LeGoff (2020), des motifs culturels en sont à l'origine. À l'aide d'entretiens, Zimmermann et LeGoff (2020) montrent que les parents des régions alémaniques tendent à estimer que le travail de care incombe aux mères, ce qui se reflète également dans la structure du marché du travail. Stern et al. (2022) considèrent l'effet incitatif des aides financières octroyées par la Confédération en vue de réduire la charge parentale comme limité – d'une part, en raison d'effets d'aubaine (c'est-à-dire que plusieurs cantons auraient relevé leurs subventions même en l'absence d'aides financières de la Confédération), d'autre part, parce que certains cantons ont mis l'accent sur une extension de l'offre et non sur une baisse des tarifs.

Comme l'a révélé l'analyse de la situation, les personnes ayant des horaires de travail atypiques (par ex. travail en équipe, travail de nuit, horaires de travail irréguliers) sont plus souvent touchées par la pauvreté laborieuse. Elles ont besoin de places d'accueil compatibles avec leurs horaires de travail. Stutz et al. (2017, p. 68) soulignent que quasiment aucune commune ne propose une telle offre, indiquant que ce groupe éprouve des difficultés à concilier famille et vie professionnelle. Engler et Dinner (2025) ont interrogé des professionnels de santé travaillant dans des hôpitaux sur leurs besoins en matière de garde. Ici également, il est apparu que des offres d'accueil et heures d'ouverture flexibles (week-ends, jours fériés) sont essentielles pour la conciliation entre vie familiale et professionnelle, tout particulièrement dans un cadre de travail caractérisé par des horaires atypiques. Comme la flexibilisation des structures d'accueil institutionnel pose des défis en matière de financement, de planification et de cadre légal, ce sont pour l'instant surtout certains employeurs qui proposent de telles offres.

Pour les enfants en âge scolaire également, des offres telles que la prise en charge à midi, l'après-midi et même pendant les vacances sont requises pour garantir la conciliation entre travail et famille. Stutz et al. (2016, p. 71) avancent que d'importantes lacunes subsistent, s'agissant notamment de l'accueil pendant les vacances, faisant obstacle à la conciliation entre activité professionnelle et vie familiale.

**Effets sur la propension à travailler**

Des études internationales montrent que, dans un contexte de frais de garde élevés, des subventions à l'accueil des enfants peuvent accroître la propension à travailler des mères jusqu'à onze points de pourcentage (cf. Carta et Rizzica 2018 pour la revue bibliographique). En ce qui concerne la Suisse, certaines études relatives aux effets sur la propension à travailler renvoient une image comparable. D'une manière générale, elles identifient des effets positifs sur l'intensité de travail des mères et aucun effet ou pas d'incidences négatives pour ce qui est des pères.

Pour la Suisse alémanique, Felfe et al. (2013, p. 50–52, 68) relèvent qu'une augmentation de huit points de pourcentage de l'offre de structures d'accueil parascolaire entraîne une hausse de même ampleur de la proportion de mères qui ont des enfants de 0 à 12 ans et travaillent à temps plein, contre une baisse de dix points de pourcentage de

la part d'hommes occupés à temps plein[99]. L'effet estimé se limite au développement d'une telle offre depuis un bas niveau initial et peut être transposé à l'ensemble de la Suisse alémanique[100]. En s'appuyant sur des données d'enquête pour la Suisse alémanique, Oehrli et al. (2024, p. 458–462) montrent que ce sont surtout les femmes avec un taux d'occupation faible ou nul qui réagissent à des améliorations de l'offre de garde, pour autant que celle-ci soit peu coûteuse. Stern et al. (2018) ont interrogé des parents ayant des enfants de moins de quatre ans sur leur propension hypothétique à travailler dans différents scénarios. Les tarifs et l'accessibilité des structures d'accueil sont déterminants pour une éventuelle augmentation de la propension à travailler, les effets s'avérant ici nettement plus marqués en Suisse romande (plus 15,4 points de pourcentage de poste).

Contrairement à Oehrli et al. (2024), Ravazzini (2018, p. 9–10) n'identifie pas de hausse de la participation à la vie active, mais note une progression du taux d'occupation chez les mères employées à temps partiel, en particulier celles qui sont mariées, bien formées et ont deux enfants. Stadelmann-Steffen (2007, p. 609) ainsi que Baur et Bonoli (2021) confirment que l'accueil extrafamilial des enfants contribue à accroître la propension à travailler, principalement des mères avec un niveau de formation moyen et qui ont des moyens financiers limités. Les pères, en revanche, ne réagissent pas.

L'influence d'un soutien additionnel aux structures d'accueil visant à alléger la charge sur l'augmentation de la propension à travailler dépend aussi du niveau de l'offre existante. Alors que des études relatives aux pays scandinaves n'observent pas d'impact supplémentaire de nouvelles mesures (Lundin et al. 2008 et Havnes et Mogstad 2011), des effets positifs sont identifiés pour l'Allemagne (Bauernschuster et Schlotter 2015). L'explication réside dans le fait que l'offre en Scandinavie répond déjà aux besoins de toutes les couches socio-économiques, ce qui n'est manifestement pas le cas pour la Suisse (Ravazzini 2018).

Gangl et Huber (2025) ont analysé l'évolution du comportement des mères ayant des enfants en âge préscolaire à l'égard du travail à la suite de l'introduction d'un accueil obligatoire et gratuit. Le concordat HarmoS impose une harmonisation de l'âge d'entrée à l'école enfantine à quatre ans dans la plupart des cantons suisses. Gangl et Huber (2025, p. 34–35) constatent une hausse marginale de la participation à la vie active des mères qui n'exerçaient pas d'activité professionnelle avant l'harmonisation, ainsi que des mères comparativement plus âgées (37 ans ou plus). En se traduisant par un niveau de revenu supérieur, le maintien de l'activité professionnelle durant la phase parentale porte ses fruits à long terme pour les mères (Bischof et al. 2023, p. 115).

Dans de nombreuses familles, des incitations financières directes sont toutefois décisives pour ce qui a trait à la propension à travailler. En général, l'accent est ici davantage placé sur les avantages immédiats que sur les futurs gains financiers résultant d'un meilleur placement sur le marché du travail (Costa-Ramón et al. 2024). Pour que l'exercice ou le développement de l'activité professionnelle en vaille la peine à court terme, il faut que les coûts de l'accueil institutionnel des enfants ainsi que les impôts supplémentaires à payer n'excèdent pas le revenu additionnel (après déduction des cotisations aux assurances sociales). Dans ce contexte, l'aménagement des tarifs parentaux et du système fiscal joue un rôle déterminant (cf. Ecoplan 2023 ; Ecoplan 2015 ; Bütler 2007). Par une expérience sur le terrain de grande ampleur, associée à des analyses de données administratives, Costa-Ramón et al. (2024) montrent qu'en Suisse les femmes ne tiennent en majeure partie pas compte des conséquences financières à long terme de leurs décisions en matière d'activité professionnelle. Intégrer des informations complémentaires sur de telles conséquences dans leurs décisions professionnelles a pour effet d'accroître la propension des mères à travailler.

### E.5.2 SOUTIEN ET DÉCHARGE EN FAVEUR DES PROCHES AIDANTS

- Acteurs cruciaux : cantons, ONG, aide et soins à domicile (Spitex)
- Mesures essentielles : prestations des assurances, prestations d'assistance

Les proches aidants permettent à des personnes de leur entourage nécessitant des soins de continuer à vivre dans un milieu familier. Bien souvent, la prise en charge nécessite beaucoup de temps, s'avère lourde à porter sur le plan émotionnel et peut s'accompagner de pertes de revenus ainsi que d'une détérioration de la couverture sociale – tout particulièrement en cas de réduction de l'activité lucrative (OFSP 2020, p. 2). Près de 80 % des personnes aidantes exercent certes une activité professionnelle, mais une forte intensité des soins va fréquemment de pair avec un emploi à temps partiel (cf. Otto et al. 2019). À cela s'ajoutent d'éventuels autres coûts (par ex. frais de santé, coûts des services de relève) et des absences du travail non planifiables (OFSP 2020, p. 2). Une partie de la charge financière pour les proches aidants peut être compensée par les assurances sociales (OFSP 2020, p. 11–22).

Les proches aidants bénéficient du soutien d'organisations comme la Croix-Rouge suisse (CRS), Swiss Carers, CIAO ou Pro Senectute, qui proposent des conseils, des contacts d'urgence, des formations et des mises en réseau. Les offres telles que les soins à domicile allègent durablement la charge, mais sont souvent coûteuses. La tâche des pouvoirs publics (Confédération, cantons, communes) consiste à créer des conditions générales en faveur des proches aidants. De premières bases légales ont été instaurées avec l'adoption de la loi fédérale sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches. L'OFSP a procédé à une analyse de la situation des proches aidants[101], puis développé des propositions de mesures pour les cantons et les acteurs non étatiques. Une majorité de cantons dispose aujourd'hui de projets, de services spécialisés ad hoc ou de stratégies. Selon Kaplan et al. (2020, p. 11), un potentiel d'amélioration de la mise en œuvre est néanmoins encore observable.

### E.5.3 MESURES RELATIVES AUX CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE FORMATION FAVORISANT LA CONCILIATION ENTRE VIE FAMILIALE ET PROFESSIONNELLE

- Acteurs cruciaux : employeurs, Pro Familia, SECO, OFAS, BFEG, services de consultation familiale des cantons
- Mesures essentielles : conditions de travail flexibles, télétravail

Les employeurs contribuent de manière importante à la conciliation entre travail et famille, par exemple grâce au travail à temps partiel, aux horaires flexibles, au télétravail, au partage de poste *(job sharing)* ou à l'interruption de l'activité professionnelle liée à la famille. De tels modèles facilitent en particulier la ré(insertion) sur le marché du travail ou l'augmentation du taux d'occupation des femmes qui ont des responsabilités familiales. Leur potentiel en termes d'emploi et la prévalence de ces adaptations organisationnelles varient fortement entre les catégories professionnelles et les entreprises (cf. SECO 2025). Oehrli et al. (2024, p. 459–460)) montrent que la possibilité d'avoir des horaires de travail flexibles renforce la volonté d'exercer une activité professionnelle chez les mères ayant des enfants de 0 à 4 ans en Suisse alémanique. Cette influence de la flexibilisation ne s'observe que chez les mères qui ont un faible taux d'occupation ou ne travaillent pas. Des études menées en Suisse et en Allemagne démontrent que de telles mesures s'avèrent rentables du point de vue des entreprises : elles permettent d'économiser sur les coûts liés au recrutement, d'accroître la motivation et la productivité et de réduire l'absentéisme (Gerlach et al. 2013, p. 49 ; SECO 2025).

Dans le cadre de la Stratégie Egalité 2030, le SECO informe et sensibilise les entreprises et les salariés en matière de conciliation entre vie familiale et professionnelle (par ex. « Manuel PME Travail et famille 2016 », SECO 2025)[102]. Au travers du crédit « Organisations familiales », l'OFAS soutient quant à lui les organisations qui s'engagent en faveur des familles et encouragent l'aménagement de conditions de formation et de travail favorables aux familles (cf. LAFam [RS 836.6] et OFOrg [RS 836.22]). Le BFEG octroie en outre des aides financières à des projets visant à améliorer la conciliation entre travail et famille[103]. Les cantons et les communes informent, sensibilisent et conseillent les entreprises et les employés en matière de conditions de travail favorables à la famille (Catena et Walker 2021, p. 6). Dans vingt cantons, les autorités compétentes ont mis en place des mesures de promotion dont l'objectif est d'améliorer ces conditions de travail (cf. Catena et Walker 2021, p. 6).

La conciliation entre la formation et les autres domaines de la vie relève de la compétence des cantons, qui organisent le système des bourses d'études. Les bourses d'études contribuent à équilibrer les responsabilités financières et familiales dans la formation initiale ou continue et visent à augmenter l'égalité des chances dans l'accès à l'éducation, mais ne couvrent pas obligatoirement le minimum vital. Les services cantonaux des bourses d'études instruisent les demandes reçues et examinent si le requérant remplit les exigences en vue de bénéficier d'une bourse ou d'un prêt. La CDIP soutient les cantons dans l'harmonisation du système des bourses d'études. Le concordat de la CDIP sur les bourses d'études, qui fixe les principes et les exigences minimales en matière d'octroi d'aides à la formation, est un instrument central à cet égard[104]. Les bourses d'études constituent une mesure qui bénéficie tout particulièrement aux personnes à faible revenu.

## E.6 CHAMP D'ACTION INCITATIONS

- Les données empiriques l'attestent : les incitations fonctionnent, mais de manière sélective ; et elles sont couplée à des effets indésirables. Bien que certains changements (par ex. diminutions modérées de la durée de perception des indemnités journalières d'assurance-chômage) soient susceptibles d'encourager l'exercice d'une activité professionnelle, ils recèlent des risques de précarité de l'emploi, en particulier pour les groupes vulnérables.

- S'agissant des couples aux revenus inégaux ou ayant plusieurs enfants, une activité professionnelle complémentaire n'est souvent pas avantageuse à court terme sur le plan financier, surtout pour le ou la deuxième partenaire. Pour les ménages monoparentaux, un travail supplémentaire est en revanche presque toujours payant.

Pour que l'activité professionnelle contribue efficacement à prévenir la pauvreté, les conditions-cadres sociales et fiscales doivent être conçues de façon à ce que travailler apporte aussi des avantages financiers – que ce soit lors de la (re)prise d'un emploi ou de l'augmentation du taux d'occupation. L'organisation des assurances sociales, des prestations sous condition de ressources et des systèmes fiscaux se trouve ici tiraillée entre garantie du niveau de vie, pérennité financière et compatibilité des incitations. Le présent champ d'action considère notamment les effets incitatifs de l'assurance-chômage ainsi que le cadre fiscal pour les familles. Les incitations financières et les sanctions en lien avec la couverture des besoins vitaux (aide sociale et prestations complémentaires) sont évoquées au chapitre C.2 du cahier thématique « Couverture des besoins vitaux en Suisse ».

10
cf. cahier thématique « Couverture des besoins vitaux en Suisse », (chapitre C.2).

## E.6.1 INCITATIONS ET SANCTIONS DANS L'ASSURANCE-CHÔMAGE

- Acteurs cruciaux : SECO, offices cantonaux du travail, ORP
- Mesures essentielles : modulation de la durée de perception, taux de remplacement, délai d'attente, sanctions

L'AC a pour mission de garantir une compensation convenable du manque à gagner aux salariés, leur permettant de rechercher un nouvel emploi approprié. Elle doit, d'une part, atténuer les pertes de revenus et, d'autre part, encourager la réinsertion rapide sur le marché du travail. Les incitations à exercer une activité professionnelle dépendent entre autres de la durée de perception, du taux de remplacement, des jours d'attente ainsi que des mécanismes de sanction.

**Durée de perception**

Dans le modèle économique classique, une réduction de la durée de perception de l'allocation de chômage se traduit par une augmentation de l'intensité de la recherche d'emploi et une reprise plus rapide de l'activité professionnelle. Parallèlement, une telle diminution peut cependant amener des demandeurs d'emploi à être moins regardants et à accepter des conditions de travail défavorables ou des salaires inférieurs. Dans le cadre de la prévention de la pauvreté précisément, il convient de noter que les personnes ne sont pas toutes en mesure de réagir de la même manière à une baisse de la durée de versement des prestations. Une intégration au marché du travail durable et à des conditions appropriées est par conséquent décisive[105].

Degen et Lalive (2013, p. 22–24) ont analysé les conséquences d'une réduction de la durée de perception de 24 à 18 mois pour des personnes âgées de 50 à 54 ans. Par rapport au groupe de contrôle, ces dernières ont plus rapidement retrouvé un emploi qui leur a procuré des revenus supérieurs (+ 200 francs) et des taux d'occupation plus élevés (+3 %) – deux effets qui ont perduré même deux ans après la fin de la durée de perception. La diminution de la durée du chômage freine l'érosion du capital humain, tout en faisant baisser la prévalence du chômage de longue durée et, ainsi, sa stigmatisation lors du processus de recrutement (Degen et Lalive 2013, p. 26–29). L'effet positif est porté par les demandeurs d'emploi de secteurs à forte intensité de recherche et de développement (Degen et Lalive 2013, p. 26–29). Arni et Schiprowski (2016, p. 26–28) ont étudié l'impact de la réduction de la durée de perception de 400 à 200 jours pour des personnes de moins de 25 ans. Cette mesure a entraîné un recul de 6 % du chômage, mais a aussi fait augmenter le risque de sortie temporaire du marché (+35 %) et d'épuisement des droits (+1,4 %). La qualité des nouveaux postes s'est détériorée à court terme, tandis qu'aucun effet sur le revenu n'a été observé à plus longue échéance (Arni et Schiprowski 2016, p. 32–33). À l'aune du revenu, la qualité de l'emploi occupé se dégrade à court terme. Il n'y a aucun impact sur le revenu à long terme. La littérature internationale confirme également que plus la recherche d'emploi se prolonge, moins le salaire est élevé (Le Barbanchon et al. 2024, p. 25). Dans la droite ligne des résultats empiriques pour la Suisse, la littérature internationale parvient à la conclusion que des durées de perception réduites peuvent

diminuer le chômage (Le Barbanchon et al. 2024, p. 21). Simultanément, les personnes ne sont pas toutes en mesure de réagir de la même manière à un changement de la durée de perception. Salzgeber et Kessler (2019) montrent ainsi que des baisses de la durée de perception – tel que prévu dans la révision de la LACI entrée en vigueur en 2011 – peuvent conduire à un report des coûts sur l'aide sociale. Dans le sillage de cette révision, le taux d'aide sociale a augmenté de 2,8 points de pourcentage.

**Taux de remplacement**

Le taux de remplacement exprime la proportion du revenu précédemment réalisé qui est compensée par l'AC. Il s'établit à 70 % ou à 80 % en fonction du niveau de rémunération et de la situation familiale. Cet échelonnement poursuit également des objectifs de politique sociale, comme soutenir les personnes ayant des obligations familiales[106]. D'un point de vue économique, un taux de remplacement plus important a pour effet d'accroître le salaire de réserve (salaire à partir duquel une personne est disposée à travailler), et donc de prolonger la durée du chômage. Concernant la Suisse, seule Beatrix Eugster (2015, p. 16–20) a analysé les répercussions d'une augmentation du taux de remplacement et montré qu'un relèvement de 5,88 points de pourcentage rallonge de 3,1 % la durée moyenne du chômage – sans impact significatif sur les revenus ultérieurs ou sur la probabilité de trouver un emploi (Eugster 2015, p. 20–21). En théorie, un taux de remplacement supérieur peut aussi amener des demandeurs d'emploi à accepter de « meilleurs » postes plus appropriés et, ainsi, pérenniser le revenu du ménage. À cet égard, la littérature internationale révèle des résultats mitigés, qui dépendent fortement du contexte institutionnel (cf. Le Barbanchon et al. [2024] dans la revue bibliographique).

**Jours d'attente**

On entend par « jours d'attente » la période comprise entre le début du chômage et le premier versement des indemnités journalières, ce qui correspond de facto à une franchise pour les personnes concernées. Selon le revenu et la situation familiale, le délai d'attente varie entre 0 et 20 jours[107]. L'AC tient ainsi compte du fait que des personnes qui perçoivent un faible revenu ou ont des obligations familiales sont moins en mesure de faire face à des pertes de salaire temporaires. Aucune étude empirique relative à l'impact des jours d'attente sur le comportement en matière de recherche d'emploi n'a jusqu'à présent été menée.

**Sanctions**

Toute personne qui ne remplit pas les obligations de comportement de l'AC, par exemple en raison d'un nombre insuffisant de candidatures ou d'absences non justifiées à des entretiens de conseil, peut se voir sanctionnée. Les prestations sont alors temporairement suspendues, pour une durée qui se mesure d'après le degré de gravité de la faute commise par l'assuré (SECO 2024c, p. 240). Sur les années 2009-2022, Arni et al. (2025) ont pointé qu'environ un tiers des périodes de chômage font au moins une fois l'objet de sanctions. Les motifs de sanctions les plus fréquents sont l'insuffisance de recherches d'emploi avant ou pendant le chômage, le chômage découlant d'une faute de l'assuré ou les absences non justifiées à des entretiens de conseil.

Les études réalisées pour la Suisse constatent que les sanctions ont des répercussions positives (tout du moins à court terme) sur le comportement des postulants, de même que sur le succès des candidatures, et qu'elles contribuent à diminuer la durée du chômage (Lalive et al. 2002 ; Arni et al. 2009 ; Morlok et al. 2015 ; Arni et Schiprowski 2016 ; Arni et al. 2022 ; Arni et al. 2025). Si les demandeurs d'emploi sanctionnés retrouvent, certes, plus rapidement un poste, leurs rapports de travail sont incertains et leurs revenus inférieurs (Arni et al. 2009 ; Arni et Schiprowski 2016 ; Arni et al. 2022 ; Arni et al. 2025). Arni et Schiprowski (2016, p. 64–66) montrent que les sanctions ont pour principal effet de conduire à des emplois instables et, dans un second temps, à des revenus plus faibles en raison d'une nouvelle période de chômage. Le durcissement de l'application des sanctions consécutif à la révision de la LACI de 2011 a donné lieu à des pertes de revenu de l'ordre de 10 % pour les personnes concernées (Arni et Schiprowski 2016, p. 65).

En vue de cerner l'impact général des sanctions, il convient de soupeser leurs conséquences positives (raccourcissement de la durée du chômage) et négatives. Selon Arni et al. (2009, p. 27–29), ce sont globalement les effets indésirables à long terme qui prédominent : la diminution de la durée du chômage n'est pas contrebalancée par les salaires moindres et les emplois instables. L'instabilité accrue des rapports de travail (durée plus courte jusqu'à une nouvelle période de chômage) n'est pas prise en compte dans ces calculs. Si la hausse du taux de retour au chômage y était intégrée, le bilan serait sans doute encore plus négatif.

Arni et al. (2025) montrent que l'impact négatif sur la stabilité de l'emploi s'atténue nettement au-delà d'un an après la sortie du chômage, mais est encore perceptible après trois ans. Alors que les sanctions légères influencent favorablement le comportement et l'intensité des recherches des demandeurs d'emploi, tout en restant sans conséquences notables à longue échéance, les sanctions sévères exercent des effets négatifs, tant à court terme sur la durée du chômage qu'à long terme sur les parcours professionnels.

### E.6.2 INCITATIONS À EXERCER UNE ACTIVITÉ LUCRATIVE POUR LES FAMILLES : AMÉNAGEMENT DES TARIFS PARENTAUX

- Acteurs cruciaux : services sociaux communaux et cantonaux
- Mesures essentielles : adaptation des tarifs parentaux, bons de garde, déductions fiscales

Pour les familles, en particulier pour le parent réalisant le revenu secondaire, les incitations à exercer une activité lucrative sont fortement influencées par le modèle de tarification et les frais de garde. Les structures d'accueil des enfants subventionnées (via des bons de garde ou le financement des personnes) ainsi que les déductions fiscales pour les frais de garde des enfants par des tiers visent à faciliter l'accès à l'emploi. Les possibilités de déduction fiscales génèrent par ailleurs des incitations supplémentaires à exercer une activité lucrative. Au niveau de l'impôt fédéral direct, le montant maximal de la déduction pour les frais de garde des enfants par des tiers est fixé à 25 000 francs par enfant depuis 2014[108]. Cette déduction est accordée indépendamment de la situation professionnelle (déduction anorganique). Les cantons octroient également tous des déductions pour les frais de garde par des tiers ; d'un canton à l'autre, celles-ci varient (AFC 2016). Il est en principe possible de faire valoir des déductions fiscales lorsque ce sont les grands-parents ou des parents de jour qui assurent l'accueil. Les parents à revenus élevés tendent à profiter davantage de telles possibilités (cf. AFC 2016, p. 11).

Le bénéfice de l'exercice d'une activité lucrative, et notamment d'une augmentation du taux d'occupation, dépend fortement du rapport entre le revenu supplémentaire et les frais de garde additionnels. Dans le cas de tarifs parentaux déterminés en fonction du revenu, le coût des jours d'accueil supplémentaires peut être tellement élevé que le revenu disponible libre de la personne percevant le salaire secondaire (qui exerce désormais une activité professionnelle et réduit par conséquent son temps de garde des enfants) se révèle insuffisant voire inférieur à ce coût (Ehrler et al. 2012, p. 56). Au sein des couples, ce sont en général les femmes qui apportent le revenu secondaire et ne contribuent en moyenne qu'à hauteur d'un quart environ au revenu du ménage (Ecoplan 2023, p. 56)[109]. Les familles à faible revenu recourent beaucoup plus rarement aux structures formelles d'accueil des enfants, ce que la littérature internationale appelle « effet Mathieu » (van Lancker 2023 ; Pavolini et van Lancker 2018 ; Bonoli et Liechti 2018). Les femmes possédant des titres d'études du degré tertiaire tendent à rester sur le marché du travail, malgré les incitations financières négatives, par crainte de dévaloriser leurs diplômes.

Pour la Suisse romande, Monika Bütler (2009) a analysé les conditions dans lesquelles exercer une activité professionnelle s'avère rentable pour le parent réalisant le revenu secondaire lorsque, dans ce cadre, les enfants doivent être gardés par des tiers. Pour les familles monoparentales, travailler est dans tous les cas intéressant sur le plan financier ; souvent, pour elles, il vaut même la peine de travailler à temps plein. Dans de nombreux cas, accroître l'activité lucrative est également intéressant pour des couples ayant des revenus similaires. La situation est tout autre pour les familles aux revenus moyens ayant deux enfants : pour elles, une augmentation du taux d'occupation au-delà de 60 % n'est souvent plus rentable. Si les revenus principal et secondaire diffèrent fortement l'un de l'autre, les incitations à exercer une activité lucrative diminuent nettement pour le parent réalisant le revenu secondaire. Un problème particulièrement critique survient lorsqu'une hausse du taux d'occupation entraîne une suppression des subventions à l'accueil des enfants. En pareil cas, les frais de garde additionnels dépassent fréquemment le revenu supplémentaire réalisé par les couples aux revenus moyens et qui ont deux enfants ou plus – un effet de seuil qui agit comme un impôt déguisé (Bütler 2007, p. 14–16 ; Bütler 2009, p. 216–220 ; Ott et al. 2010, p. 133–134 ; Amacker et al. 2015, p. 37–38). Lorsque le revenu principal est élevé, cet effet peut apparaître dès une augmentation modérée du taux d'occupation de la personne réalisant le revenu secondaire (Bütler 2007 ; Oehrli et al. 2024).

Le traitement fiscal influe en outre sur les incitations à exercer une activité lucrative : dans les couples mariés, les revenus secondaire et principal sont taxés ensemble, ce qui conduit à un taux marginal d'imposition supérieur à celui des couples non mariés, dont les revenus sont taxés individuellement. Selon Monika Bütler (2009, p. 216), le revenu disponible libre du membre percevant le salaire secondaire au sein de couples non mariés ayant des enfants peut être jusqu'à 35 % supérieur du fait de l'imposition individuelle.

## E.7 CHAMP D'ACTION RÉMUNÉRATION, NIVEAU DES SALAIRES

- Une rémunération décente constitue un levier efficace de lutte contre la pauvreté, notamment pour les personnes actives percevant un faible revenu – sans pour autant être le seul. L'interaction entre montant du salaire, volume d'activité et conditions de vie individuelles est également déterminante. Son impact est limité par le fait que beaucoup de ménages touchés par la pauvreté sont sans activité lucrative et que seule une partie des travailleurs à bas salaire compte parmi les working poor.

- Les preuves recueillies en Suisse le confirment : l'instauration de salaires minimaux tend à faire augmenter le niveau de rémunération sans effets graves sur l'emploi, mais peut défavoriser les personnes jeunes et peu qualifiées.

- En Suisse, les conventions collectives de travail (CCT) jouent un rôle majeur et offrent une protection plus différenciée que les salaires forfaitaires minimaux déterminés par les cantons.

- Des études internationales montrent que des salaires minimaux ont, dans de nombreux cas, pour effet de relever les rémunérations dans le segment des bas salaires, mais ne contribuent pas systématiquement à réduire la pauvreté.

- Des salaires minimaux peuvent faire office d'instrument d'accompagnement dans la lutte contre la pauvreté, en particulier s'ils sont soigneusement conçus et que leurs effets négatifs sur l'emploi restent modérés. Leur efficacité est fonction du contexte et dépend fortement du montant adopté.

Une rémunération équitable est un facteur essentiel de prévention et de lutte contre la pauvreté – objectif ancré dans les buts sociaux de la Constitution fédérale (cf. art. 41, al. 1, let. d, Cst.). Afin que les salaires contribuent effectivement à la lutte contre la pauvreté, plusieurs conditions doivent être réunies : une employabilité appropriée et l'accès des personnes concernées à un emploi à un taux d'occupation suffisant. Un salaire couvrant le minimum vital seul ne protège toutefois pas obligatoirement contre la pauvreté, les besoins du ménage revêtant par exemple une grande importance (cf. figure 1).

En Suisse, les salaires et les conditions de travail sont en général négociés entre les employeurs et les collaborateurs ou entre les partenaires sociaux (associations d'employeurs et d'employés) au niveau des branches ou des entreprises (cf. Baumberger et Weber 2013).

## E.7.1 SALAIRES MINIMAUX

- Acteurs cruciaux : associations d'employeurs, associations d'employés (syndicats), cantons
- Mesures essentielles : salaires minimaux cantonaux, CCT

Le salaire minimal et ses effets font l'objet de vifs débats, aussi bien en Suisse qu'à l'échelle internationale. Il permet d'une part, grâce à la fixation d'un seuil de rémunération, de renforcer la cohésion sociale en faisant en sorte qu'une activité professionnelle à plein temps garantisse les moyens d'existence. D'autre part, il peut contribuer à la réalisation des buts de politique sociale (cf. art. 41, al. 1, let. d, Cst.) et est donc souvent considéré comme un instrument de lutte contre la pauvreté.

La Suisse ne connaît pas de salaire minimum au niveau national. En 2014, l'initiative populaire visant à en introduire un a été rejetée par 76,3 % des voix. Il existe cependant plusieurs salaires minimaux cantonaux et des réglementations relatives à de tels salaires dans les CCT ; par ailleurs, des discussions ont ponctuellement lieu à l'échelle de l'État[110].

Les salaires minimaux cantonaux doivent être justifiés du point de vue sociopolitique et sont instaurés par des initiatives populaires ou par les parlements cantonaux. Les offices cantonaux du travail sont généralement chargés d'en contrôler le respect. À ce jour, les cantons de Bâle-Ville, de Genève, du Jura, de Neuchâtel et du Tessin ont introduit des salaires minimaux[111], compris entre 20 et 24,50 francs par heure (cf. Die Volkswirtschaft 2025). Leurs bases de calcul diffèrent aussi selon le canton ; au Tessin, par exemple, ils varient d'une branche économique à une autre.

Les salaires minimaux prévus dans les CCT sont négociés par les associations d'employeurs et d'employés (syndicats). En tant que conventions privées, les CCT engagent uniquement les parties contractantes ; l'État n'intervient ni dans les négociations, ni dans la mise en œuvre (SECO 2014). Ce sont des commissions paritaires qui en contrôlent l'observance. Les trois CCT regroupant le plus grand nombre de salariés assujettis sont les suivantes :

- la CCT Location de services ;
- la Convention collective nationale de travail (CCNT) pour les hôtels, restaurants et cafés ;
- la CCT pour le personnel commercial, technico-commercial et de vente au détail[112].

Près de 46 % des salariés sont assujettis à des CCT, dont quelque 40 % comportent des dispositions relatives à des salaires minimaux (OFS 2024a).

Afin d'éviter la sous-enchère salariale et de garantir des conditions uniformes à l'intérieur d'une branche, le champ d'application d'une CCT peut être étendu au moyen d'une déclaration de force obligatoire générale (DFOG), laquelle est demandée par les partenaires sociaux et examinée par le SECO. La DFOG est arrêtée par le Conseil fédéral (si le champ d'application s'étend sur le territoire de plusieurs cantons) ou par un Conseil

d'État (si l'extension n'est applicable qu'à un seul canton). La DFOG a gagné en importance depuis l'introduction de la libre circulation des personnes et des mesures d'accompagnement correspondantes (SECO 2014, p. 12). Environ 20 % des salariés sont assujettis à une CCT étendue avec dispositions normatives, des salaires minimaux n'étant pas impératifs pour toutes (OFS 2024a). Du fait de leur important taux de couverture, les CCT contribuent sans doute aussi à la structure salariale équilibrée en Suisse.

Pour les branches ne disposant pas de CCT, les commissions tripartites sont chargées de contrôler si les salaires sont conformes aux usages sectoriels et locaux. En présence de salaires inhabituellement bas, la commission peut proposer un contrat-type de travail (CTT) avec salaires minimaux obligatoires ou demander que le champ d'application d'une CCT soit étendu (DFOG). La Suisse compte actuellement 46 CTT avec salaires minimaux obligatoires, dont 45 au niveau cantonal (OFS 2024a). Comme ils ne déploient leurs effets qu'en aval, ces contrats-types sont toutefois assez rarement utilisés. Par rapport à ceux fixés par les cantons, les salaires minimaux institués par des CCT présentent comme avantage de pouvoir mieux s'adapter aux conditions spécifiques à une branche et aux particularités des entreprises (SECO 2014, p. 107). Ils sont par ailleurs plus différenciés – par exemple selon le profil de qualification ou la filière professionnelle –, tandis que les salaires minimaux cantonaux prévoient un système forfaitaire (cf. Baumberger et Weber 2013). Souvent, en outre, les CCT ne définissent pas un seuil unique, mais plusieurs, définis en fonction de l'activité et du niveau d'expérience. L'idée que les salaires minimaux prescrits par les cantons et par les CCT puissent avoir des incidences différentes sur le marché du travail est donc tout à fait plausible.

L'impact des salaires minimaux fait l'objet de débats animés sur les plans scientifique et politique. Dans ce cadre, l'évaluation de leur efficacité dépend fortement de la conception des études. À ce jour, on manque de données empiriques précises relatives aux effets des salaires minimaux cantonaux ou des CCT sur le taux de pauvreté en Suisse. Il existe néanmoins des études qui fournissent des indications sur les groupes cibles concernés. La littérature empirique tente de répondre aux questions essentielles de savoir si l'introduction d'un salaire minimal entraîne une hausse du chômage, si et dans quelle mesure cela influe sur le niveau des rémunérations et quels groupes de personnes s'en trouvent avantagés ou défavorisés sur le marché du travail.

Il est largement admis que des salaires minimaux modérés ne font pas grossir les rangs des chômeurs et, en moyenne (c'est-à-dire tous salaires confondus), n'ont pas d'impact notable sur les rémunérations. Dans le segment des bas salaires, des conséquences positives sur le revenu et les rémunérations perçues sont en revanche observables. L'effet préventif sur la pauvreté dépend fortement du montant du salaire minimal, de la répercussion des coûts (à savoir qui paye l'augmentation des salaires), de l'évolution des prix ainsi que du chevauchement entre ménages pauvres et personnes touchant de bas salaires. D'autres conséquences des salaires minimaux, telles que le développement du travail au noir ou les changements dans la productivité, ne sont pas examinées plus avant dans ce qui suit.

**Preuves de l'impact des salaires minimaux en Suisse**

Bien qu'encore restreinte, la recherche empirique sur les salaires minimaux en Suisse livre de premiers constats importants.

La seule étude à ce jour concernant les répercussions des salaires minimaux institués par les CCT a été menée par Roth et al. (2024). Les auteurs utilisent la suspension temporaire de la CCT dans le secteur de la coiffure (2006-2010) pour en évaluer les répercussions sur la répartition des salaires, en s'appuyant sur un nouveau jeu de données qui comprend les informations relatives à 120 CCT[113]. Cette suspension a entraîné une baisse moyenne des salaires de 6,1 %, avec un recul particulièrement marqué dans la fourchette inférieure de la répartition salariale. Après la réintroduction de la CCT, les rémunérations sont reparties progressivement à la hausse, ce qui a permis d'éviter les bas salaires dans la branche.

Les salaires minimaux instaurés par les cantons de Neuchâtel, de Genève, de Bâle-Ville et du Tessin ont également été analysés. D'une manière générale, aucune in-

cidence significative sur l'emploi ou sur le chômage n'a été relevée. Il n'a pas été clairement établi que les hausses de coûts salariaux aient eu des répercussions sur les clients de chacune des branches correspondantes. Des données récentes suggèrent que la fixation de salaires minimaux tendrait à réduire les opportunités professionnelles des jeunes peu qualifiés. Ces résultats correspondent aux analyses de l'impact des salaires minimaux locaux en vigueur aux États-Unis, lesquelles n'identifient pas de preuves d'effets négatifs sur l'emploi (Neumark et Yen 2021 ; Dube et Lindner 2021 ; Allegretto et al. 2018 ; Jardim et al. 2017). En conformité avec les études menées dans les cantons, la littérature internationale considère fréquemment les jeunes travailleurs comme de potentiels perdants de l'introduction de salaires minimaux (Wolfson et Belman 2019).

Concernant le salaire minimal dans la branche de l'hôtellerie-restauration à Neuchâtel, Berger et Lanz (2020) relèvent que la part des personnes rémunérées en deçà a reculé de 19 % à 5 %. Les salariés dont les rémunérations étaient légèrement supérieures au seuil plancher ont également profité de hausses de salaire. Aucun effet n'a été observé sur l'emploi ou sur les prix. Les auteurs soulignent cependant que les résultats ne sont pas transposables sans autre à d'autres secteurs en raison de la pertinence variable des salaires minimaux et des structures salariales hétérogènes dans les secteurs en question.

Pour le canton de Genève, rien n'indique une augmentation du taux de chômage ou une stabilisation du chômage après l'introduction du salaire minimal (Luzzi-Ferro et al. 2023, p. 22–24 ; Weber et al. 2024, p. 15–17). La composition de la population de chômeurs a néanmoins changé. À la suite de l'instauration du salaire minimal, les travailleurs plus âgés et expérimentés sont, à rémunération égale, privilégiés face aux jeunes actifs (Luzzi-Ferro et al. 2023, p. 3). L'introduction du salaire minimal a en outre eu pour effet d'accroître l'offre de travail aux jeunes travailleurs (Luzzi-Ferro et al. 2023, p. iii). Le taux de chômeurs et de demandeurs d'emploi parmi ces derniers (moins de 25 ans) a progressé (Luzzi-Ferro et al. 2023, p. 27). Par rapport aux travailleurs plus âgés, leur probabilité de trouver un emploi a diminué d'environ 11 % (Weber et al. 2024, p. 11). La fréquence du chômage a aussi augmenté chez les personnes peu qualifiées n'ayant pas obtenu de certificat de fin de scolarité obligatoire, dont les chances de réinsertion ont baissé de près de 5 % par rapport aux personnes ayant un niveau de formation supérieur (Weber et al. 2024, p. 19). Les femmes ont bénéficié de l'introduction du salaire minimal : leur probabilité de transition du chômage vers l'emploi s'est accrue de 6,5 % par rapport aux hommes (Weber et al. 2024, p. 19).

En s'appuyant sur deux enquêtes anonymes menées auprès d'entreprises de toute la Suisse, Bank et al. (2022, 2023) ont examiné les répercussions du salaire minimal à Bâle sur le comportement des entreprises. Les trois réactions les plus fréquentes de 1969 entreprises interrogées étaient les suivantes :

- hausses de prix pour les consommateurs,
- retenue sur le front des embauches (grandes entreprises à bas salaires en particulier),
- report ou réduction des investissements (notamment petites entreprises hors secteurs à bas salaires).

Les entreprises des branches à bas salaires étaient surreprésentées dans l'échantillon. Une enquête réalisée auprès d'entreprises de cantons comparables a abouti à des résultats similaires.

Pour le canton du Tessin, Mantegazzini et al. (2024) ont comparé l'influence du salaire minimal sur des secteurs particulièrement impactés (hypothèse : nombreux salariés rémunérés en deçà du salaire minimal) avec des branches moins concernées. Dans l'industrie manufacturière, les auteurs ont identifié de fortes augmentations de la rémunération horaire de 36 %. Ils indiquent que les contrôles se sont aussi accrus dans ce secteur avec l'introduction du salaire minimal. L'analyse du revenu annuel révèle une hausse de 3,4 % dans les branches très impactées, qui profite notamment à la main-d'œuvre étrangère. Pour les Suisses, la probabilité de trouver un emploi augmente quant à elle de 10 %.

**Littérature internationale relative aux salaires minimaux**

Évaluer empiriquement les répercussions globales de salaires minimaux sur le taux de pauvreté s'avère complexe. C'est pourquoi de nombreuses études se concentrent sur des aspects particuliers : certaines catégories de personnes (par ex. les employés jeunes ou peu qualifiés), des branches spécifiques (par ex. restauration, coiffure) ou divers mécanismes d'action (cf. Dube et Lindner 2024). Comme déjà mentionné, la littérature internationale montre de façon régulière et cohérente que les salaires minimaux ne conduisent pas à une hausse du chômage. Les principaux constats relatifs aux effets sur le revenu et à d'autres incidences sont synthétisés ci-après.

Quelques études débouchent sur la conclusion que les salaires minimaux n'ont pas ou que peu d'effet sur la prévention de la pauvreté et peuvent même, dans certains cas, avoir des conséquences défavorables pour des catégories de personnes spécifiques (cf. Card et Krueger 2016 ; Karakitios et Matsaganis 2018 ; Sabia et Nielsen 2015 ; Sabia et Burkhauser 2010 ; Müller et Steiner 2008 ou Burkhauser et Sabia 2007). Des études récentes, qui procèdent à des analyses différenciées par catégories de revenus, identifient plus fréquemment des effets réducteurs sur la pauvreté que celles qui considèrent les impacts moyens sur tous les salariés.

Aux États-Unis, Cengiz et al. (2019) ont dressé un tableau complet des répercussions des salaires minimaux sur l'emploi dans les secteurs à bas salaires. Ils n'ont identifié aucune influence sur le nombre d'emplois à bas salaires, ni signes d'une augmentation du chômage, mais ont constaté des effets positifs sur les revenus dans le segment des bas salaires. Au moyen d'une approche *difference-in-difference,* Bruckmeier et Schwarz (2022) ont analysé l'impact du salaire minimal sur les bénéficiaires de la protection sociale de base en Allemagne. Ceux d'entre eux qui percevaient des rémunérations inférieures au salaire minimal avant son instauration ont vu leurs salaires augmenter de 5 à 7 % au cours de l'année d'introduction, et de 6 à 14 % l'année suivante. Le droit mensuel à la protection sociale étatique de base a diminué en conséquence[114]. Dustmann et al. (2021) ont également examiné le salaire minimal allemand. Ce dernier a entraîné un transfert d'emplois des petites vers les grandes entreprises, ainsi qu'un accroissement des qualifications des employés – des mécanismes qui expliquent en partie les augmentations de salaire par un renforcement de la productivité.

D'autres études concernant les pays industrialisés confirment un impact sur l'emploi, mais montrent aussi que les revenus des personnes percevant de bas salaires peuvent nettement progresser (Dube 2019a ; Dube 2019b ; Giupponi et al. 2022). Les résultats de MaCurdy (2015) révèlent aussi que la progression du salaire minimal bénéficie certes aux plus faibles revenus, mais que ces derniers la finance de manière disproportionnée au travers d'effets de TVA. Harasztosi et Lindner (2019) démontrent, à l'exemple de la Hongrie, qu'environ 75 % de l'augmentation du salaire minimal ont été répercutés aux consommateurs via des hausses de prix. Là où les entreprises n'ont pas été en mesure de répercuter les surcoûts, les effets négatifs sur l'emploi ont été plus importants.

La recherche empirique ici présentée quant aux répercussions des salaires minimaux dans un contexte national et international a des priorités différentes selon la problématique abordée et la base de données utilisée. Un état des lieux actuel de la littérature de Dube et Lindner (2024) conclut que les salaires minimaux peuvent constituer un moyen efficace pour relever les rémunérations des salariés dans le segment des bas salaires. Les auteurs signalent toutefois que les résultats ne sont pas uniformes et qu'ils dépendent de la mise en œuvre concrète ainsi que du contexte économique. Fixer le montant approprié d'un salaire minimal joue ainsi un rôle décisif dans son efficacité.

**Groupe cible**

Lors de l'évaluation du salaire minimal, en tant qu'instrument de politique sociale destiné à lutter contre la pauvreté, opérer une distinction entre travailleurs pauvres et personnes n'exerçant pas d'activité lucrative est absolument crucial. Les salaires minimaux ne peuvent bénéficier qu'aux ménages touchés par la pauvreté dont au moins un membre travaille. Les causes de la pauvreté laborieuse sont multiples et étroitement liées aux besoins individuels des ménages (cf. Crettaz 2018b). En Suisse, la zone de chevauche-

ment entre l'emploi à bas salaire et la pauvreté est relativement ténue (cf. Streuli et Bauer 2002, p. 51–56 ; Crettaz et Farine 2008, p. 24–28 ; Lohmann 2018, p. 8–10 ; Baumberger et Weber 2013). Le groupe cible d'un salaire minimal englobe les travailleurs à bas salaire, dont seul un huitième compte parmi les *working poors* (Crettaz et Farine 2008, p. 25). Inversement, un tiers des personnes qui, bien qu'exerçant une activité professionnelle, sont concernées par la pauvreté (pauvreté laborieuse) perçoivent un bas salaire (Crettaz et Farine 2008, p. 25). L'effet préventif sur la pauvreté d'un salaire minimal dépend ainsi non seulement du nombre de personnes qui en profitent, mais aussi de la mesure dans laquelle, si tel est le cas, celles-ci vivent effectivement dans des ménages pauvres.

## E.8 CHAMP D'ACTION DISCRIMINATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

- La Suisse mise principalement sur les principes juridiques, la sensibilisation, les mesures volontaires et la promotion de projets.

- Parmi les développements possibles figure l'encouragement actif à l'instauration de procédures non discriminatoires – par exemple via l'adoption à large échelle de candidatures anonymes ou de normes de recrutement équitable.

En Suisse, l'accès au marché du travail et les opportunités de développement professionnel ne sont pas identiques pour toutes les catégories de personnes. Les personnes vulnérables, notamment, peinent à entrer sur le marché du travail et à voir progresser leur carrière du fait de restrictions formelles d'accès et de la discrimination. Non seulement ces obstacles concernent les parcours de vie individuels, mais ils revêtent aussi une grande importance pour la prévention et la lutte contre la pauvreté – par exemple au travers d'entraves à l'exercice d'une activité lucrative ou de discrimination salariale. Les prochains chapitres portent sur les acteurs chargés de réglementer l'accès formel au marché du travail et sur ceux qui mettent en œuvre des mesures de promotion de l'égalité des chances sur ce même marché.

## E.8.1 CONDITIONS-CADRES : ACCÈS FORMEL AU MARCHÉ DU TRAVAIL

- Acteurs cruciaux : autorités cantonales du marché du travail ou de la migration, SEM

Les restrictions formelles à l'accès au marché du travail concernent en particulier les personnes relevant du domaine de l'asile qui séjournent en Suisse.

- Les réfugiés ayant le statut de requérant d'asile (permis B), les réfugiés admis à titre provisoire (permis F) et les étrangers admis à titre provisoire (permis F) sont assimilés à la main-d'œuvre déjà présente en Suisse. Ils sont autorisés à exercer une activité lucrative sur l'ensemble du territoire, mais doivent en informer l'autorité cantonale compétente en matière de marché du travail ou de migration.
- Les personnes à protéger (par ex. avec statut S) sont aussi considérées comme de la main-d'œuvre présente en Suisse, mais soumises à l'obligation d'obtenir une autorisation.
- Les requérants d'asile (permis N) ont l'interdiction d'exercer une activité lucrative durant leur séjour dans des centres fédéraux pour requérants d'asile. Par la suite, ils peuvent en principe travailler, mais sont également soumis à l'obligation d'obtenir une autorisation ainsi qu'à l'ordre de priorité des travailleurs. Par ailleurs, les cantons ont la possibilité de restreindre l'activité lucrative de requérants d'asile à certaines branches ou de l'interdire en dehors du canton de domicile (SEM 2024, p. 141).

Le SEM assume une fonction de coordination dans différents domaines de la politique migratoire. Les inspections cantonales du travail sont chargées de lutter contre le non-respect des obligations en matière d'annonce ou d'autorisation (travail au noir)[115].

En principe, il est possible d'employer des personnes à partir de 15 ans révolus. Aucune limite d'âge supérieure pour l'exercice d'une activité lucrative n'est inscrite dans la loi. La perception de la rente de vieillesse peut néanmoins être différée jusqu'à 70 ans au plus.

**Reconnaissance de diplômes étrangers**

- Acteurs cruciaux : SEFRI, OFSP, Croix-Rouge suisse, CDIP, Office fédéral de la sécurité alimentaire et des affaires vétérinaires (OSAV), Swiss ENIC
- Principale mesure : reconnaissance des diplômes

Certains migrants ont un haut niveau de formation. Au sein de ce groupe, près d'une personne sur cinq ne trouve cependant pas d'emploi correspondant à ses qualifications et à son expérience professionnelle. L'une des principales raisons est la difficulté à faire reconnaître les diplômes étrangers et l'expérience professionnelle acquise dans d'autres pays (Engelage 2018, p. 246–247). Des études internationales attestent de l'importance des procédures formelles de reconnaissance. En Allemagne, Brücker et al. (2021) montrent que, trois ans après la reconnaissance de leurs diplômes, les étrangers réalisent un re-

venu de près de 20 % supérieur à ce qu'ils gagnaient auparavant et ont une probabilité plus élevée de 25 points de pourcentage de travailler par rapport à d'autres personnes dont les titres professionnels n'ont pas été reconnus. Des résultats similaires sont obtenus en Suède (Tibajev et Hellgren 2019 ; Andersson 2021).

Dans les professions dites réglementées, des lois ou des ordonnances soumettent l'exercice d'une activité lucrative à l'obligation d'avoir obtenu un diplôme, un certificat ou une attestation de capacité. Pour s'engager dans de telles professions, la reconnaissance des qualifications professionnelles étrangères est donc une condition sine qua non. Pour de nombreux métiers, cette reconnaissance est réglementée à l'échelon cantonal et, en partie seulement, au niveau fédéral. Les autorités suivantes sont très souvent responsables de la reconnaissance des qualifications professionnelles : SEFRI, OFSP, CRS, CDIP et OSAV. Dans le cas de professions non réglementées, il est possible, pour certains métiers, de demander une attestation de niveau ou une reconnaissance auprès du SEFRI ou, encore, une recommandation de reconnaissance auprès de Swiss ENIC[116].

## E.8.2 DISCRIMINATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

- Acteurs cruciaux : BFEG, Conférence suisse des délégué-e-s à l'égalité (CSDE), BFEH, Service de lutte contre le racisme (SLR), employeurs
- Mesures essentielles : programmes de sensibilisation, conseils et mesures pratiques volontaires

L'interdiction de la discrimination est inscrite dans la Constitution fédérale (art. 8, al. 2-4, Cst.), que viennent compléter des bases légales visant à promouvoir l'égalité entre femmes et hommes ainsi qu'à éliminer les inégalités frappant les personnes handicapées (LEg, LHand, OHand, OTHand, OETHand). Malgré ce cadre légal, la recherche révèle l'existence de discriminations sur le marché du travail. Hangartner et al. (2021) attestent ainsi qu'à qualifications égales, les personnes issues de l'immigration ont une probabilité de trouver un emploi inférieure de 6,5 points de pourcentage. Zschirnt (2020) démontre que la discrimination lors du processus de candidature varie entre les nationalités et que la discrimination favorise l'allongement des périodes de chômage (Fibbi et al. 2003 ; Fibbi et al. 2022 ; Zschirnt et Fibbi 2019 ; Auer et al. 2017).

En s'appuyant sur les bases légales, le BFEG met à disposition des informations et des instruments destinés à la promotion de l'égalité entre femmes et hommes[117]. Il soutient en outre des projets visant à promouvoir l'égalité entre femmes et hommes dans la vie professionnelle. Depuis 2017, le BFEG octroie principalement des aides financières à des programmes qui visent à assurer une représentation égale des deux sexes dans des professions et des branches souffrant de pénurie de main-d'œuvre qualifiée ainsi qu'à encourager le développement et l'utilisation de produits et de prestations destinés à la réalisation de l'égalité salariale et à la conciliation entre travail et famille dans les entreprises (BFEG 2024). Pour la période 2017-2019, Stern et al. (2020, p. 89–90) concluent que les programmes soutenus ont atteint leur groupe cible, ont influé sur la structure organisationnelle et la culture d'entreprise et sont parvenus à encourager l'égalité salariale et la conciliation entre travail et vie de famille. Néanmoins, la portée des différents programmes est souvent restée limitée aux entreprises, sans sortir de ce cadre. Beaucoup de projets ont pu être poursuivis après la fin des aides financières, mais néanmoins souvent seulement grâce à d'autres subventions de la Confédération. Le BFEG coordonne également la Stratégie Egalité 2030, ses unités administratives compétentes se chargeant de la mise en œuvre des différentes mesures. Les bureaux cantonaux et communaux de l'égalité entre femmes et hommes dispensent des conseils, fournissent des informations, soutiennent des projets, coordonnent les mesures et mettent les acteurs en réseau. Dans ce cadre, la gamme de prestations proposées diffère entre les services. De tels bureaux ne sont pas présents dans tous les cantons et quelques villes seulement en possèdent. La CSDE a pour but de mettre en place une politique de promotion de l'éga-

lité en Suisse, d'instaurer des échanges entre les délégué-e-s à l'égalité à tous les niveaux fédéraux et à émettre des prises de position de nature technique[118].

Afin de promouvoir l'égalité des personnes handicapées ainsi que d'éliminer les inégalités qui les frappent, le BFEH informe et sensibilise le public, apporte une contribution financière à des projets et coordonne les travaux des acteurs œuvrant dans le domaine des droits des personnes handicapées. Les efforts en matière d'inclusion professionnelle du BFEH sont particulièrement pertinents en relation avec la prévention et la lutte contre la pauvreté. Les organisations de personnes handicapées proposent des conseils juridiques et généraux, sensibilisent, informent et défendent les intérêts de leurs membres[119].

Le SLR informe et sensibilise le public sur la lutte contre la discrimination raciale, se mobilise pour l'amélioration de la protection juridique contre la discrimination raciale et coordonne des projets aux trois échelons fédéraux. Il soutient également des projets sur la lutte contre le racisme et en faveur des droits de l'homme. Outre la sensibilisation, la prévention et la mise à disposition d'informations, la Commission fédérale contre le racisme (CFR) répond aux demandes de personnes ou d'entreprises concernées par la discrimination raciale. Les centres de conseil cantonaux de lutte contre le racisme et la discrimination assurent les premières consultations et, si nécessaire, prennent les mesures supplémentaires[120].

Plusieurs ONG proposent des conseils à des personnes concernées par la discrimination et, de concert avec des syndicats, représentent les intérêts des groupes défavorisés face aux autorités, à la politique et à l'économie. Les employeurs privés et publics sont les acteurs cruciaux de la lutte contre la discrimination lors du processus de candidature (cf. Graff et Kopp 2021) et sur le lieu de travail. Les employeurs sont tenus de prendre des mesures nécessaires pour protéger l'intégrité personnelle des travailleurs (art. 6, al. 1, LTr). Ils sont responsables de la mise en place d'un cadre de travail dénué de toute forme de harcèlement ou de discrimination.

Il existe un large éventail de mesures volontaires visant à prévenir la discrimination des catégories de personnes concernées, notamment des procédures de candidature anonymes, l'instauration de directives en matière de diversité au sein des entreprises, des formations destinées aux cadres, ou encore des labels.

**Figure 56**
**Acteurs et domaines d'action – vue d'ensemble**

| | | Santé | Intégration sociale / participation à la vie sociale | Compétences | Orientation, trouver et conserver un emploi | Conciliation entre vie familiale et travail ou formation | Incitations | Rémunération, niveau des salaires | Accès au marché du travail et inégalités |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Acteurs nationaux dotés d'un mandat politique et légal | Office fédéral de la santé publique (OFSP) | ● | | | | | | | ● |
| | Office fédéral des assurances sociales (OFAS) | ● | ● | ● | | ● | ● | | |
| | Commission fédérale contre le racisme (CFR) | | | | | | | | ● |
| | Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG) | | | | | ● | | ● | ● |
| | Bureau fédéral de l'égalité pour les personnes handicapées (BFEH) | ● | ● | | | | | ● | ● |
| | Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail (CFST) | ● | | | | | | | |
| | Commission fédérale pour les questions familiales (COFF) | | | | | ● | | | |
| | Service de lutte contre le racisme (SLR) | | | | | | | ● | ● |
| | Conférence suisse des délégué-e-s à l'égalité (CSDE) | | | | | | | ● | ● |
| | Conférence des directrices et directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP) | | | ● | | ● | | | ● |
| | Conférence des directrices et directeurs cantonaux des affaires sociales (CDAS) | | | | | ● | | | |
| | Organisations du monde du travail (Ortra) | | | ● | | | | | |
| | Conférence suisse des institutions d'action sociale (CSIAS) | ● | ● | ● | | | ● | | |
| | Conférence suisse de la formation continue (CSFC) | | | ● | | | | | |
| | Conférence suisse de l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière (CS OPUC) | | | | ● | | | | |
| | Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI) | | | ● | | | | | ● |
| | Secrétariat d'État aux migrations (SEM) | | ● | ● | ● | | ● | | ● |
| | Secrétariat d'État à l'économie (SECO) | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● |
| Acteurs cantonaux et communaux dotés d'un mandat politique et légal | Orientation professionnelle, universitaire et de carrière (OPUC) | | | ● | ● | | | ● | |
| | Services en charge de l'intégration | | ● | ● | ● | | | ● | ● |
| | Offices cantonaux du travail | | ● | ● | ● | | ● | ● | ● |
| | Offices cantonaux de la santé publique | ● | | | | | | | |
| | Offices AI cantonaux | ● | ● | ● | ● | | | | |
| | Autorités cantonales de la migration | | | | | | ● | | ● |
| | Services cantonaux des bourses d'études | | | | | ● | | | |
| | Inspections cantonales du travail | ● | | | | | | | ● |
| | Bureaux cantonaux de l'égalité entre femmes et hommes | | | | | ● | | ● | |
| | Services cantonaux de CII | | ● | ● | ● | | | | |
| | Services sociaux cantonaux | ● | | | | | ● | | |
| | Services sociaux communaux | ● | ● | ● | ● | | ● | | |
| | Services de logistique des mesures relatives au marché du travail (LMMT) | | ● | ● | | | | | |
| | Office régionaux de placement (ORP) | | ● | ● | ● | | ● | | |
| Organisations non étatiques, acteurs privés | Employeurs | ● | ● | ● | ● | ● | | ● | ● |
| | Syndicats | ● | | ● | | | | ● | ● |
| | Organisations de personnes handicapées | ● | ● | ● | ● | | | | ● |
| | Services de consultation en matière de dépendance | ● | | | ● | | | | |
| | Associations professionnelles et sectorielles | ● | | | ● | | | ● | |
| | Autres organisations privées / ONG | ● | ● | ● | ● | ● | | ● | ● |

III.A0830.25.V1.f

# F CONCLUSIONS ET DÉFIS

Si l'activité professionnelle joue un rôle capital dans la lutte contre la pauvreté, ce n'est pas seulement pour des raisons financières. Selon Amartya Sen (1997), le fait de ne pas exercer d'activité professionnelle est l'une des principales causes limitant les possibilités de se réaliser : les personnes sans emploi ont non seulement un revenu réduit, mais aussi plus de difficulté à participer à la vie sociale et à mener leur vie comme elles l'entendent (Sen 1997, p. 160–161). Pour les personnes dont le travail représente la principale ressource, l'activité lucrative est essentielle, car elle leur donne accès aux biens et services de base indispensables pour couvrir leurs besoins vitaux ainsi qu'à la sécurité sociale. En Suisse, la possibilité de participer à la vie active dans des conditions équitables, c'est-à-dire d'exercer une activité professionnelle qui offre un revenu suffisant pour vivre et des conditions de travail acceptables *(decent work),* est le meilleur moyen d'éviter la pauvreté.

Les principales conclusions du présent cahier thématique sont résumées ci-après. Nous aborderons également les défis qui découlent de l'analyse ainsi que les mesures mises en œuvre jusqu'à présent.

## L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE CONSERVE SON EFFET PROTECTEUR

Alors que le taux de pauvreté des personnes sans activité professionnelle est passé d'environ 12 % à 17 % entre 2014 et 2023, celui des actifs occupés s'est maintenu à environ 4 %. Le risque d'entrer dans l'aide sociale malgré une activité lucrative n'a guère évolué entre 2012 et 2022, avec une légère tendance à la baisse depuis 2016 (env. 7000 personnes concernées en moins).

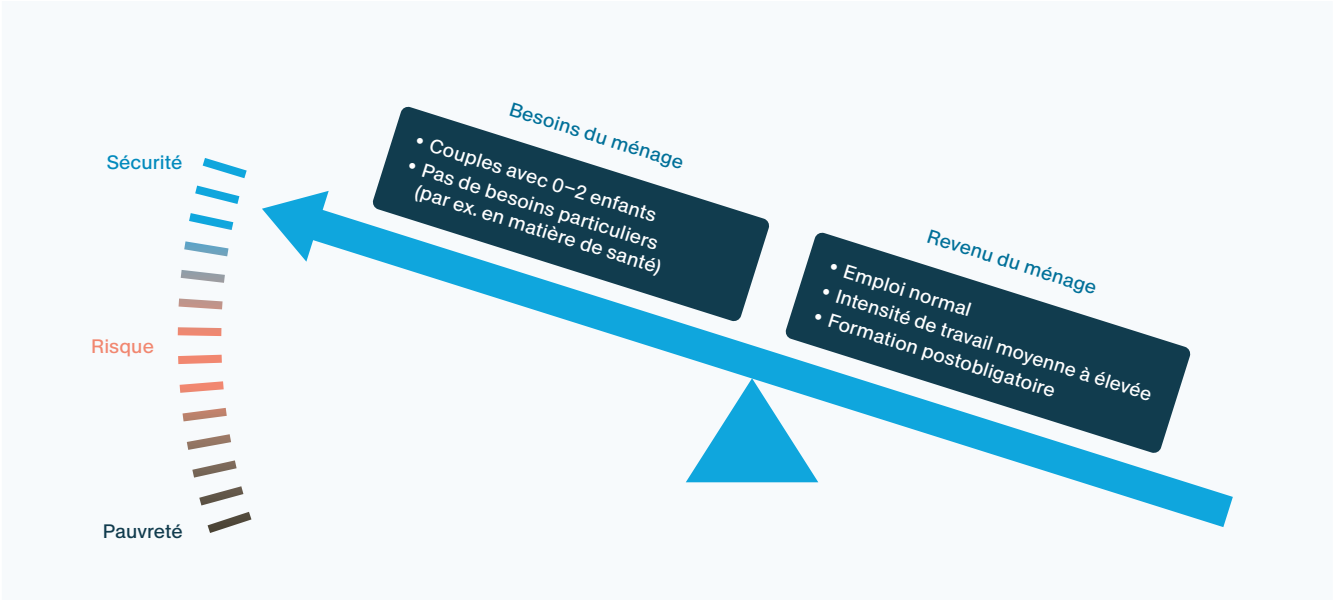
Dans l'ensemble, la situation est bonne sur le marché du travail en Suisse. Le taux d'activité de la population âgée de 15 à 64 ans y est élevé en comparaison internationale et n'a cessé d'augmenter au cours des vingt dernières années. Hormis les fluctuations conjoncturelles ordinaires, le chômage est resté à un bas niveau du point de vue structurel. Les années postpandémiques ont été marquées par une forte croissance de l'emploi, un chômage très faible et des difficultés de recrutement accrues pour les entreprises. Cette évolution a sans doute eu un impact positif sur les chiffres relatifs à la pauvreté laborieuse enregistrés en 2023.

Le niveau de protection contre la pauvreté laborieuse est particulièrement haut lorsque deux personnes contribuent au revenu du ménage, notamment quand la composition du ménage n'entraîne pas une augmentation des besoins (par ex., les ménages avec trois enfants ou plus courent un risque accru de pauvreté, cf. figure 57). Pour ce qui concerne le revenu du ménage, l'analyse de la situation montre que ce sont les ménages dont l'intensité de travail est moyenne à élevée (à partir de 55 %), ainsi que les personnes ayant un emploi classique toute l'année, qui sont le plus à l'abri de la pauvreté laborieuse.

Cependant, l'activité professionnelle en soi ne confère pas une protection absolue contre la pauvreté. En 2023, environ 168 000 actifs occupés âgés de 18 à 64 ans (soit 4,3 %) étaient des travailleurs pauvres. Le nombre de personnes touchées par la pauvreté laborieuse est nettement plus élevé : près de 130 000 personnes supplémentaires âgées de 0 à 64 ans, dont environ 78 000 enfants, vivent dans des ménages avec une activité professionnelle. Pour ces quelque 300 000 personnes, les besoins pour atteindre le minimum vital social dépassent le revenu disponible du ménage (cf. figure 58).

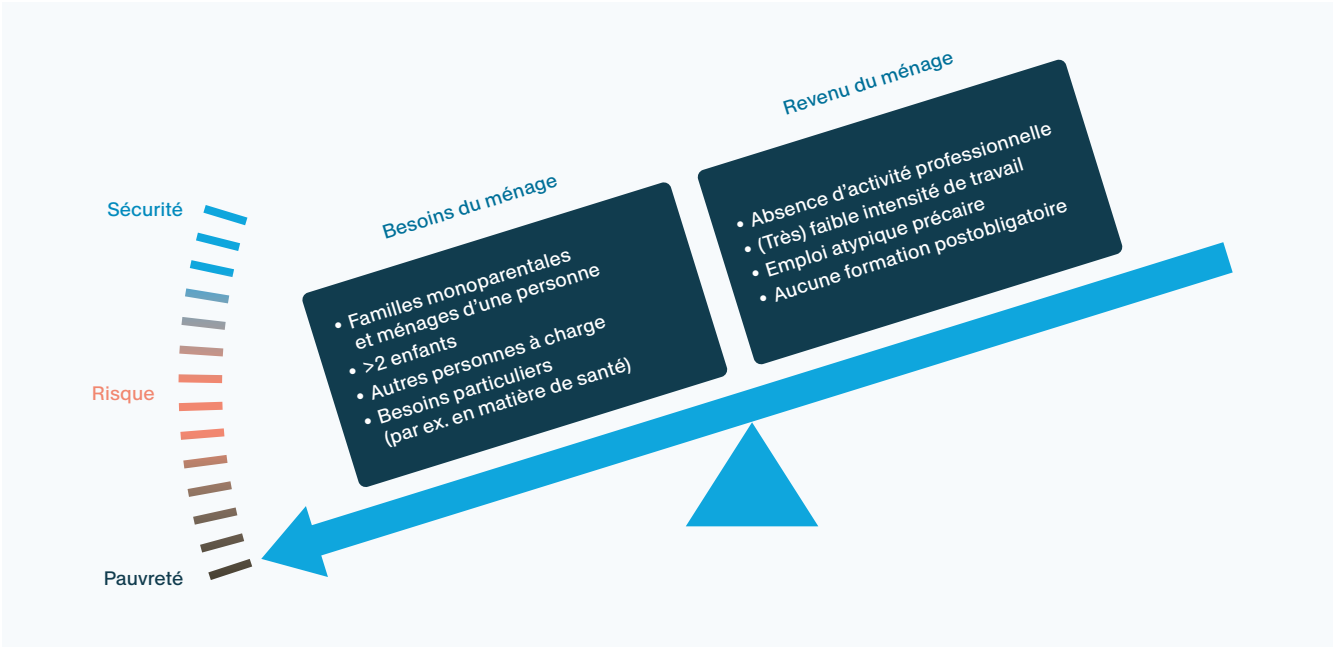
Les familles monoparentales et les personnes vivant seules présentent un risque supérieur à la moyenne de connaître un tel déséquilibre entre les besoins et le revenu du ménage, notamment car elles ne bénéficient pas d'une couverture économique mutuelle. Les ménages ayant plus de deux enfants sont également davantage exposées. Les personnes sans activité professionnelle, les ménages à faible intensité de travail et les personnes qui occupent un emploi atypique précaire constituent les principaux groupes dont le revenu du ménage risque d'être insuffisant.

**Figure 57**
**Risque de pauvreté réduit : revenu du ménage > besoins du ménage**




III.A0840.25.V1.f

**Figure 58**
**Risque de pauvreté élevé : revenu du ménage > besoins du ménage**




III.A0850.25.V1.f

## L'ÉLOIGNEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL EST LA PRINCIPALE PISTE À EXPLORER

Les personnes sans activité professionnelle ont quatre fois plus de risque de devenir pauvres que les actifs occupés, la tendance étant à la hausse. Par conséquent, de nombreuses mesures de lutte contre la pauvreté visent en priorité une insertion durable sur le marché du travail.

Si la plupart des personnes qui perdent leur emploi parviennent à réintégrer rapidement le marché du travail, les problèmes liés à la pauvreté apparaissent surtout lorsque le chômage se prolonge, se répète ou s'installe. Selon l'analyse, c'est surtout quand sa durée dépasse une année (chômage de longue durée) qu'il risque d'entraîner une réduction du salaire et des qualifications au moment de la réinsertion. Un chômage prolongé peut en outre nuire à la santé et compromettre la participation à la vie sociale.

Dans tous les champs d'action étudiés, les mesures réalistes qui sont étroitement liées au marché du travail s'avèrent les plus utiles, l'objectif étant l'insertion rapide mais durable sur le marché primaire du travail ou l'intégration temporaire dans le marché secondaire. Les programmes efficaces misent sur un contact aussi direct que possible avec le marché du travail (par ex. formation « sur le tas » ou offrant des chances évidentes de pouvoir poursuivre l'activité professionnelle), une mise en œuvre rapide des mesures, des aides personnalisées (par ex. bilan de compétences) ainsi qu'un accompagnement ou un coaching intensif.

Les mesures dans le domaine de l'emploi assisté *(supported employment ; « first place, then train »),* telles qu'établies dans l'AI ou l'aide sociale et testées à titre pilote dans l'assurance-chômage, sont un excellent exemple d'initiatives favorisant la réinsertion sur le marché primaire du travail. Concernant le marché secondaire, les offres de stabilisation et de préparation orientées vers le marché du travail (par ex. au sein d'entreprises sociales) revêtent une grande importance, en particulier pour les personnes qui ont interrompu leur activité professionnelle pendant une certaine durée.

Les effets de sélection posent un important problème dans l'évaluation des mesures relatives au marché du travail : les personnes qui ont de meilleures chances de réinsertion ont ainsi tendance à être plus souvent orientées vers des offres prometteuses. Cela ne complique pas seulement la mesure de l'efficacité, mais soulève aussi la question de savoir si les mesures atteignent réellement ceux qui en bénéficieraient le plus.

C'est précisément dans les situations problématiques complexes que la collaboration interinstitutionnelle (CII) présente un fort potentiel d'intégration. Des évaluations attestent des effets positifs de la CII. Près de la moitié des cantons y font appel de manière systématique, et le recours aux mesures CII semble s'étendre, même si leur application reste souvent ponctuelle. La mise en œuvre se heurte en effet à des obstacles d'ordre structurel : des bases légales disparates (par ex. pour la définition de la capacité de travail), des questions de financement et de compétences, l'absence de définition commune des objectifs et le manque de clarté des processus rendent difficile une gestion coordonnée des cas. À cela s'ajoutent des réserves liées à la protection des données, des barrières à l'information et des ressources en personnel limitées. Ces facteurs contribuent au fait que le potentiel de la CII n'a pas encore été pleinement utilisé jusqu'ici (malgré les tendances positives), alors que cette forme de collaboration pourrait revêtir une importance capitale pour les groupes de personnes particulièrement défavorisées.

## LE RISQUE DE PAUVRETÉ EST LIÉ AUX FORMES D'INSERTION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Les actifs occupés dans des emplois atypiques sont surreprésentés parmi les travailleurs pauvres et exposés à un risque de pauvreté accru. Il s'agit de personnes ayant un contrat à durée déterminée atypique, d'employés à temps partiel (volontairement ou non, c'est-à-dire en sous-emploi) et de travailleurs sur appel ou selon des horaires inhabituels (par ex. travail du soir, de nuit ou de fin de semaine). Les indépendants en solo et les personnes travaillant dans de petites entreprises sont dans le même cas.

Jusqu'à présent, il n'a pas été possible d'établir concrètement dans quelle mesure les emplois atypiques sont des « tremplins » ou des « impasses » pour les travailleurs pauvres, sans doute parce que les deux effets semblent possibles, selon la situation individuelle et structurelle de départ. Les données disponibles pour la Suisse indiquent que l'emploi atypique et le chômage ne sont pas des problèmes généralisés, mais qu'il existe une certaine perméabilité vers des emplois normaux. Des analyses longitudinales fondées sur des données fiscales permettraient à cet égard de tirer de nouvelles conclusions liées au parcours de vie.

## L'INTENSITÉ DE TRAVAIL ET LE SALAIRE SONT DEUX PISTES À EXAMINER POUR ÉVITER LA PAUVRETÉ LABORIEUSE

Pour augmenter le revenu du ménage grâce à l'activité professionnelle, deux pistes sont envisageables : l'augmentation du taux d'occupation et l'obtention de salaires plus élevés.

Les bas salaires et la pauvreté laborieuse sont deux concepts différents. Le premier se rapporte au salaire horaire individuel, tandis que le second concerne le revenu total du ménage par rapport à ses besoins. Seule une minorité des personnes à bas salaire sont des travailleurs pauvres. En Suisse, la part des emplois à bas salaire est stable et représente environ un dixième des emplois à plein temps, ce qui n'est pas beaucoup en comparaison internationale. Néanmoins, le risque de pauvreté tend à augmenter pour les personnes actives occupées dans des métiers à bas salaire. Les conventions collectives de travail (CCT) prévoyant des salaires minimaux sont considérées comme une mesure capitale pour la protection des salaires en Suisse.

**Pénalité salariale subie par les personnes occupant un emploi atypique ou en sous-emploi**

Selon certains indices, les personnes qui occupent des emplois atypiques ou qui sont en sous-emploi subissent des pénalités salariales : elles obtiennent des salaires horaires inférieurs à ceux des travailleurs exerçant un emploi classique, même dans des tranches de revenu comparables. Ces différences salariales, particulièrement marquées dans la plage inférieure de la répartition des salaires pour les contrats à durée déterminée et les personnes sous-employées, révèlent une inégalité structurelle. Par ailleurs, les femmes ont tendance à être surreprésentées dans ces groupes.

L'acquisition de qualifications et la formation continue ciblées constituent une piste cruciale pour améliorer les opportunités sur le marché du travail ainsi que la situation salariale. Or, l'accès à la formation continue est particulièrement compliqué pour les personnes occupant des emplois atypiques, les faibles revenus, les horaires irréguliers, le manque de sécurité de l'emploi et un soutien opérationnel limité étant autant de barrières. Les employeurs investissent nettement plus souvent dans la formation continue des collaborateurs dont le taux d'occupation et le revenu sont élevés (cf. cahier thématique « Formation et pauvreté en Suisse »). De plus, les différences régionales, notamment entre la campagne et la ville, restent peu étudiées.

cf. cahier thématique « Formation et pauvreté en Suisse », (chapitre A.1).

La possibilité de se réorienter professionnellement, par exemple grâce à une reconversion ou à l'obtention ultérieure d'un diplôme reconnu, représente un levier à long terme permettant une meilleure réinsertion sur le marché du travail. Cela est particulièrement vrai pour les personnes, par exemple issues de la migration, qui n'ont pas de qualification formelle ou de diplôme reconnu. Dans la pratique, d'importants obstacles subsistent toutefois : les reconversions demandent beaucoup de temps et de ressources, requièrent une certaine sécurité financière et sont souvent difficiles à concilier avec des obligations familiales ou un travail à temps partiel. Pour de nombreuses personnes actives occupées dont la situation professionnelle est instable, les offres proposées sont peu accessibles. Afin de remédier à la situation, des offres de formation modulaires, des revenus de transition (par ex. des prêts à la formation) et des formats favorables aux familles pourraient aussi s'adresser aux personnes qui exercent une activité lucrative.

**Sous-emploi : il ne suffit pas toujours d'augmenter l'intensité de travail**

Une part importante des personnes pauvres en termes de revenu sont occupées à temps partiel, même si ce n'est pas toujours voulu (sous-emploi). Autrement dit, les personnes concernées seraient en mesure d'augmenter leur taux d'occupation et prêtes à le faire, mais elles ne trouvent pas d'emploi qui leur convienne sur le marché du travail. Le sous-emploi peut toucher toutes les catégories de revenus. Les données SILC ne permettent pas de calculer le nombre de travailleurs pauvres en sous-emploi. Des analyses révèlent cependant que les personnes qui ont un revenu faible citent plus souvent que la moyenne le sous-emploi comme raison principale de l'exercice d'un emploi à temps partiel. Ce motif est aussi fréquemment évoqué par celles qui vivent dans un ménage pauvre en termes de revenu.

Pour les personnes en sous-emploi, l'augmentation de l'intensité de travail ne permet pas toujours d'échapper à la pauvreté. Cela pose d'autant plus problème qu'une faible intensité se traduit par des lacunes dans le système de la prévoyance professionnelle. Un peu plus de 40 % des personnes sous-employées ont un taux d'activité inférieur à 50 % et s'acquittent par conséquent de cotisations réduites. Le sous-emploi touche surtout les femmes, qui travaillent aussi plus souvent à temps partiel. Il s'agit là d'un indice de discrimination structurelle, car seules les personnes qui déclarent pouvoir et vouloir travailler à un taux plus élevé sont considérées comme sous-employées. C'est pourquoi la proportion élevée de femmes n'est pas simplement due à la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale. Une des explications citées par la littérature est la segmentation du marché du travail par sexe. L'argument avancé est que l'augmentation du taux d'occupation n'est structurellement pas possible ou pas (plus) prévue dans les métiers traditionnellement féminins, ou qu'il est difficile de combiner plusieurs postes à la fois, notamment à cause des horaires irréguliers.

Il n'existe aucun programme spécifique de soutien ciblé en cas de sous-emploi. Néanmoins, diverses mesures peuvent contribuer indirectement à le réduire. Les services de conseil prévus pour l'établissement de bilans proposent en principe aussi leur aide pour définir des stratégies en vue d'augmenter le taux d'occupation ou de passer à un emploi plus stable. En théorie, les personnes en sous-emploi peuvent également bénéficier de mesures relatives au marché du travail, pour autant qu'elles soient inscrites comme demandeuses d'emploi auprès d'un office régional de placement (ORP) et qu'elles cherchent activement à augmenter leur taux d'occupation. Elles forment toutefois rarement un groupe cible explicite des acteurs et des mesures dont il est question dans ce cahier. Le manque de clarté des compétences peut représenter un obstacle, par exemple lorsqu'il n'est pas possible de faire valoir un droit à des prestations.

Enfin, la discrimination peut également contribuer au sous-emploi. Par exemple, il arrive parfois que des hypothèses implicites sur des obligations familiales ou un manque de disponibilité influent sur les décisions relatives au personnel. Les mesures mises en œuvre dans le champ d'action Discrimination sont fortement axées sur la discrimination individuelle (par ex. en raison du sexe ou de l'origine). Jusqu'ici, la discrimination structurelle due à la segmentation du marché du travail selon les secteurs et le sexe a moins retenu l'attention. De plus, les mesures, notamment celles qui sont inscrites dans des CCT ou d'autres cadres institutionnels, visent davantage le niveau de salaire que les possibilités d'augmenter le taux d'occupation. Il convient de souligner que l'augmentation du taux d'occupation ne doit pas être recherchée à tout prix. La qualité de l'activité professionnelle est tout aussi importante que son ampleur. Selon les principes du *decent work,* l'activité professionnelle doit non seulement permettre de couvrir le minimum vital, mais aussi offrir une protection sociale et des conditions de vie acceptables, sans nuire à la santé.

## L'ENTRÉE DANS LA VIE ACTIVE RESTE UNE PRIORITÉ, EN PARTICULIER DU POINT DE VUE DE LA SANTÉ PSYCHIQUE

L'analyse de la situation a montré que l'entrée dans la vie active s'avère parfois très problématique pour certains groupes de jeunes, en particulier pour ceux issus de la migration qui sont arrivés tardivement en Suisse en provenance d'États non-membres de l'UE/AELE. Bien que les jeunes ne semblent pas former un groupe particulièrement touché par la pauvreté laborieuse, il vaut la peine, du point de vue de la prévention, de s'intéresser à leur entrée sur le marché du travail. Cette étape est essentielle pour la suite de leur parcours, étant donné que leur activité professionnelle leur permettra à plus long terme d'éviter la pauvreté.

Le mauvais état de santé psychique des adolescents et des jeunes adultes fait actuellement l'objet d'une prise de conscience accrue. Alors qu'environ un tiers des jeunes souffrent de problèmes psychiques, des enquêtes menées auprès de jeunes au chômage révèlent que jusqu'à trois quarts de ce groupe présentent de tels troubles. Les jeunes peu qualifiés ou ayant interrompu leur formation courent un risque accru de rester à l'écart du marché du travail en raison de troubles psychiques, voire d'entrer dans une

spirale négative. Les problèmes de santé peuvent entraver l'insertion professionnelle, et les périodes de chômage empirer à leur tour l'état mental des personnes fragilisées. L'impact négatif des troubles psychiques sur l'intégration au marché du travail se reflète aussi dans l'augmentation des rentes d'invalidité chez les jeunes : dans ce groupe d'âge, une part importante des nouvelles rentes d'invalidité est due à des troubles psychiques. Il conviendra de suivre attentivement cette évolution au cours des prochaines années.

Un large éventail de mesures favorise notamment la transition vers le marché du travail (cf. cahier thématique « Formation et pauvreté en Suisse »). Ces dernières années, les mesures visant à préserver et à améliorer la santé psychique ont été renforcées avec succès. Si la situation en matière de soins est bonne en ce qui concerne la disponibilité des psychiatres, il n'est pas certain que la coopération avec les acteurs du marché du travail soit déjà suffisante en cas de problèmes psychiques. Des progrès doivent aussi être réalisés dans le domaine des mesures préventives et du dépistage précoce. Reste à clarifier dans quelle mesure des offres transitoires axées davantage sur l'insertion sociale peuvent jouer un rôle bénéfique.

cf. cahier thématique « Formation et pauvreté en Suisse », (chapitre A.1).

## L'ÉVOLUTION DES FORMES DE VIE REPRÉSENTE UN DÉFI, LA COUVERTURE ÉCONOMIQUE QUE PROCURE LE COUPLE CLASSIQUE GARDANT TOUTE SON IMPORTANCE

Le risque de pauvreté dépend non seulement de l'emploi exercé, mais aussi de la structure du ménage. La pauvreté laborieuse touche moins souvent les personnes vivant dans un ménage de couple que celles vivant dans les autres types de ménages. En Suisse, la participation des femmes au marché du travail est élevée ; celles-ci travaillent le plus souvent à temps partiel et assument une grande partie des tâches domestiques non rémunérées.

Cette répartition du travail repose sur le principe voulant que les personnes en couple s'entraident et que les revenus et la protection sociale sont partagés à parts égales. Du fait de l'évolution des formes de vie, ce principe – et par conséquent le système actuel de protection sociale, fortement lié à l'activité professionnelle individuelle – atteint en partie ses limites, surtout en cas de séparation.

Les périodes sans activité rémunérée, par exemple en cas d'obligations familiales, peuvent se répercuter sur la prévoyance et la carrière lorsque la réinsertion sur le marché du travail après une longue absence ou à un certain âge est difficile, et donc entraîner des diminutions de salaire et des lacunes du filet de sécurité sociale. Selon des travaux de recherche récents, la population sous-estime souvent le risque que représente une forte spécialisation dans le travail domestique ou l'activité professionnelle pour la protection sociale individuelle au sein des ménages de couple. Des mesures telles que des calculateurs indiquant comment la répartition des tâches de prise en charge et du travail rémunéré se répercute sur la sécurité sociale individuelle sont un premier pas pour combler ce manque d'information. Il convient en outre de se demander si, en plus de la protection individuelle conférée par l'activité professionnelle, des offres supplémentaires de couverture contractuelle des risques individuels, permettant notamment une couverture sociale du travail de prise en charge, seront nécessaires à l'avenir. Des services de conseil sur la couverture mutuelle contractuelle au sein des ménages de couple ainsi qu'un développement ciblé des possibilités de réinsertion professionnelle pour les parents pourraient également être envisagés.

Jusqu'à présent, un grand nombre de mesures se sont concentrées sur les offres d'accueil des enfants et sur leur financement. On ignore toutefois dans quelle mesure les offres d'accueil fortement subventionnées atteignent leur public cible et à quel point ces aides diffèrent entre la ville et la campagne. Les mesures mises en œuvre sont insuffisantes ; par exemple, il n'y a pas encore assez de structures d'accueil adaptées au quotidien des personnes qui travaillent à des horaires atypiques (par ex. travail de nuit, de fin de semaine ou irrégulier). Des formes plus flexibles de garde d'enfants, répondant aux besoins du groupe cible, sont peu abordées dans le cadre des mesures actuelles.

## LA PAUVRETÉ LABORIEUSE EST UN PHÉNOMÈNE COMPLEXE RÉSULTANT DE MULTIPLES INTERACTIONS INDIRECTES

La pauvreté laborieuse résulte rarement d'un seul facteur, mais découle plutôt de l'interaction entre plusieurs problèmes socio-économiques. Les personnes les plus vulnérables se trouvent dans les groupes qui occupent peu souvent des emplois réguliers ou qui n'ont pas de liens stables avec le marché du travail. Il s'agit notamment de ressortissants d'États tiers ainsi que de personnes élevant seules leurs enfants, vivant seules ou n'ayant pas de diplôme postobligatoire. Leur vulnérabilité accrue s'explique entre autres par des obstacles structurels à l'accès au marché du travail, une reconnaissance insuffisante des qualifications, la double charge du travail lucratif et familial et le manque de diversification des revenus au sein du ménage. Ces facteurs agissent souvent simultanément en se renforçant mutuellement.

À cela s'ajoute le fait que les femmes se trouvent plus souvent que les hommes dans des situations conjuguant plusieurs risques (par ex. pour les raisons suivantes : temps partiel, sous-emploi ou périodes d'interruption). Si, statistiquement, elles ne sont pas plus touchées par la pauvreté laborieuse, elles sont exposées à un risque structurel accru dans de nombreux ménages, notamment en cas de séparation ou de couverture individuelle lacunaire au cours de la vie.

Au vu de la complexité de ces problèmes, il apparaît clairement que des mesures isolées ne permettent pas de combattre la pauvreté laborieuse de manière durable. Il convient de privilégier des approches coordonnées et transversales, qui agissent simultanément sur plusieurs fronts, que ce soit par une promotion ciblée axée sur le marché du travail, un meilleur accès à la formation continue, le renforcement de la couverture sociale ou la mise en place de conditions favorables aux familles. En raison des différents risques structurels, les mesures visant à prévenir la pauvreté sont tout aussi nécessaires que les interventions prévues pour la combattre quand elle sévit déjà. Un renforcement systématique de la CII pourrait jouer un rôle capital à cet égard, notamment en facilitant l'accès à l'information sur les mesures proposées.

## DES DONNÉES SUPPLÉMENTAIRES SONT NÉCESSAIRES POUR MIEUX COMPRENDRE LE LIEN ENTRE L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ET LA PAUVRETÉ

Les analyses du présent rapport se fondent sur les statistiques disponibles pour la Suisse. Faute de données, certains aspects importants n'ont pas pu être examinés en détail, dont l'intersection entre les travailleurs pauvres et les bas salaires, ainsi qu'entre les travailleurs pauvres et le sous-emploi. Par ailleurs, les statistiques montrent que la pauvreté laborieuse touche plus souvent les personnes originaires d'États tiers et celles qui élèvent seules leurs enfants. Vu le nombre limité de personnes dans ces groupes et le faible nombre de cas qui en résulte dans l'échantillon, les données SILC ne permettent pas de réaliser des analyses approfondies pour ces groupes. Une fois de plus, des sources de données exhaustives (par ex. des données fiscales) seraient nécessaires pour obtenir des informations supplémentaires sur les causes et les interactions. Enfin, pour comprendre la relation entre l'emploi et la pauvreté, il est essentiel de considérer l'ensemble du parcours de vie, étant donné que certains risques (par ex. séparation ou chômage) ne se concrétisent qu'ultérieurement. Pour le moment, de telles analyses ne peuvent être réalisées que sans référence concrète à la pauvreté et se limitent à une dizaine d'années. Des recherches sur l'efficacité des mesures et leur contribution à la prévention et à l'élimination de la pauvreté sont également nécessaires, car d'une part, la population touchée par la pauvreté forme rarement un groupe explicitement visé par des mesures et, d'autre part, les mesures étant souvent mises en œuvre en cascade, il est difficile de déterminer l'efficacité de chacune.

NOTES DE FIN 181
BIBLIOGRAPHIE 184
LISTE DES ABRÉVIATIONS 193
GLOSSAIRE 194
IMPRESSUM 196

# NOTES DE FIN

1 https://www.bfs.admin.ch/ > Office fédéral de la statistique > Statistiques > Population > Familles > Activité professionnelle, tâches domestiques et familiales
2 https://www.bfs.admin.ch/ > Office fédéral de la statistique > Statistiques > Population > Familles > Activité professionnelle, tâches domestiques et familiales
3 Dans l'enquête SILC 2022, la différence par rapport à la population générale (18-64 ans) est notable. Elle était de 7,7 %, un écart statistiquement significatif de la moyenne.
4 La situation professionnelle enregistrée dans l'enquête SILC se base sur une autoévaluation. Pour les étudiants, elle peut varier en fonction des rapports de travail.
5 Cet indice est publié par l'EPFZ sur le site https://ylmi.ces.ethz.ch/
6 https://ind.obsan.admin.ch/ > Indicateur > MONAM > Symptômes dépressifs
7 NEET : personnes âgées de 15 à 29 ans qui n'ont pas d'activité professionnelle et ne sont pas en formation, de 2010 à 2020 : https://www.bfs.admin.ch/asset/fr/je-d-03.03.01.27, Numéro OFS : je-d-03.03.01.27
8 https://www.bfs.admin.ch/> Statistiques > Situation économique et sociale de la population > Égalité entre femmes et hommes > Activité professionnelle > Personnes au chômage au sens du BIT, Numéro OFS : gr-d-20.04.02.02.01a-cc
9 Taux de chômage au sens du BIT, selon le statut migratoire, diverses caractéristiques sociodémographiques et les grandes régions – 2012-2023 I Tableau), Numéro OFS : su-d-01.05.07.07.03.02
10 Le taux de chômage des 55-64 ans est systématiquement inférieur au taux de chômage moyen au sens du BIT (cf. figure 12). Mais depuis quelques années, il tend à se rapprocher de la moyenne. Il a baissé de 4,7 % à 3,4 % entre 2021 et 2023, comme le taux de chômage moyen durant la même période.
11 Le risque qu'une personne professionnellement active arrive en fin de droit est le produit de sa probabilité d'être au chômage et du risque d'arriver en fin de droit. Compte tenu d'un risque de chômage inférieur à la moyenne, les personnes de cette catégorie n'ont que peu de risques de se retrouver en fin de droit.
12 Taux d'actifs occupés selon le sexe, la nationalité, les groupes d'âge et le type de famille – 1.4.1991 – 31.3.202 I Tableau, Numéro OFS: je-d-03.02.01.12
13 https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/catalogues-banques-donnees.assetdetail.26245632.html BFS-Numéro : gr-d-03.02-2253-2200-11-je et https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/catalogues-banques-donnees.assetdetail.26245639.html. BFS- Numéro : gr-d-03.02-2253-2200-07-je. Les migrants en provenance des États-Unis constituent une exception, car ils occupent plus souvent des positions de cadres.
14 On entend par « travail au gris » au sens de la police des étrangers un travail non autorisé mais donnant lieu au prélèvement des cotisations sociales et de l'impôt à la source (Efionayi-Mäder, Schönenberger et Steiner 2010, p. 56).
15 https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bevoelkerung/migration-integration/nach-migrationsstatuts.assetdetail.32626175.html, BFS-Nummer: gr-d-01.05.03.01.02a-su
16 https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/travail-remuneration/activite-professionnelle-temps-travail/population-active/taux-participation-marche-travail.assetdetail.35367283.html ,Numéro OFS : je-f-03.02.01.12.03
17 Le taux d'activité exprime la proportion de personnes actives (personnes actives occupées et personnes au chômage selon la définition du BIT) dans la population de référence. Afin de mieux représenter les taux d'occupation individuels (par ex. personnes travaillant à 50 %), le taux d'activité peut être exprimé en équivalents plein temps.
18 https://www.bfs.admin.ch/ > Statistiques > Population > Familles >Répartition des tâches domestiques dans les ménages de couples https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/population/familles.assetdetail.32348759.html, Numéro OFS : gr-f-01.07.05.08a-su
19 Sur la « pénalité salariale » à l'égard des mères, voir le rapport donnant suite au postulat 22.4500 Dobler (à paraître).
20 https://www.bfs.admin.ch/ > Statistiques > Population > Familles > Activité professionnelle, tâches domestiques et familiales Numéro OFS : gr-f-01.07.05.08a-su
21 https://www.bfs.admin.ch/ > Statistiques > Population > Familles > Activité professionnelle, tâches domestiques et familiales Numéro OFS : gr-f-01.07.05.09a-su
22 https://www.bfs.admin.ch/ > Statistiques > Situation économique et sociale de la population > Egalité entre les femmes et les hommes > Activité professionnelle > Taux d'activité professionnelle, Numéro OFS : gr-f-20.04.02.01.01-cc
23 https://www.bfs.admin.ch/ > Statistique > Population > Mariages, partenariats et divorces > Divortialité, Numéro OFS su-f-01.06.01.02.04
24 Cette disparité est aussi liée au mode de fixation de la pension alimentaire, qui n'empiète pas sur le minimum vital de la personne qui la verse, quand bien même elle ne couvre pas les besoins de l'autre partie.
25 Le revenu de l'activité professionnelle des personnes actives se compose du revenu tiré de l'activité salariée et/ou indépendante, ainsi que des indemnités journalières versées en cas de chômage ou de maladie.
26 Le seuil de la pauvreté pour un ménage d'une personne est calculé séparément pour chacune des sept grandes régions.
27 Cela s'explique aussi par les différentes bases de calcul.
28 Des écarts nettement plus importants ressortent des calculs basés sur SILC 2021 (45 % pour les hommes et 68 % pour les femmes).
29 Cf. par ex. l'analyse par l'OFS des résultats 2022 de l'Enquête suisse sur la structure des salaires (ESS) : https://www.bfs.admin.ch/ > Statistiques > Travail et rémunération > Salaires, revenu professionnel et coût du travail > Structure des salaires > Selon les caractéristiques des personnes > Salaire mensuel brut selon l'âge et le sexe, en 2022, Numéro OFS : gr-f-03.04.01-lse005
30 https://www.bfs.admin.ch/ > Statistiques > Thèmes transversaux > Monitoring du programme de la législature > Adéquation entre niveau de formation et activité exercée
31 Voir à ce sujet les analyses du SECO : https://www.bfs.admin.ch/ > Statistiques > Education et science > Indicateurs de la formation > Statut sur le marché du travail
32 L'autosélection désigne le choix délibéré d'un emploi correspondant à ses compétences, ses intérêts ou sa motivation. Elle peut mener à des distorsions dans les analyses empiriques, car les effets observés ne sont pas clairement attribuables à la profession ou aux conditions d'emploi.
33 Les données SILC ne permettent pas de déterminer plus précisément si les personnes travaillant majoritairement à temps partiel ont des taux d'occupation plutôt faibles ou plutôt élevés.
34 https://www.bfs.admin.ch/ > Statistiques > Situation économique et sociale de la population > Egalité entre les femmes et les hommes > Activité professionnelle > Travail à temps partiel, Numéro-OFS : gr-f-03.02.01.16-je; gr-f-20.04.02.04.01a-cc
35 https://www.bfs.admin.ch/ > Statistiques > Population > Familles > Activité professionnelle > tâches domestiques et familiales
36 En revanche, les hommes avec tâches familiales sont plus souvent actifs sur le marché du travail que les hommes sans tâches familiales (OFS 2020d, p. 2).
37 https://www.bfs.admin.ch/ > Statistiques > Travail et rémunération > Activité professionnelle et temps de travail > Conditions de travail, qualité de l'emploi > Contrats de travail (durée, agence, stage), ancienneté, Numéro OFS : gr-f-03.02.01.23-je
38 https://www.bfs.admin.ch/ > Statistiques > Travail et rémunération > Activité professionnelle et temps de travail > Population active, participation au marché du travail > Main-d'oeuvre étrangère
39 Le calcul de l'intensité de travail tient compte de la situation professionnelle des personnes percevant une rente de survivants, mais pas de celles qui perçoivent un autre type de rente.
40 L'intensité de travail d'un ménage s'entend comme le rapport entre le nombre total de mois durant lesquels tous ses membres en âge de travailler ont travaillé durant la période de référence et le nombre total de mois durant lesquels ils auraient théoriquement pu travailler durant cette même période.
41 Des analyses supplémentaires ont été réalisées pour la période de 2018 à 2021.
42 Il s'agit d'une analyse supplémentaire, à commander à l'OFAS.
43 Ce résultat est corroboré par le rapport sur les familles de l'OFS 2021. Les ménages avec enfants recevant des contributions d'entretien ont tendance à juger leur situation financière de façon plus défavorable et présentent un risque de privation matérielle plus élevé que ceux qui versent ces contributions, signe que leurs possibilités sur le marché du travail sont moindres.
44 Ces données proviennent du recensement de 1970 et de la typologie des ménages de l'OFS pour 2023 (admin.ch)

45 Cet écart est plus marqué pour 2023 que pour 2021.
46 En raison du petit nombre de cas, il n'est pas possible de faire figurer séparément les ménages à très faible intensité de travail dans l'analyse.
47 https://www.bfs.admin.ch/ > Statistique > Travail et rémunération > Salaires, revenu professionnel et coût du travail > Structure des salaires > Salaires des cadres / bas salaires
48 https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/travail-remuneration/salaires-revenus-cout-travail/structure-salaires/salaires-cadres-bas-salaires.html
49 https://www.bfs.admin.ch/ > Statistiques > Travail et rémunération > Salaires, revenu professionnel et coût du travail > Structure des salaires > Salaires des cadres / bas salaires
50 https://www.bfs.admin.ch/ > Statistiques > Travail et rémunération > Salaires, revenu professionnel et coût du travail > Structure des salaires > Salaires des cadres / bas salaires, Numéro OFS : gr-f-13.06.01.23
51 https://www.bfs.admin.ch/ > Statistiques > Travail et rémunération > Salaires, revenu professionnel et coût du travail > Structure des salaires > Salaires des cadres / bas salaires, Numéro OFS : gr-f-13.06.01.24
52 Hümbelin et Strazzeri 2025, p. 57–59, en se fondant sur Horemans 2018, ont eux aussi réalisé une décomposition Oaxaca-Blinder afin de déterminer dans quelle mesure des emplois atypiques peuvent, comparativement à d'autres éléments explicatifs, expliquer le risque de pauvreté accru. Ils ont en particulier relevé le pouvoir explicatif du salaire horaire. Signalons que les décompositions Oaxaca-Blinder doivent être interprétées avec une grande prudence, car elles présentent plusieurs problèmes. Ainsi, elles ne prennent en considération que les écarts salariaux moyens et non leur variation sur toute l'échelle des salaires. De surcroît, on y interprète souvent les composants inexpliqués comme relevant de la discrimination, qui devient ainsi une catégorie générique pour tous les facteurs qui n'ont pas été retenus, tels que les qualifications.
53 Afin d'éviter des biais, les apprentis ne sont pas inclus dans les analyses de risques qui suivent, à moins que cela ne soit explicitement mentionné.
54 Ces données ont été conçues et calculées dans le cadre d'un mandat externe confié à la BFH.
55 Pour des raisons de complexité, les résultats concernant les indépendants ne sont pas présentés à part dans les analyses (voir 2.4.2 et la réflexion sur les difficultés posées par les analyses), mais sont inclus dans les personnes dont l'emploi est atypique lorsqu'ils remplissent les critères définis pour ces emplois.
56 Les chiffres du SECO relatifs au chômage se distinguent de ceux du BIT en cela qu'ils ne comprennent que les personnes qui se sont inscrites en tant que demandeuses d'emploi ; ces chiffres proviennent de registres. Pour les analyses faites dans le présent cahier, nous avons retenu la définition du BIT.
57 PD-SRE signifie personne disponible, sans recherche d'emploi.
58 PRE-ND signifie personne en recherche d'emploi, non disponible.
59 Cf. Eurostat : https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA_IPGA/default/table
60 Dans le chapitre B.3.1, on a introduit le groupe NEET (jeunes sans emploi, ni scolarisés, ni en formation, Not in Employment, Education or Training) pour les jeunes adultes (15-29 ans). Ce groupe comprend de 90 000 à 100 000 personnes. La plupart des NEET comptent parmi les personnes sans activité professionnelle (70 % environ), et une petite partie parmi les personnes au chômage au sens du BIT (30 % environ).
61 Dans le cadre de l'enquête ESPA, les personnes sont interrogées à quatre moments différents : la première et la deuxième fois, ainsi que la troisième et la quatrième, se font sur deux trimestres consécutifs, tandis que trois trimestres séparent la première et la troisième ainsi que la deuxième et la quatrième. Les données annuelles de l'ESPA qui ont servi aux présentes analyses comprennent des personnes ayant répondu à la première et à la troisième vague d'une même année. En raison de l'érosion de l'échantillon, on ne dispose pas, pour 20 % environ des personnes interrogées, d'information sur l'année suivante. Ces personnes ne sont par conséquent pas prises en compte ici.
62 Pour une description complète de la méthode, se référer à la publication complémentaire de Hümbelin et Strazzeri 2025, p. 44–46.
63 L'analyse d'une variable de remplacement à la question sur l'autonomie personnelle (« Avez-vous le sentiment de pouvoir faire les choses importantes pour vous ? ») débouche sur des résultats très similaires ; faute de place, ils ne sont pas présentés ici.
64 https://www.ilo.org/ > topics-and-sectors > decent-work
65 Les bases légales fondant l'AI sont la loi fédérale sur l'assurance-invalidité (LAI), le règlement sur l'assurance-invalidité (RAI) ainsi que d'autres ordonnances et directives.
66 Schmidlin et al. (2020) mentionnent également parmi les facteurs qui contribuent au succès des mesures d'insertion le profil des assurés, les modalités de mise en œuvre des mesures et, s'agissant de leur exécution, des facteurs « doux » comme la collaboration entre les différents acteurs, la formulation des objectifs, le choix des mesures d'insertion, le suivi des assurés et les aspects sociaux.
67 Une analyse détaillée de l'état de santé des bénéficiaires de l'aide sociale est présentée au chapitre consacré à la couverture matérielle des besoins vitaux.
68 Le projet plusvalue (https://projekt-restwert.ch/fr/projekt-restwert/ ) en est un exemple.
69 https://arbeitsintegrationschweiz.ch/fr/
70 Certains indices montrent que les entreprises sociales classiques sont en pleine mutation et que des tâches telles que le recyclage des produits ont plutôt été transférées vers le marché primaire du travail.
71 Il s'agit là d'ateliers à but non lucratif, comme les ateliers pour personnes handicapées.
72 Le centre de compétences Travail, rattaché au service social de la ville de Berne, en est un exemple.
73 https://www.bfs.admin.ch/asset/fr/29765674
74 Ces objectifs comprennent l'amélioration des compétences des demandeurs d'emploi, l'amélioration du processus de recherche et de candidature, la désinscription de l'ORP et la stabilité d'emploi (Morlok et al. 2018, p. 8–9).
75 Les programmes d'emploi temporaire sont utilisés pour rafraîchir ou élargir les qualifications professionnelles des demandeurs d'emploi en leur permettant d'exercer une activité correspondant à leurs connaissances professionnelles pendant une période qui s'étend généralement sur six mois (SECO 2021c, p. 12).
76 Le gain intermédiaire ne constitue pas, au sens strict, une MMT. On entend par gain intermédiaire un revenu provenant d'une activité indépendante ou salariée, qui est toutefois inférieur à l'indemnité de chômage. L'AC verse donc une compensation. Les demandeurs d'emploi qui ne sont pas au chômage acquièrent de l'expérience professionnelle, des qualifications spécifiques à un emploi et peuvent nouer de nouveaux contacts dans le monde du travail. https://www.arbeit.swiss/secoalv/fr/home/menue/stellensuchende/arbeitslos-was-tun-/finanzielles.html
77 La participation à des cours spécialisés vise à combler les lacunes des demandeurs d'emploi et à actualiser leurs qualifications professionnelles afin de faciliter leur insertion sur le marché du travail (Morlok et al. 2018, p. 15).
78 https://www.kip-pic.ch/fr/pic/ et https://www.kip-pic.ch/fr/pic/agenda-integration/
79 https://www.sem.admin.ch/ > Intégration & naturalisation > Encouragement de l'intégration Suivi de l'encouragement de l'intégration > Situation professionnelle des personnes admises à titre provisoire et des réfugiés
80 https://www.sem.admin.ch/ > Intégration & naturalisation > Encouragement de l'intégration > Suivi de l'encouragement de l'intégration > Situation en matière de formation des jeunes admis à titre provisoire et des réfugiés reconnus
81 Voir à ce sujet https://www.iiz.ch/fr/actualites/actualites/acces-a-lorientation-professionnelle-pour-les-beneficiaires-de-laide-sociale-126 ou Conseil fédéral (2024c).
82 Par exemple digitalizers dans les cantons de Neuchâtel et de Genève.
83 https://www.compasso.ch/fr/a-propos-de-compasso-1
84 La méta-étude ne fait pas de distinction entre les différents objectifs d'impact, à l'exemple de la durée du chômage.
85 Chez les personnes peu qualifiées et les étrangers, cet effet de verrouillage est moins prononcé, mais reste néanmoins présent (Knaus et al 2017, p. 29 s.). Cela s'explique par le fait que les étrangers bénéficient davantage que les Suisses de l'aide formelle à la recherche d'un emploi et des effets de réseau qui en découlent, car ils disposent d'un réseau informel moins développé (Knaus, Lechner et Strittmatter 2017, p. 30). Contrairement à Knaus, Lechner et Strittmatter (2017), Lalive et Zweimüller (2000b, p. 68–87) constatent que seules les étrangères bénéficient de la participation aux cours de base. Les étrangers sont ceux qui ont les plus faibles chances de trouver un emploi pendant et après leur participation au programme (Lalive et Zweimüller 2000b, p. 68).
86 L'objectif premier de l'emploi assisté est

de trouver une activité adaptée aux capacités de la personne soutenue et non d'adapter cette personne aux exigences du marché du travail au moyen de différentes mesures. Il ne s'agit pas de remplacer les prestations sociales, mais de favoriser la participation à la vie active (Schaufelberger 2013, p. 21, 23 et 51).

87 https://www.secoalv.admin.ch/ > Menu > Demandeurs d'emploi > Au chômage ou menacé de le devenir – Que faire? > Mesures relatives au marché du travail > «Supported employment» pour les 50 ans et plus

88 La plupart des chômeurs qui prennent un nouvel emploi l'ont trouvé par eux-mêmes ou ont bénéficié de conseils d'agences de placement privées ou de services publics de l'emploi, mais ils n'ont pas été placés. Les chiffres ici présentés se concentrent exclusivement sur les personnes placées. Voir les placements déclarés au SECO par année : https://www.secoalv.admin.ch/ > Demandeurs d'emploi > Au chômage ou menacé de le devenir – Que faire? > Mesures relatives au marché du travail > «Supported employment» pour les 50 ans et plus

89 Voir également la déclaration commune de l'organe de compensation AC, de l'AOST et de swissstaffing servant de base à la collaboration en matière de placement des demandeurs d'emploi : https://www.arbeit.swiss/ > Menu > Agences de placement > Placement privé, location de services > Déclaration commune de l'Organe de compensation de l'AC, de l'AOST et de swissstaffing

90 Sont soumis à l'obligation de déclaration les postes vacants dans les professions dans lesquelles le taux de chômage s'élève à 5 % au moins à l'échelle nationale.

91 Dans leur évaluation de l'obligation d'annoncer les postes vacants, Sheldon et Wunsch (2021) se servent du modèle de chômage à flux ouverts comme cadre d'analyse. Dans ce modèle, le taux de chômage en équilibre peut être représenté comme le produit du risque de chômage et de la durée du chômage. Taux de chômage = risque de chômage * durõe de chômage.
Un taux de chômage élevé peut s'expliquer par l'instabilité des conditions d'emploi (pertes d'emploi rapides et réinsertions, c'est-à-dire un risque de chômage élevé) et une faible durée du chômage ou une pénurie d'emplois (longue durée de recherche d'emploi) et des conditions d'emploi stables.

92 Les effets des mesures visant à améliorer la conciliation avec le développement scolaire et professionnel des enfants sont discutés dans le cahier thématique « Formation et pauvreté en Suisse ».

93 « L'accueil extrafamilial et parascolaire des enfants est défini comme la prise en charge régulière d'enfants par des structures d'accueil ou par des personnes affiliées à une association ou à un réseau (garde institutionnelle), ou par des personnes privées, en général externes au ménage (garde non institutionnelle). En font partie les crèches, l'accueil parascolaire tel qu'écoles à horaire continu ou unités d'accueil pour écoliers, l'accueil familial de jour, les nounous, personnes au pair et baby-sitters, les grands-parents ou les personnes de l'entourage telles qu'autres membres de la parenté, amis ou voisins. » (OFS 2020b, p. 2)

94 « La garde institutionnelle inclut les structures d'accueil collectif, privées ou publiques, prenant en charge des enfants avant ou pendant leur scolarité obligatoire (en dehors des heures d'école). On distingue les structures destinées aux enfants en âge préscolaire (crèches, garderies), les structures prenant en charge les enfants en âge scolaire (accueil parascolaire, unités d'accueil pour écoliers, écoles à horaire continu) et finalement les structures pour enfants d'âges mixtes. Dans le cas où il est organisé (p. ex. en réseau ou association), l'accueil familial de jour (ou familles de jour) est également considéré comme un mode de garde institutionnel. Les parents de jour prennent en charge des enfants de toutes les classes d'âges. » (OFS 2015, p. 4)

95 https://www.bfs.admin.ch/ > Statistiques > Population > Familles > Comparaisons internationales, Numéro OFS : gr-f-01.07.10.02-su

96 Cf. cahier thématique « Formation et pauvreté en Suisse ».

97 Seuls les cantons de Bâle-Ville et de Genève connaissent un droit constitutionnel à une place d'accueil (cf. Stern, Dach, Fries, Iten et al. 2021, p. 60).

98 Selon le Syndicat des services publics (SSP), le coût total d'une place à la crèche s'établit actuellement à 130 francs par jour, dont 30-100 % sont assumés par les parents.

99 S'agissant des hommes, on observe un léger recul du taux d'emploi, de même qu'une légère hausse de l'emploi à temps partiel. Ces deux effets sont toutefois mineurs et insignifiants. À l'inverse de celui des hommes, le taux d'emploi des femmes s'est quelque peu accru, bien que cet effet soit également anecdotique. L'augmentation de l'offre d'accueil ne semble pas avoir d'influence significative sur le nombre de femmes employées à temps partiel (Felfe et al. 2013, p. 50–52).

100 Felfe et al. (2013, p. 50–52) estiment que l'accroissement du degré de couverture des besoins permet une progression de 3 % à 11 %. Cela signifie qu'au final, 11 % des enfants de 0 à 12 ans bénéficient d'une place d'accueil extrascolaire.

101 Cf. programme de promotion « Offres visant à décharger les proches aidants 2017-2020 » : https://www.bag.admin.ch/ > Politique & lois > Politique nationale de la santé > Thèmes liés aux soins de santé > Proches aidants

102 https://www.gleichstellung2030.ch/fr/2.1.3.1

103 https://www.gleichstellung2030.ch/fr/2.1.3.2

104 Cf. Accord intercantonal du 18 juin 2009 sur l'harmonisation des régimes de bourses d'études

105 Cf. à ce sujet la discussion relative aux incitations dans le cahier thématique « Couverture des besoins vitaux en Suisse ».

106 https://www.arbeit.swiss/ > Demandeurs d'emploi > Au chômage ou menacé de le devenir – Que faire? > Prestations

107 https://www.arbeit.swiss/ > Menu > Demandeurs d'emploi > Au chômage ou menacé de le devenir – Que faire? > FAQ Indemnité de chômage

108 https://www.news.admin.ch/ > Communiqués > Communiqués du Conseil fédéral > S'abonner aux communiqués > Événements

109 https://www.bfs.admin.ch/ > Statistiques > Situation économique et sociale de la population > Egalité entre les femmes et les hommes > Conciliation emploi et famille > Contribution au revenu professionnel du ménage

110 Ce sont les législations cantonales qui régissent les conditions du droit aux salaires minimaux cantonaux des personnes assujetties à une CCT. Déposée en décembre 2022, la motion Ettlin demande que les dispositions d'une CCT l'emportent sur le droit cantonal applicable aux salaires minimaux, même si le salaire minimal prévu par la CCT est inférieur au salaire minimal cantonal (cf. à ce sujet la motion 20.4737 : https://www.parlament.ch/fr/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaeft?AffairId=20204738 ).

111 L'introduction de salaires minimaux dans les villes de Winterthur et de Zurich a été suspendue par le Tribunal administratif du canton de Zurich au motif qu'elle contrevenait au droit cantonal. Les deux villes ont la possibilité de porter cette décision devant le Tribunal fédéral (cf. https://www.zh.ch/de/news-uebersicht/medienmitteilungen/2024/11/verordnungen-zur-einfuehrung-eines-mindestlohns-in-den-staedten-zuerich-und-winterthur.html ).

112 Selon l'enquête complète de l'OFS, en 2022.

113 Le jeu de données a été établi par le Centre de recherches conjoncturelles (KOF) de l'EPF de Zurich à partir d'informations du SECO, de l'OFS et d'Unia ; il couvre la période de 1998 à 2023.

114 Les effets sur les salaires diffèrent selon que les salariés sont employés à temps plein, à temps partiel ou qu'ils exercent un emploi purement accessoire. Les principaux effets sont observés chez ces derniers.

115 https://www.seco.admin.ch/seco/fr > Travail > Libre circulation des personnes et Relations du travail > Travail au noir

116 Cf. https://www.sbfi.admin.ch/ > Services > International > Reconnaissance de qualifications professionnelles > Qualifications professionnelles suisses à l'étranger

117 Par exemple via l'analyse de l'égalité salariale avec Logib https://online-services.admin.ch/fr/service/analyse-de-legalite-salariale-avec-logib

118 Le BFEG, l'Office fédéral du personnel (OFPER), le Département fédéral des affaires étrangères (DFAE) ainsi que les services spécialisés des cantons et des villes sont membres de la Conférence suisse des délégué-e-s à l'égalité (CSDE) (cf. https://www.equality.ch/f/Membres.html).

119 Pour une liste de points de contact, cf. https://www.ebgb.admin.ch/fr/points-de-contact

120 Pour une liste des centres de conseil / points de contact cantonaux, cf. : https://www.network-racism.ch/fr/beratungsstellen

# BIBLIOGRAPHIE


Acosta-Ballesteros, Juan ; Del Osorno-del Rosal, María Pilar ; Rodríguez-Rodríguez, Olga María (2021) : Measuring the effect of gender segregation on the gender gap in time-related underemployment. In: *J Labour Market Res* 55 (1). DOI : 10.1186/s12651-021-00305-0.

Adam, Stefan ; Amstutz, Jeremia ; Cavedon, Enrico ; Wüthrich, Bernadette ; Schmitz, Daniela ; Zöbeli, Daniel et al. (2016) : Explorative Studie zu den Erfolgsfaktoren von Unternehmen der sozialen und beruflichen Integration (USBI). Schlussbericht. Office fédéral des assurances sociales. Bern (Aspects de la sécurité sociale, Rapport de recherche, 4/16).

Adam, Stefan ; Wüthrich, Bernadette (2020) : Sozialfirmen. In: Jean-Michel Bonvin, Valérie Hugentobler, Carlo Knöpfel, Pascal Maeder und Ueli Tecklenburg (éds.): Wörterbuch der Schweizer Sozialpolitik. Zurich: Seismo, p. 454–456.

Addison, J. T. ; Surfield, C. J. (2009) : Does atypical work help the jobless? Evidence from a CAEAS/CPS cohort analysis. In: *Applied Economics* 41 (9), p. 1077–1087. DOI : 10.1080/00036840601019232.

Aepli, Manuel ; Kuhn, Andreas ; Schweri, Jürg (2021) : Der Wert von Ausbildungen auf dem Arbeitsmarkt. Secrétariat d'État à l'économie. Bern (Bases de la politique économique, no. 31).

AFC – Admistration fédérale des contributions (2016) : Bericht der Eidgenössischen Steuerverwaltung betreffend steuerliche Behandlung der Kinderdrittbetreuungskosten. ESTV. Berne.

Ahrens, Achim ; Beerli, Andreas ; Hangartner, Dominik ; Kurer, Selina ; Siegenthaler, Michael (2024) : The Labor Market Effects of Restricting Refugees' Employment Opportunities. DOI : 10.31235/osf.io/bqjn2.

Alba-Ramírez, Alfonso (1998) : How temporary is temporary employment in Spain? In: *Journal of Labor Research* 19 (4), p. 695–710. DOI : 10.1007/s12122-998-1056-5.

Allegretto, Sylvia ; Godoey, Anna ; Nadler, Carl ; Reich, Michael (2018) : The new wave of local minimum wage policies: Evidence from six cities (CWED Policy Report).

Amacker, Michèle ; Funke, Sebastian ; Wenger, Nadine (2015) : Alleinerziehende und Armut in der Schweiz. Eine Studie im Auftrag der Caritas Schweiz. Université Berne: Interdisziplinäres Zentrum für Geschlechterforschung (IZFG).

Ambler, Kate ; Godlonton, Susan (2021) : Earned and unearned income: Experimental evidence on expenditures and labor supply in Malawi. In: *Journal of Economic Behavior & Organization* 187, p. 33–44. DOI : 10.1016/j.jebo.2021.03.039.

AMOSA (2021) : Herausforderungen und Chancen für ältere Stellensuchende. Eine Untersuchung aus unterschiedlichen Blickwinkeln. Verband Schweizerischer Arbeitsmarktbehörden (éd.), Regionalkonferenz Ostschweiz.

Andersson, Per (2021) : Recognition of Prior Learning for Highly Skilled Refugees' Labour Market Integration. In: *International Migration* 59 (4), p. 13–25. DOI : 10.1111/imig.12781.

Andress, Hans-Jürgen ; Borgloh, Barbara ; Brockel, Miriam ; Giesselmann, Marco ; Hummelsheim, Dina (2006) : The Economic Consequences of Partnership Dissolution—A Comparative Analysis of Panel Studies from Belgium, Germany, Great Britain, Italy, and Sweden. In: *European Sociological Review* 22 (5), p. 533–560. DOI : 10.1093/esr/jcl012.

Antonin-Tattini, Véronique ; Pitteloud, Mélanie (2020) : Sozialfirmen als Stellenvermittler. In: *Panorama* (5), p. 32.

Arni, Patrick (2010) : How to improve labor market programs for older job-seekers? Evidence from a social experiment. University of Lausanne (IZA Working Paper).

Arni, Patrick ; Kaiser, Boris ; Lalive, Rafael ; Kläui, Jeremias, Wolf, Markus (2025): Wirkung unterschiedlicher Sanktionen der Arbeitslosenversicherung. Secrétariat d'État à l'économie. Berne (Bases de la politique économique, no. 57).

Arni, Patrick ; Lalive, Rafael ; van Ours, Jan C. (2009): How effective are unemployment benefit sanctions? (CentER Discussion Paper Series, 2009–80).

Arni, Patrick ; Schiprowski, Amelie (2016) : Evaluation der AVIG-Revision 2011 (Taggelder für Junge, Sanktionierungen). Analyse der Wirkung von Suchvorgaben der Arbeitsbemühungen. Secrétariat d'État à l'économie. Berne (SECO Politique du marché du travail no 44).

Arni, Patrick ; van den Berg, Gerard J. ; Lalive, Rafael (2022) : Treatment Versus Regime Effects of Carrots and Sticks. In: *Journal of Business & Economic Statistics* 40 (1), p. 111–127. DOI : 10.1080/07350015.2020.1784744.

Arni, Patrick ; Wunsch, Conny (2014) : Die Rolle von Erwartungshaltungen in der Stellensuche und der RAV-Beratung. Teilprojekt 1: Wechselwirkung zwischen Erwartungshaltungen der Stellensuchenden, Determinanten des Sucherfolgs und arbeitsmarktlichen Massnahmen. Secrétariat d'État à l'économie. Berne (SECO Politique du marché du travail no 39).

Auer, Daniel (2018) : Language roulette – the effect of random placement on refugees' labour market integration. In: *Journal of Ethnic and Migration Studies* 44 (3), p. 341–362. DOI : 10.1080/1369183X.2017.1304208.

Auer, Daniel ; Bonoli, Giuliano ; Fossati, Flavia (2017) : Why do immigrants have longer periods of unemployment? Swiss evidence. In: *International Migration* 55 (1), p. 157–174. DOI : 10.1111/imig.12309.

Auer, Daniel ; Bonoli, Giuliano ; Fossati, Flavia ; Liechti, Fabienne (2019) : The Matching Hierarchies Model: Evidence from a Survey Experiment on Employers' Hiring Intent Regarding Immigrant Applicants. In: *International Migration Review* 53 (1), p. 90–121. DOI : 10.1177/0197918318764872.

Auer, Daniel ; Fossati, Flavia (2020) : Compensation or competition: Bias in immigrants' access to active labour market measures. In: *Social Policy & Administration* 54 (3), p. 390–409. DOI : 10.1111/spol.12532.

Bahar, Dany ; Brough, Rebecca J. ; Peri, Giovanni (2024) : Forced migration and refugees: Policies for successful economic and social integration (NBER Working Paper Series, 32266).

Baier, Dirk ; Bühler, Judith ; Hartmann, Andrea Barbara (2022) : Ukrainische Flüchtlinge in der Schweiz. Ergebnisse einer Befragung zu Fluchterfahrungen und zur Lebenssituation. ZHAW Institut für Delinquenz und Kriminalprävention.

Bamert, Justus ; Beerli, Andreas ; Kopp, Daniel ; Siegenthaler, Michael (2021) : Wirkungsevaluation der Stellenmeldepflicht I. Secrétariat d'État à l'économie SECO (Bases de la politique économique, no. 21).

Bank, Amélie ; Felder, Rahel ; Wunsch, Conny (2022) : Wirkungsmonitoring Mindestlohn Basel-Stadt. Bericht zur 1. Betriebsbefragung. Université Bâle Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät.

Bank, Amélie ; Felder, Rahel ; Wunsch, Conny (2023) : Wirkungsmonitoring Mindestlohn Basel-Stadt. Bericht zur 2. Betriebsbefragung. Université Bâle Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät.

Barrense-Dias, Yara ; Chok, Lorraine ; Surís, Joan-Carlos (2021) : A picture of the mental health of adolescents in Switzerland and Liechtenstein. Lausanne, Unisanté – Centre universitaire de médecine générale et santé publique (Raisons de Santé, 323).

Barrett, Garry F. ; Doiron, Denise J. (2001) : Working part time: by choice or by constraint. In: *Canadian Journal of Economics* 34 (4), p. 1042–1065. DOI : 10.1111/0008-4085.00112.

Bauer, Ann Barbara (2023): Wer sind die Selbstständigen? In: *CHSS – Sécurité Sociale*, 6. juin.

Bauer, Tobias ; Streuli, Elisa (2001) : Working Poor in der Schweiz. Gesamtbericht einer Untersuchung über Konzepte, Ausmass und Problemlagen aufgrund der Daten der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung. Office fédéral de la statistique . Berne.

Bauernschuster, Stefan ; Schlotter, Martin (2015) : Public child care and mothers' labor supply – Evidence from two quasi-experiments. In: *Journal of Public Economics* 123, p. 1–16. DOI : 10.1016/j.jpubeco.2014.12.013.

Baumberger, Daniel ; Weber, Bernhard (2013) : Tieflöhne in der Schweiz – eine Situationsanalyse. In: *Die Volkswirtschaft*, 1. septembre.

Baur, Nicole ; Bonoli, Giuliano (2021) : Die Kindertagesstätte: eine exklusive Einrichtung? In: *COFF Policy Brief* (4).

Becker, Gary S. (1991) : Treatise on the Family. Cambridge: Harvard University Press.

Becker, Gary Stanley (1964) : Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with special Reference to Education. New York: Columbia University Press.

Becker, Gary Stanley (1985) : Human capital, effort, and the sexual division of labor. In: *Journal of Labour Economics* 3 (1), p. 33–58.

Becker, Gary Stanley ; Tomes, Nigel (1986) : Human Capital and the Rise and Fall of Families. In: *Journal of Labor Economics* 4 (3), p. 1–39.

Becker, Sascha O. ; Fernandes, Ana ; Weichselbaumer, Doris (2019) : Discrimination in hiring based on potential and realized fertility: Evidence from a large-scale field experiment. In: *Labour Economics* 59, p. 139–152. DOI : 10.1016/j.labeco.2019.04.009.

Beerli, Andreas ; Ruffner, Jan ; Siegenthaler, Michael ; Peri, Giovanni (2021) : The Abolition of Immigration Restrictions and the Performance of Firms and Workers: Evidence from Switzerland. In: *American Economic Review* 111 (3), p. 976–1012. DOI : 10.1257/aer.20181779.

Bell, David N.F. ; Blanchflower, David G. (2019) : The well-being of the overemployed and

the underemployed and the rise in depression in the UK. In: Journal of Economic Behavior & Organization 161, p. 180–196. DOI : 10.1016/j.jebo.2019.03.018.
Bell, David N. F. ; Blanchflower, David G. (2021) : Underemployment in the United States and Europe. In: *ILR Review* 74 (1), p. 56–94. DOI : 10.1177/0019793919886527.
Berger, Marius ; Lanz, Bruno (2020) : Minimum wage regulation in Switzerland: survey evidence for restaurants in the canton of Neuenburg. In: *Swiss journal of economics and statistics* 156 (1). DOI : 10.1186/s41937-020-00067-5.
Beyeler, Michelle ; Salzgeber, Renate ; Schuwey, Claudia (2019) : 20 Jahre Kennzahlenvergleich in den Schweizer Städten. Sozialhilfe im Kontext des Strukturwandels. Städteinitiative Sozialpolitik.
Beyeler, Michelle ; Schuwey, Claudia (2022) : Sozialhilfe in Schweizer Städten. Die Kennzahlen 2021 im Vergleich. Städteinitiative Sozialpolitik. Berner Fachhochschule Soziale Arbeit. Berne.
Beyeler, Michelle ; Schuwey, Claudia ; Kraus, Simonina (2020) : Sozialhilfe in Schweizer Städten. Die Kennzahlen 2019 im Vergleich. Städteinitiative Sozialpolitik.
BFEG – Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (2024) : Aides financières. Promotion de l'égalité entre femmes et hommes dans la vie professionnelle. Directives. Berne.
Bieri, Oliver ; Felfe, Christina ; Ramsden, Alma (2017) : Evaluation «Anstossfinanzierung». Entspricht das bestehende Angebot an familienergänzender Kinderbetreuung der Nachfrage? Office fédéral des assurances sociales. Berne (Aspects de la sécurité sociale, Rapport de recherche, 14/17).
Binswanger, Matthias (2020) : Indikatoren und künstlich inszenierte Wettbewerbe. In: Jean-Michel Bonvin, Valérie Hugentobler, Carlo Knöpfel, Pascal Maeder und Ueli Tecklenburg (éd.): Wörterbuch der Schweizer Sozialpolitik. Zurich: Seismo, p. 237–239.
Bischof, Severin ; Kaderli, Tabea ; Liechti, Lena ; Guggisberg, Jürg (2023) : Die wirtschaftliche Situation von Familien in der Schweiz. Die Bedeutung von Geburten sowie Trennungen und Scheidungen. Office fédéral des assurances sociales. Berne (Aspects de la sécurité sociale, Rapport de recherche, 1/23).
Blaser, Martina ; Amstad, Fabienne (2016) : Psychische Gesundheit über die Lebensspanne. Grundlagenbericht. Gesundheitsförderung Schweiz (Bericht, 6).
Blommaert, Lieselotte ; Muja, Ardita ; Gesthuizen, Maurice ; Wolbers, Maarten H. J. (2020) : The Vocational Specificity of Educational Systems and Youth Labour Market Integration: A Literature Review and Meta-Analysis. In: *European Sociological Review* 36 (5), p. 720–740. DOI : 10.1093/esr/jcaa017.
Bochsler, Yann (2020) : Governing Young Poor in Switzerland and Reinforcing Their Work Ethics. In: *Zeitschrift für Sozialreform* 66 (4), p. 471–497. DOI : 10.1515/zsr-2020-0020.
Bolli, Thomas ; Breier, Christoph ; Renold, Ursula ; Siegenthaler, Michael (2015) : Für wen erhöhte sich das Risiko in der Schweiz, arbeitslos zu werden? ETH Zurich, KOF Konjunkturforschungsstelle (KOF Studien, 65).
Bolliger, Christian ; Fritschi, Tobias ; Salzgeber, Renate ; Zürcher, Pascale ; Hümbelin, Oliver (2012) : Eingliederung vor Rente. Evaluation der Früherfassung, der Frühintervention und der Integrationsmassnahmen in der Invalidenversicherung. Bundesamt für Sozialversicherungen. Berne (Aspects de la sécurité sociale, Rapport de recherche, 13/12).
Bonoli, Giuliano ; Champion, Cyrielle (2013) : La réinsertion professionnelle des bénéficiaires de l'aide sociale en Suisse et en Allemagne. In : *Cahier de l'IDHEAP* (281).
Bonoli, Giuliano ; Lalive, Rafael ; Oesch, Daniel ; Bigotta, Maurizio ; Cottier, Lionel ; Fossati, Flavia (2017) : Évaluation de l'Unité commune ORP-CSR en Ville de Lausanne. IDHEAP, HEC, ISS, Université de Lausanne.
Bonoli, Giuliano ; Liechti, Fabienne (2018) : Good intentions and Matthew effects: access biases in participation in active labour market policies. In: *Journal of European Public Policy* 25 (6), p. 894–911. DOI : 10.1080/13501763.2017.1401105.
Bonvin, Jean-Michel (2009) : Der Capabilitiy Ansatz und sein Beitrag für die Analyse gegenwärtiger Sozialpolitik. In: *Soz Passagen* 1 (1), p. 8–22. DOI : 10.1007/s12592-009–0006-2.
Bonvin, Jean-Michel ; Rosenstein, Emilie (2016) : From inclusiveness to selectivity : paradoxical outcomes of youth transition policies in Switzerland. In : Sociologia del Lavoro (141), Artikel 3, p. 39–54. DOI : 10.3280/sl2016-141003.
Borjas, George J. (1987) : Self-Selection and the Earnings of Immigrants. In: *The American Economic Review* 77 (4), p. 531–553.
Bosshard, Cyril ; Bütikofer, Sarah ; Herrmann, Michael ; Krähenbühl, David (2021) : annajetzt – Frauen in der Schweiz. Die grosse Frauenbefragung von Sotomo und annabelle. Sotomo. Zurich.
Boustan, Leah ; Fjællegaard Jensen, Mathias ; Abramitzky, Ran ; Jácome, Elisa ; Manning, Alan ; Pérez, Santiago et al. (2025) : Intergenerational Mobility of Immigrants in 15 Destination Countries. National Bureau of Economic Research (NBER Working Paper Series, 33558).
Brücker, Herbert ; Glitz, Albrecht ; Lerche, Adrian ; Romiti, Agnese (2021) : Occupational Recognition and Immigrant Labor Market Outcomes. In: *Journal of Labor Economics* 39 (2), p. 497–525. DOI : 10.1086/710702.
Bruckmeier, Kerstin ; Schwarz, Stefan (2022) : Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf den Bezug von Sozialleistungen. Studie im Auftrag der Mindestlohnkommission (IAB-Forschungsbericht, 14).
Brülhart, Marius ; Lalive, Rafael ; Lehmann, Tobias ; Siegenthaler, Michael (2020) : COVID-19 financial support to small businesses in Switzerland: evaluation and outlook. In: *Swiss journal of economics and statistics* 156 (1), p. 15. DOI : 10.1186/s41937-020-00060-y.
Brülle, Jan ; Gangl, Markus (2023) : Verfestigung von Armut und die zunehmende Bedeutung von Pfadabhängigkeiten im Lebenslauf. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 75 (1), p. 1–35. DOI : 10.1007/s11577-023-00879–2.
Brunello, Giorgio ; Weber, Guglielmo ; Weiss, Christoph T. (2017) : Books are Forever: Early Life Conditions, Education and Lifetime Earnings in Europe. In: *The Economic Journal* 127 (600), p. 271–296. DOI : 10.1111/ecoj.12307.
Buchs, Helen ; Buchmann, Marlis (2018) : Mismatch auf dem Arbeitsmarkt. In: *Die Volkswirtschaft*, 26. mars.
Buchs, Helen ; Gnehm, Ann-Sophie (2018) : Altersgrenzen in Stelleninseraten 2010–2017. Rapport pour le Secrétariat d'État à l'économie SECO. Université Zurich ; Stellenmarktmonitor.
Bühlmann, Felix ; Elcheroth, Guy ; Tettamanti, Manuel (2010) : The Division of Labour Among European Couples: The Effects of Life Course and Welfare Policy on Value-Practice Configurations. In: European Sociological Review 26 (1), p. 49–66. DOI : 10.1093/esr/jcp004.
Burkhauser, Richard V. ; Sabia, Joseph J. (2007) : The effectiveness of minimum-wage increases in reducing poverty: Past, present, and future. In: *Contemporary Economic Policy* 25 (2), p. 262–281. DOI : 10.1111/j.1465-7287.2006.00045.x.
Bütikofer, Aline (2013) : Revisiting 'mothers and sons' preference formation and the female labor force in Switzerland. In: *Labour Economics* 20, p. 82–91. DOI : 10.1016/j.labeco.2012.11.003.
Bütler, Monika (2007) : Arbeiten lohnt sich nicht – ein zweites Kind noch weniger. Zu den Auswirkungen einkommensabhängiger Tarife auf das (Arbeitsmarkt-) Verhalten der Frauen (Perspektiven der Wirtschaftspolitik, 8).
Bütler, Monika (2009) : Quand le travail coûte plus qu'il ne rapporte. Étude sur l'impact de la fiscalité et des frais de crèche sur l'activité professionnelle des femmes en Suisse romande. Conférence romande de l'égalité.
Card, David ; Kluve, Jochen ; Weber, Andrea (2015) : What works? A meta analysis of recent active labor market program evaluations. IZA - Institute for the Study of Labor (Discussion Paper Series, 9236).
Card, David ; Krueger, Alan B. (2016) : Myth and measurement. The new economics of the minimum wage. First twentieth-anniversary edition printing. Princeton, Oxford: Princeton University Press.
Caritas (2022) : Sozialalmanach. Frauenarmut. Luzern: Caritas-Verlag.
Carta, Francesca ; Rizzica, Lucia (2018) : Early kindergarten, maternal labor supply and children's outcomes: Evidence from Italy. In: *Journal of Public Economics* 158, p. 79–102. DOI : 10.1016/j.jpubeco.2017.12.012.
Catena, Rafaela ; Walker, Philipp (2021) : Familienfreundliche Arbeitsbedingungen 2020: Was machen die Kantone/Hauptorte. Secrétariat d'État à l'économie. Berne (Bases de la politique économique, no. 30).
CDAS, CDIP – Conférence des directrices et directeurs cantonaux des affaires sociales; Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique (2022) : Recommandations sur la qualité et le financement de l'accueil extrafamilial et parascolaire des enfants. Berne.
Cengiz, Doruk ; Dube, Arindrajit ; Lindner, Attila ; Zipperer, Ben (2019) : The Effect of Minimum Wages on Low-Wage Jobs*. In: *The Quarterly Journal of Economics* 134 (3), p. 1405–1454. DOI : 10.1093/qje/qjz014.
Christen, Andreas (2021) : Länger leben – länger Arbeit geben? Zahlen, Fakten und Entwicklung zum Arbeitsmarkt 55+. Swiss Life AG.
CII (2025) : Comment la CII est-elle organisée et ancrée dans les cantons ? Inventaire des structures et des projets CII cantonaux. Disponible en ligne à l'adresse https://www.iiz.ch/?action=get_file&id=42&resource_link_id=330, consulté le 28 octobre 2025.
Cockx, Bart ; Picchio, Matteo (2012) : Are Short-lived Jobs Stepping Stones to Long-Lasting Jobs?*. In: *Oxford Bulletin of Economics and Statistics* 74 (5), p. 646–675. DOI : 10.1111/j.1468-0084.2011.00668.x.

COFF – Commission fédérale pour les questions familiales (2008) : L'accueil de jour extrafamilial et parascolaire en Suisse Un état des lieux de la Commission fédérale de coordination pour les questions familiales COFF. Berne.
COFF – Commission fédérale pour les questions familiales (2021) : Financer l'accueil des enfants et aménager les tarifs parentaux. Recommandations aux autorités politiques et administratives au niveau national, cantonal et communal. Commission fédérale pour les questions familiales COFF. Berne.
COFF – Commission fédérale pour les questions familiales (2023) : Familles et politique familiale en Suisse – Défis en 2040. Six contributions au débat. Berne.
Conseil fédéral (2016) : Rôle des entreprises sociales. Rapport du Conseil fédéral en réponse au postulat (13.3079) Carobbio Guscetti « Faire le point sur les entreprises sociales » du 14 mars 2013. Berne.
Conseil fédéral (2024a) : Résultats et évaluation de la Plateforme nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté 2019-2024. Rapport du Conseil fédéral. Berne.
Conseil fédéral (2024b) : Protection sociale des indépendants Rapport du Conseil fédéral donnant suite au postulat 20.4141 Roduit du 24 septembre 2020. Berne.
Conseil fédéral (2024c) : Vue d'ensemble de la promotion du potentiel de la main-d'œuvre en Suisse (mise en œuvre de l'art. 121a Cst.). Rapport du Conseil fédéral. Berne.
Costa-Ramón, Ana ; Schaede, Ursina ; Slotwinski, Michaela ; Brenøe, Anne Ardila (2024) : (Not) Thinking about the Future: Inattention and Maternal Labor Supply (University of Zurich Working Paper Series, 452).
Crettaz, Eric (2011) : Precarious employment and working poverty among youth: conceptual reflections and empirical evidence from Switzerland in the late 2000s. DOI : 10.5169/seals-832481.
Crettaz, Eric (2018a) : In-work poverty among migrants. In: Henning Lohmann und Ive Marx (éds.): Handbook on in-work poverty. Paperback edition. Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing, p. 89–105.
Crettaz, Eric (2018b) : Working Poor in der Schweiz: Ausmass und Mechanismen. Daniel Oesch LINES/LIVES (éd.). Université Lausanne (Social Change in Switzerland, 15).
Crettaz, Eric ; Bonoli, Giuliano (2010) : Why are Some Workers Poor? The Mechanisms that Produce Working Poverty in a Comparative Perspective (REC-WP Working Papers on the Reconciliation of Work and Welfare in Europe, 12).
Crettaz, Eric ; Farine, André (éds.) (2008) : Tieflöhne und Working Poor in der Schweiz. Ausmass und Risikogruppen auf der Basis der Lohnstrukturerhebung 2006 und der schweizerischen Arbeitskräfteerhebung 2006. Office fédéral de la statistique, Neuchâtel: (Statistik der Schweiz 20, Wirtschaftliche und soziale Situation der Bevölkerung).
CSIAS – Conférence suisse des institutions d'action sociale (2021) : Richtlinien für die Ausgestaltung und Bemessung der Sozialhilfe.
CSIAS – Conférence suisse des institutions d'action sociale est l'association professionnelle nationale de l'aide sociale (2023a) : Le mandat d'intégration de l'aide sociale. Focus sur l'intégration sociale. Berne (document de base).
CSIAS – Conférence suisse des institutions d'action sociale est l'association professionnelle nationale de l'aide sociale (2023b) : Chômage de longue durée : Prévenir le recours à l'aide sociale en situation de fin de droit. Berne.
CSIAS – Conférence suisse des institutions d'action sociale est l'association professionnelle nationale de l'aide sociale (2025) : Monitoring de l'aide sociale 2024. Berne.
CSIAS ; FSEA – Conférence suisse des institutions d'action sociale est l'association professionnelle nationale de l'aide sociale; Fédération suisse pour la formation continue (2023) : Offensive de formation continue dans l'aide sociale : une alliance pour une mise en œuvre à grande échelle.
DEFR – fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche (2018) : Recours aux mesures du marché du travail de l'assurance-chômage lors de réorientations professionnelles d'ordre structurel. Possibilités et limites.
Degen, Kathrin ; Lalive, Rafael (2013) : How do reductions in potential benefit duration affect medium-run earnings and employment? IZA Institute of Labor Economics.
Dénervaud, Maxime ; Baumberger, Daniel (2023) : Tieflöhne: Ein politisches Dauerthema. In: *Die Volkswirtschaft*, 23. Oktober.
Die Volkswirtschaft (2025) : Nachgefragt bei Conny Wunsch, Université Bâle. Wie wirken sich kantonale Mindestlöhne aus? In: *Die Volkswirtschaft*, 18. février.
DiPrete, Thomas A. (2002) : Life Course Risks, Mobility Regimes, and Mobility Consequences: A Comparison of Sweden, Germany, and the United States. In: *American Journal of Sociology* 108 (2), p. 267–309. DOI : 10.1086/344811.
DiPrete, Thomas A. ; Eirich, Gregory M. (2006) : Cumulative Advantage as a Mechanism for Inequality: A Review of Theoretical and Empirical Developments. In: *Annu. Rev. Sociol.* 32 (1), p. 271–297. DOI : 10.1146/annurev.soc.32.061604.123127.
Direction de la santé, des affaires sociales et de l'intégration (2011) : Testarbeitsplätze im Kanton Bern. In: *Medienkonferenz der Gesundheits- und Fürsorgedirektion vom 15. September 2011 in Bern*. Disponible en ligne à l'adresse https://www.mm.directories.be.ch/files/6583/17325.pdf, consulté le 01.04.2023.
Dotti Sani, Giulia Maria (2015) : Within-Couple Inequality in Earnings and the Relative Motherhood Penalty. A Cross-National Study of European Countries. In: *European Sociological Review* 31 (6), p. 667–682. DOI : 10.1093/esr/jcv066.
Dubach, Sarah ; Balaban, Cemre (2021) : Was ist ein Grenzgänger. In: *Die Volkswirtschaft*, 2. mars.
Dube, Arindrajit (2019a) : Impacts of minimum wages: review of the international evidence. University of Amherst, National Bureau of Economic Research, IZA institute of Labor Economics.
Dube, Arindrajit (2019b) : Minimum Wages and the Distribution of Family Incomes. In: *American Economic Journal: Applied Economics* 11 (4), p. 268–304. DOI : 10.1257/app.20170085.
Dube, Arindrajit ; Lindner, Attila (2021) : City Limits: What Do Local-Area Minimum Wages Do? In: *Journal of Economic Perspectives* 35 (1), p. 27–50. DOI : 10.1257/jep.35.1.27.
Dube, Arindrajit ; Lindner, Attila (2024) : Minimum wages in the 21st century. In: Christian Dustmann und Thomas Lemieux (éds.): Handbook of labor economics. Volume 5, Bd. 5. First edition. Amsterdam: North-Holland an imprint of Elsevier (Handbooks in economics, 5), p. 261–383.
Dustmann, C. ; Glitz, A. ; Frattini, T. (2008) : The labour market impact of immigration. In: *Oxford Review of Economic Policy* 24 (3), p. 477–494. DOI : 10.1093/oxrep/grn024.
Dustmann, Christian ; Fasani, Francesco ; Frattini, Tommaso ; Minale, Luigi ; Schönberg, Uta (2017) : On the economics and politics of refugee migration. In: *Economic Policy* 32 (91), p. 497–550. DOI : 10.1093/epolic/eix008.
Dustmann, Christian ; Lindner, Attila ; Schönberg, Uta ; Umkehrer, Matthias ; vom Berge, Philipp (2021) : Reallocation Effects of the Minimum Wage. In: *The Quarterly Journal of Economics* 137 (1), p. 267–328. DOI : 10.1093/qje/qjab028.
Duttweiler, Dani ; Scruzzi, Marco ; Leibundgut, Alice (2023) : Der Fachkräftemangel fordert (auch) das Bildungssystem. In: *Die Volkswirtschaft*, 2. September.
Duttweiler, Dani ; Weber, Bernhard (2010) : Arbeitsmarktsituation der Jugendlichen in der jüngsten Rezession. In: *Die Volkswirtschaft*, 1. November.
Ebrahim, Alnoor ; Battilana, Julie ; Mair, Johanna (2014) : The governance of social enterprises: Mission drift and accountability challenges in hybrid organizations. In: *Research in Organizational Behavior* 34, p. 81–100. DOI : 10.1016/j.riob.2014.09.001.
Ecoplan (2003) : Prekäre Arbeitsverhältnisse in der Schweiz: Theoretisches Konzept und empirische Analyse der Entwicklungen von 1992 bis 2002. Unter Mitarbeit von Michael Marti, Stephan Osterwald und André Müller. Secrétariat d'État à l'économie. Berne (SECO Politique du marché du travail no 9).
Ecoplan (2015) : Erwerbskompatibilität von Finanzierungsmodellen für Tagesstrukturen im Schulbereich. Secrétariat d'État à l'économie. Berne.
Ecoplan (2017) : Die Entwicklung atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse in der Schweiz. Nachfolgestudie zu den Studien von 2003 und 2010, unter Berücksichtigung neuer Arbeitsformen. Unter Mitarbeit von Michael Mattmann, Ursula Walther, Julian Frank und Michael Marti. Secrétariat d'État à l'économie. Berne.
Ecoplan (2020) : Überblick zur Situation der familienergänzenden Betreuung in den Kantonen. Qualitätsvorgaben, Finanzierungssysteme und Angebotsübersicht. Konferenz der kantonalen Sozialdirektorinnen und Sozialdirektoren (SODK).
Ecoplan (2023) : Studie zum Wiedereinstieg und Verbleib von Frauen mit Kindern in der Erwerbstätigkeit. Secrétariat d'État à l'économie. Berne.
Ecoplan (2024) : Evaluation von viamia. Umsetzung und Wirkung. SBFI. Berne.
Efionayi-Mäder, Denise ; Schönenberger, Silvia ; Steiner, Ilka (2010) : Eidgenössische Kommission für Migrationsfragen EKM Materialien zur Migrationspolitik Leben als Sans-Papiers in der Schweiz. Entwicklungen 2000 - 2010. Eidgenössische Kommission für Migrationsfragen EKM (Materialien zur Migrationspolitik).
Egger, Marcel (2010) : Wirksamkeitsprüfung von Eingliederungsmassnahmen gemäss Sozialhilfegesetz SHG Evaluationsbericht. Berne.
Egger, Marcel ; Mattmann, Michael ; Marti, Michael (2020) : Langzeitarbeitslosigkeit: Risikofaktoren unter der Lupe. In: *Die Volkswirtschaft*, 25. février.

Ehrler, Franziska ; Knupfer, Caroline ; Bochsler, Yann (2012) : Schwelleneffekte und negative Erwerbsanreize. Office fédéral des assurances sociales. Berne (Aspects de la sécurité sociale, Rapport de recherche, 14/12).

Emmenegger, Patrick (2009) : Regulatory social policy. The politics of job security regulations. Berne: Haupt (Berner Studien zur Politikwissenschaft, 18).

Engelage, Sonja (2018) : Migration und Berufsbildung in der Schweiz: Seismo Verlag AG.

Engellandt, Axel ; Riphahn, Regina T. (2005) : Temporary contracts and employee effort. In: *Labour Economics* 12 (3), p. 281–299. DOI : 10.1016/j.labeco.2003.11.006.

England, Paula ; Allison, Paul ; Wu, Yuxiao (2007) : Does bad pay cause occupations to feminize, Does feminization reduce pay, and How can we tell with longitudinal data? In: *Social Science Research* 36 (3), p. 1237–1256. DOI : 10.1016/j.ssresearch.2006.08.003.

Engler, Monika ; Dinner, Kathrin (2025) : Die familienexterne Kinderbetreuung muss flexibler werden (Weitere Organisationen und Institutionen – Fachhochschule, 07-08). Disponible en ligne à l'adresse https://www.fmh.ch/politik-medien/schweizerische-aerztezeitung/ausgabe-07-08/kinderbetreuung.cfm, consulté le 30.05.2025.

Epple, Ruedi ; Gasser, Martin ; Kersten, Sarah ; Nollert, Michael ; Schief, Sebastian (2015) : Parenthood and employment: the impact of policies and culture on gender inequality in Switzerland. In: *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal* 34 (2), p. 141–154. DOI : 10.1108/EDI-04-2014-0028.

Ernst Stahli, Michèle ; Le Goff, Jean-Marie ; Levy, René ; Widmer, Eric (2009) : Wishes or Constraints? Mothers' Labour Force Participation and its Motivation in Switzerland. In : *European Sociological Review* 25 (3), p. 333–348. DOI : 10.1093/esr/jcn052.

Eser Davolio, Miryam ; Fenicia, Tatjana ; Müller-Suleymanova (2024) : Monitoring-Studie zur Integration von Geflüchteten mit Status S mit Schwerpunkt Kt. Zurich. ZHAW Soziale Arbeit Department.

Esser, Ingrid ; Olsen, Karen (2018) : Matched on job qualities? Single and coupled parents in European comparison. In: Rense Nieuwenhuis und Laurie C. Maldonado (éds.): The triple bind of single-parent families. Resources, employment and policies to improve well-being. Bristol, UK, Chicago, IL, Berlin: Policy Press ; Knowledge Unlatched, p. 285–310.

Eugster, Beatrix (2015) : Effects of a high replacement rate on unemployment durations, employment, and earnings. In: *Swiss Society of Economics and Statistics* 151 (1), p. 1–25.

Eurofound (2017) : In-work poverty in the EU. Publications Office of the European Union. Luxembourg.

Felfe, Christina ; Iten, Rolf ; Lechner, Michael ; Schwab, Stephanie ; Stern, Susanne ; Thiemann, Petra (2013) : Familienergänzende Kinderbetreuung und Gleichstellung. Infras und Université Saint-Gall. Zurich / Saint-Gall.

Ferrari, Domenico ; Adam, Stefan ; Amstutz, Jeremias ; Avilés, Gregorio ; Crivelli, Luca ; Greppi, Spartaco et al. (2016) : Sozialfirmen in der Schweiz. Grundlagen zur Beantwortung des Postulats Carobbio Guscetti «Rolle der Sozialfirmen». Office fédéral des assurances sociales. Berne (Aspects de la sécurité sociale, Rapport de recherche, 9/16).

Fibbi, Rosita ; Kaya, Bülent ; Piguet, Etienne (2003) : Le passeport ou le diplôme? Étude des discriminations à l'embauche des jeunes issus de la migration. Rapport de recherche établi à l'intention du FNS dans le cadre du PNR 43. Forum suisse pour l'étude des migrations et de la population (Rapport de recherche 31/2003).

Fibbi, Rosita ; Ruedin, Didier ; Stünzi, Robin ; Zschirnt, Eva (2022) : Hiring discrimination on the basis of skin colour? A correspondence test in Switzerland. In: *Journal of Ethnic and Migration Studies* 48 (7), p. 1515–1535. DOI : 10.1080/1369183X.2021.1999795.

Filandri, Marianna ; Struffolino, Emanuela (2019) : Individual and household in-work poverty in Europe: understanding the role of labor market characteristics. In: *European Societies* 21 (1), p. 130–157. DOI : 10.1080/14616696.2018.1536800.

Filomena, Mattia ; Picchio, Matteo (2022a) : Are temporary jobs stepping stones or dead ends? A systematic review of the literature. In: *IJM* 43 (9), p. 60–74. DOI : 10.1108/IJM-02-2022-0064.

Filomena, Mattia ; Picchio, Matteo (2022b) : Online Appendix of «Are temporary jobs stepping stones or dead ends? A systematic review of the literature». Disponible en ligne à l'adresse https://www.emerald.com/proxy/resource?binaryId=urn:emeraldgroup.com:asset:id:binary:IJM-02-2022-0064_suppl1.pdf&docId=urn:emeraldgroup.com:asset:id:article:10_1108_IJM-02-2022-0064&title=IJM-02-2022-0064_suppl1.pdf. Consulté le 25.03.2025.

Fluder, Robert ; Fritschi, Tobias ; Salzgeber, Renate (2014) : Welche Gruppen von Arbeitslosen riskieren, längerfristig von Sozialleistungen abhängig zu werden? In: *Die Volkswirtschaft*, 1. avril.

Fluder, Robert ; Hümbelin, Oliver ; Kessler, Dorian ; Salzgeber, Renate (2019) : Daten zur Gesundheit von Sozialhilfebeziehenden – Machbarkeitsanalyse. Schlussberichts zuhanden des Bundesamtes für Gesundheit. Berner Generationenhaus. Berne.

Fluder, Robert ; Lehmann, Olivier Tim (2024) : Statistik. In: Christoph Merian Stiftung (éd.) : Existenzminimum. Überblick, Analysen und Empfehlungen von Fachpersonen und Betroffenen. Basel, p. 17–32.

Fritsch, Nina-Sophie ; Verwiebe, Roland (2018) : Labor market flexibilization and in-work poverty: a comparative analysis of Germany, Austria and Switzerland. In: Henning Lohmann und Ive Marx (éds.): Handbook on in-work poverty. Paperback edition. Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing.

Fritschi, Tobias ; Neuenschwander, Peter (2022) : Wie Arbeitsintegration erfolgreich sein kann. In: *ZESO – Zeitschrift für Sozialhilfe* 2, p. 34–35.

Frölich, Markus ; Lechner, Michael (2010) : Exploiting Regional Treatment Intensity for the Evaluation of Labor Market Policies. In: *Journal of the American Statistical Association* 105 (491), p. 1014–1029. DOI : 10.1198/jasa.2010.ap08148.

Gabriel, Rainer ; Oris, Michael ; Kubat, Sonja ; Adili, Kushtrim ; Götzö, Monika (2021) : The Role of Work Before and After Retirement on Poverty Dynamics in Old Age. Evidence from a Follow-Up Study in Switzerland. In: Christian Suter, Jacinto Cuvi, Balsiger. Philip und Michael Nedelcu (éds.): The Future of Work. Zurich: Seismo, p. 171–198.

Gangl, Selina ; Huber, Martin (2025) : From homemakers to breadwinners? How mandatory kindergarten affects maternal labour market outcomes. In: *Journal of Population Economics* 38 (2). DOI : 10.1007/s00148-025-01099-y.

García-Pérez, J. Ignacio ; Marinescu, Ioana ; Vall Castello, Judit (2019) : Can Fixed-term Contracts Put Low Skilled Youth on a Better Career Path? Evidence from Spain. In: *Econ J* 129 (620), p. 1693–1730. DOI : 10.1111/ecoj.12621.

Gassmann, Michelle (2023) : Labour Market Integration of Social Assistance Recipients. A Qualitative Comparative Analysis (QCA) of the Success Factors of Work Integration Providers in the Canton of Bern. Master Thesis submitted to the University of Bern, Berne.

Gebhard, Oriana ; Schaufelberger, Daniel (2018) : Evaluation Pilotprojekt Stufenmodell Teillohn plus. Ein neuer Ansatz zur Arbeitsintegration von Flüchtlingen und vorläufig aufgenommenen Personen. Hochschule Luzern, Soziale Arbeit (éd.). Luzern.

Geel, Gian (2024) : Befristete Arbeitsverträge Schweiz: Werden Kündigungsschutzvorschriften systematisch umgangen? Disponible en ligne à l'adresse https://www.weka.ch/themen/personal/arbeitsvertraege-und-reglemente/spezielle-arbeitsvertraege/article/befristete-arbeitsvertraege-schweiz-werden-kuendigungsschutzvorschriften-systematisch-umgangen/, consulté le 15.04.2024.

Georgieff, Alexandre (2024) : Faces of Joblessness in Switzerland: Feasibility Study – A People-centred Perspective on Employment Barriers and Policies (OECD Social, Employment and Migration Working Papers, 306).

Gerfin, Michael ; Lechner, Michael (2002) : A microeconometric evaluation of the active labour market policy in Switzerland. In: *The Economic Journal* 112 (482), p. 854–893.

Gerlach, Irene ; Schneider, Helmut ; Schneider, Ann Kristin ; Quednau, Anja (2013) : Status quo der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in deutschen Unternehmen sowie betriebswirtschaftliche Effekte einer familienbewussten Personalpolitik. Ergebnisse einer repräsentativen Studie. Forschungszentrum für Familienbewusste Personalpolitik. Münster, Berlin, Bochum.

Giudici, Francesco ; Schumacher, Reto (2017) : Le travail des mères en Suisse : évolution et déterminants individuels. (Social Change in Switzerland, 10).

Giupponi, Giulia ; Landais, Camille ; Lapeyre, Alice (2022) : Should We Insure Workers or Jobs During Recessions? In: *Journal of Economic Perspectives* 36 (2), p. 29–54. DOI : 10.1257/jep.36.2.29.

Graff, Michael ; Kopp, Daniel (2021) : Arbeitsmarktdiskriminierung in der Schweiz, 2021.

Grasso, Giuseppe ; Tatsiramos, Konstantinos (2022) : The Impact of Restricting Fixed-Term Contracts on Labor and Skill Demand. University of Luxembourg, LISER, CESifo, IZA.

Greppi, Spartaco ; Lucchini, Mario ; Assi, Jenny ; Marazzi, Christian (2010) : The determinants of fixed-term contracts in contemporary Switzerland. FORS (Working Paper Series, 2010-4).

Grubanov-Boskovic, S. ; Natale, F. ; Scipioni, M. (2017) : Patterns of immigrants' integration in European labour markets. What do employment rate gaps between natives and immigrants tell us? (JRC, 108495).

Guarin Rojas, Eder Andres (2020) : Different origins, different outcomes, unequal opportunities? The transition to adulthood among the descendants of immigrants in Switzerland. Thèse de doctorat. Unisanté de Lausanne.
Guggisberg, Jürg ; Bischof, Severin ; Jäggi, Jolanda ; Stocker, Désirée (2015) : Evaluation der Eingliederung und der eingliederungsorientierten Rentenrevision der Invalidenversicherung. Bericht im Rahmen des zweiten mehrjährigen Forschungsprogramms zu Invalidität und Behinderung (FoP2-IV). Office fédéral des assurances sociales. Berne (Aspects de la sécurité sociale, Rapport de recherche, 18/15).
Guggisberg, Jürg ; Gerber, Céline (2022) : Nichtbezug von Sozialhilfe bei Ausländer/innen mit Aufenthalts- oder Niederlassungsbewilligung in der Schweiz. Ergebnisse einer Onlinebefragung bei Führungs- und Fachpersonen von staatlichen und nicht-staatlichen Institutionen im Migrations- und Sozialbereich sowie statistische Analysen zur Entwicklung des Sozialhil-febezugs 2016 bis 2019. Im Auftrag der Charta Sozialhilfe Schweiz. Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS. Berne.
Guggisberg, Jürg ; Kaderli, Tabea (2023) : Viertes Forschungsprogramm zur Invalidenversicherung (FoP4-IV). Aktualisierung Evaluation der Eingliederung: statistische Analysen IV-Neuanmeldekohorten 2008 bis 2017. Office fédéral des assurances sociales. Berne (Aspects de la sécurité sociale, Rapport de recherche, 05/23).
Guio, Anne-Catherine ; Marlier, Éric ; Nolan, Brian (éds.) (2021) : Improving the understanding of poverty and social exclusion in Europe. 2021 edition. Luxembourg: Publications Office of the European Union (Statistical working papers / Eurostat).
Gunten, Luzius von ; Fluder, Robert (2015) : Armutsrisiken im jungen Rentenalter nehmen zu. BFH (BFH Impuls, 3). Berne.
Gutiérrez, Rodolfo ; Ibáñez, Marta ; Tejero, Aroa (2011) : Mobility and Persistence of In-Work Poverty. In: Hans-Jürgen Andreß, Henning Lohmann, Neil Fraser, Rodolfo Gutiérrez und Ramón Peña-Casas (éds.): Working poverty in Europe. A comparative approach. New York: Palgrave Macmillan (Work and Welfare in Europe Ser), p. 175–201.
Hangartner, Dominik ; Kopp, Daniel ; Siegenthaler, Michael (2021) : Monitoring hiring discrimination through online recruitment platforms. In: *Nature* (589), p. 572–576. DOI : 10.7910/DVN/GGENFB.
Harasztosi, Peter ; Lindner, Attila (2019) : Who Pays for the Minimum Wage? In: *American Economic Review* 109 (8), p. 2693–2727. DOI : 10.1257/aer.20171445.
Havnes, Tarjei ; Mogstad, Magne (2011) : Money for nothing? Universal child care and maternal employment. In: *Journal of Public Economics* 95 (11-12), p. 1455–1465. DOI : 10.1016/j.jpubeco.2011.05.016.
Heeb, Jean-Luc ; Rey-Baeriswyl, Marie-Claire (2017) : Évaluation du Pôle Insertion+ - Evaluation Integrationspool+. Rapport à l'intention du SECO, de la DEE et de la DSAS. Haute école de travail social Fribourg. Fribourg.
Heiniger, Martin (2015) : Sozialfirmen in der Kritik: ein problematisches Konzept? sozialinfo.ch (éd.). Disponible en ligne à l'adresse https://www.sozialinfo.ch/fachinformationen/fokus/sozialfirmen-in-der-kritik.
Hendra, Richard ; Riccio, James ; Dorsett, Richard ; Robins, Philip K. (2015) : Breaking the low pay, no pay cycle: the effects of the UK Employment Retention and Advancement programme. In: *IZA J Labor Policy* 4 (1). DOI : 10.1186/s40173-015-0042-9.
Heyne, Stefanie (2012) : Arm durch Arbeitslosigkeit? Einkommensverluste und Armut im Kontext der Hartz-Reformen. In: *Zeitschrift* für *Soziologie* 41 (6), p. 418–434.
Hoffmann, H. ; Jäckel, D. ; Glauser, S. ; Kupper, Z. (2011) : A randomised controlled trial of the efficacy of supported employment. In: *Acta Psychiatr Scand* 125 (2), p. 157–167. DOI : 10.1111/j.1600-0447.2011.01780.x.
Hofmarcher, Thomas (2021) : The effect of education on poverty: A European perspective. In: *Economics of Education Review* 83. DOI : 10.1016/j.econedurev.2021.102124.
Höglinger, Dominic ; Kaderli, Tabea ; Bischof, Severin (2025a) : Analysen von verknüpften Administrativ- und Befragungsdaten für das nationale Armutsmonitoring. Office fédéral des assurances sociales. (Monitoring national de la pauvreté). Berne.
Höglinger, Dominic ; Kaderli, Tabea ; Bischof, Severin (2025b) : Potenzialabklärung von verknüpften Administrativ- und Befragungsdaten für das nationale Armutsmonitoring. Office fédéral des assurances sociales. (Monitoring national de la pauvreté). Berne.
Horemans, Jeroen (2018) : Atypical Employment and in-work poverty. In: Henning Lohmann und Ive Marx (éds.): Handbook on in-work poverty. Paperback edition. Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing, p. 146–170.
Horemans, Jeroen ; Marx, Ive (2013) : In-work poverty in times of crisis: do parttimers fare worse? (ImPRovE Discussion Paper, 13/14).
Horemans, Jeroen ; Marx, Ive (2017) : Poverty and Material Deprivation Among the Self-Employed in Europe: An Exploration of a Relatively Uncharted Landscape. In: *SSRN Journal*. DOI : 10.2139/ssrn.3041803.
Horvath, Thomas ; Kaniovski, Serguei ; Leoni, Thomas ; Lizarazo López, Martina ; Petersen, Thieß ; Spielauer, Martin ; Url, Thomas (2021) : Effekte von Bildung und Gesundheit auf Erwerbsbeteiligung und Gesamtwirtschaft im demografischen Wandel. DOI : 10.11586/2021046.
Hümbelin, Oliver ; Elsener, Nadine ; Lehmann, Olivier (2023) : Nichtbezug von Sozialhilfe in der Stadt Basel. Bericht zuhanden der Sozialhilfe Basel-Stadt. Berne.
Hümbelin, Oliver ; Lehmann, Olivier Tim (2022) : Schätzung der Zahl der Menschen in finanziell schwierigen Lebenslagen knapp oberhalb der Armutsgrenze. Berner Fachhochschule, Soziale Arbeit.
Hümbelin, Oliver ; Strazzeri, Maurizio (2025) : Atypisch-prekäre Beschäftigung und lose Anbindung an den Arbeitsmarkt. Vertiefende statistische Analysen im Rahmen des nationalen Armutsmonitorings, Schwerpunktthema Erwerbsarbeit. Office fédéral des assurances sociales. Berne (Monitoring national de la pauvreté).
Hutmacher-Perret, Corinne (2020) : Soziale Integration: der eigenständige Auftrag der Sozialhilfe. In: *ZESO – Zeitschrift* für *Sozialhilfe* 117 (4), p. 16–17. DOI : 10.5169/seals-914178.
Ichino, Andrea ; Mealli, Fabrizia ; Nannicini, Tommaso (2008) : From temporary help jobs to permanent employment: what can we learn from matching estimators and their sensitivity? In: *Journal of Applied Econometrics* 23 (3), p. 305–327. DOI : 10.1002/jae.998.
Jardim, Ekaterina ; Long, Mark C. ; Plotnick, Robert ; van Inwegen, Emma ; Vigdor, Jacob ; Wething, Hilary (2017) : Minimum wage increases, wages, and low-wage employment: Evidence from Seattle (NBER Working Paper Series, 23532).
Jin, Bihui ; Li, Jing (2022) : Does spending self-earned money make college students happier? The effect of source of money on purchase happiness. In: *Curr Psychol* 41 (11), p. 7500–7511. DOI : 10.1007/s12144-020-01186-1.
Kaiser, Boris ; Möhr, Thomas ; Siegenthaler, Michael (2020) : Erwerbsverläufe ab 50 Jahren in der Schweiz: Arbeitsmarktintegration von älteren Erwerbstätigen (Bases de la politique économique, no. 14).
Kaiser, Boris ; Möhr, Thomas ; Siegenthaler, Michael (2023) : Welche Stellenprofile sind von Fachkräftemangel betroffen? Erkenntnisse aus der Analyse der Vakanzdauer von Stelleninseraten. Schweizerischer Arbeitgeberverband. BSS Volkswirtschaftliche Beratung: KOF Konjunkturstelle. Basel, Zurich.
Kaplan, Caroline ; Bucher, Noëlle ; Jaks, Rebecca ; Stehlin, Carole (2020) : Unterstützung und Entlastung betreuender Angehöriger: Impulse für Kantone und Gemeinden. Förderprogramm «Entlastungsangebote für betreuende Angehörige 2017-2020». Bundesamt für Gesundheit und Konferenz der kantonalen Gesundheitsdirektorinnen und -direktoren (éds.). Interface Politikstudien Forschung Beratung.
Karakitios, Alexandros ; Matsaganis, Manos (2018) : Minimum wage effects on poverty and inequality. Athens University of Economics and Business (DEOS Working Paper Series, 18-01).
Keller, Berndt ; Seifert, Hartmut (2011) : Atypische Beschäftigungsverhältnisse. Stand und Lücken der aktuellen Diskussion. Forschung Aktuell. In: *WSI* (3), p. 138–145.
Kessler, Dorian (2018) : The Consequences of Divorce for Mothers and Fathers: Unequal but Converging? (LIVES Working Paper).
Kessler, Dorian ; Höglinger, Marc ; Heiniger, Sarah ; Läser, Jodok ; Hümbelin, Oliver (2021) : Gesundheit von Sozialhilfebeziehenden – Analysen zu Gesundheitszustand, -verhalten, leistungsinanspruchnahme und Erwerbsreintegration. Schlussbericht zuhanden des Bundesamtes für Gesundheit. Berner Fachhochschule, Soziale Arbeit. Berne, Winterthur.
Kjeldstad, Randi ; Nymoen, Erik H. (2012) : Underemployment in a gender-segregated labour market. In: *Economic and Industrial Democracy* 33 (2), p. 207–224. DOI : 10.1177/0143831X11402238.
Knaus, Michael C. ; Lechner, Michael ; Strittmatter, Anthony (2017) : Heterogeneous Employment Effects of Job Search Programmes: A Machine Learning Approach (IZA Discussion Paper, 10961).
Korber, Maïlys ; Qorri Gonzalez, Brandon (2024) : Verläufe im System der sozialen Sicherheit. In: *CHSS – Sécurité Sociale*, 10. Dezember.
Kraus, Tanja (2014) : Wege aus der Armut für Alleinerziehende. Eine Analyse der Partner- und Arbeitsmarktchancen: Springer (Research).
Krieger, Ralph ; Arial, Marc (2024) : Arbeitsbedingungen und Gesundheit in den Jahren 2012, 2017 und 2022. Secrétariat d'État à l'économie. Disponible en ligne à l'adresse https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Ar-

beitsbedingungen/Studien_und_Berichte/bericht_sbg_2022.html.
Kriesi, Irene ; Schweri, Jürg (2020) : Berufseinstieg in der Rezession – Erkenntnisse aus der Forschung. Schweizerisches Observatorium für die Berufsbildung. Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung (éd.).
Kuehni, Morgane (2022) : Unterbeschäftigt, unterbezahlt und überbeansprucht. In: Caritas (Éd.): Sozialalmanach. Frauenarmut. Luzern: Caritas-Verlag, p. 79–89.
Kuiper, Edith (2001) : The most valuable of all capital. A gender reading of economic texts. Zugl.: Amsterdam, Univ., Diss., 2001. Amsterdam: Thela Thesis (Research series / Universiteit van Amsterdam, 244).
Lalive, Rafael ; Lehmann, Tobias (2020) : The labor market in Switzerland, 2000–2018 (IZA World of Labor).
Lalive, Rafael ; Martenent, Frédéric (2017) : Wie flexibel ist der Schweizer Arbeitsmarkt? In: *Die Volkswirtschaft*, 23. mars.
Lalive, Rafael ; Morlok, Michael ; Zweimüller, Josef (2011) : Applying for jobs: Does ALMP participation help. Department of Economics, University of Zurich. Zurich (Working Paper, 19).
Lalive, Rafael ; van Ours, Jan C. ; Zweimüller, Josef (2002) : The effect of benefit sanctions on the duration of unemployment. IZA (IZA Discussion Paper, 469).
Lalive, Rafael ; van Ours, Jan C. ; Zweimüller, Josef (2008) : The Impact of Active Labour Market Programmes on the Duration of Unemployment in Switzerland. In: *The Economic Journal* 118 (525), p. 235–257. DOI : 10.1111/j.1468-0297.2007.02111.x.
Lalive, Rafael ; Zehnder, Tanja ; Zweimüller, Josef (2006) : Makroökonomische Evaluation der aktiven Arbeitsmarktpolitik der Schweiz. Secrétariat d'État à l'économie. Berne (SECO Politique du marché du travail no 19).
Lalive, Rafael ; Zweimüller, Josef (2000) : Arbeitsmarktliche Massnahmen, Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung und die Dauer der Arbeitslosigkeit. Ergebnisse einer Evaluationsstudie. Publikation der Ausgleichstelle für den Ausgleichsfonds der Arbeitslosenversicherung. Secrétariat d'État à l'économie. Berne.
Lamei, Nadja ; Skina-Tabue, Magdalena (2019) : What is the role of unequal sharing of resources within households? Working paper contribution to the UNECE Task Force on Disaggregated Poverty Measures. UNECE Working paper contribution to the UNECE Task Force on Disaggregated Poverty Measures (Working Paper, 22).
Lampart, Daniel ; Gallusser, David ; Werder, Christina (2023) : Lohngleichheit und Frauenlöhne rauf! Analyse zu den Löhnen der Berufsleute in der Schweiz Teil I. Schweizerischer Gewerkschaftsbund. Berne.
Lampert, Thomas ; Saß, Anke-Christine ; Häfelinger, Michael ; Ziese, Thomas (2007) : Armut, soziale Ungleichheit und Gesundheit. Expertise des Robert Koch-Instituts zum 2. Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung. Unter Mitarbeit von Thomas Lampert. Geänd. Nachdr. Berlin: Robert-Koch-Institut (Gesundheitsberichterstattung des Bundes).
Lauk, Martina ; Meyer, Susanne (2005) : Women, Men and Housework Time Allocation: Theory and Empirical Results. Darmstadt University of Technology, Department of Law and Economics (Darmstadt Discussion Papers in Economics, 143).
Le Barbanchon, Thomas ; Schmieder, Johannes F. ; Weber, Andrea (2024) : Job search, unemployment insurance, and active labor market policies (NBER Working Paper Series, 32720).
Lechner, Michael (2002) : Program heterogeneity and propensity score matching: An application to the evaluation of active labor market policies. In: *The Review of Economics and Statistics* 84 (2), p. 205–220.
Lehmann, P. ; Mamboury, C. ; Minder, C. E. (1990) : Health and social inequities in Switzerland. In: *Social science & medicine (1982)* 31 (3), p. 369–386. DOI : 10.1016/0277-9536(90)90284-Y.
Lewis, Christine ; Ollivaud, Patrice (2020) : Policies for Switzerlands's ageing society. OECD (OECD Economics Department Working Paper Series, 8).
Liechti, David ; Morlok, Michael ; Siegenthaler, Michael (2020) : Situation, Entwicklung und Auswirkungen der Langzeitarbeitslosigkeit. Secrétariat d'État à l'économie. BSS Volkswirtschaftliche Beratung: KOF Konjunkturstelle (SECO Publikation Arbeitsmarktpolitik, 59). Berne.
Liechti, David ; Suri, Mirjam (2020) : Wiedereingliederung von Nichtleistungsbeziehenden. Studie im Auftrag der Aufsichtskommission für den Ausgleichsfonds der Arbeitslosenversicherung. Staatsssekretariat für Wirtschaft. Berne (SECO Politique du marché du travail no 60).
Liechti, Fabienne ; Caviezel, Urezza ; Marti, Michael (2023a) : Evaluation Projekt OPTIMA. Berne.
Liechti, Fabienne ; Freundt, Jana ; Caviezel, Urezza ; Marti, Michael (2023b) : Studie zum Wiedereinstieg und Verbleib von Frauen mit Kindern in der Erwerbstätigkeit. zuhanden des Staatssekretariats für Wirtschaft. Berne.
Lindenmeyer, Hannes ; Walker, Katharina (2010) : Arbeitslosenversicherung und Sozialhilfe: Zusammenarbeit bei der Arbeitsvermittlung Studie zur Zusammenarbeit RAV - Sozialhilfe. In: *Arbeitsmarktpolitik* 5 (31).
Lohmann, Henning (2018) : The concept and measurement of in-work poverty. In: Henning Lohmann und Ive Marx (Éds.): Handbook on in-work poverty. Paperback edition. Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing.
Lohmann, Henning ; Crettaz, Eric (2018) : Explaining Cross-Country Differences in In-work Poverty. In: Henning Lohmann und Ive Marx (éds.): Handbook on in-work poverty. Paperback edition. Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing.
Lohmann, Henning ; Marx, Ive (éds.) (2018) : Handbook on in-work poverty. Paperback edition. Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing.
Losa, Fabio B. ; Soldini, Emiliano (2011) : The Similar Faces of Swiss Working Poor. An Empirical Analysis Across Swiss Regions Using Logistic Regression and Classification Trees. In: *Swiss J Economics Statistics* 147 (1), p. 17–44.
Lundin, Daniela ; Mörk, Eva ; Öckert, Björn (2008) : How far can reduced childcare prices push female labour supply? In: *Labour Economics* 15 (4), p. 647–659. DOI : 10.1016/j.labeco.2008.04.005.
Luzzi-Ferro, Giovanni ; Ramirez, José ; Weber, Sylvain (2023) : Mandat « Impact salaire minimum ». Rapport ¼. Version finale. Hautes Ecoles Spécialisées Genève HES-SO (HEG GE, HES-SO) ; institut de recherche appliquée en économie et gestion (IREG) ; Université de Genève.
MaCurdy, Thomas (2015) : How Effective Is the Minimum Wage at Supporting the Poor? In: *Journal of Political Economy* 123 (2), p. 497–545. DOI : 10.1086/679626.
Mader, Katharina ; Schneebaum, Alyssa (2013) : Zur geschlechtsspezifischen Intrahaushaltsverteilung von Entscheidungsmacht in Europa. In: *Wirtschaft und Gesellschaft* 39 (3), p. 361–403.
Maître, Bertrand ; Nolan, Brian ; Whelan, Cristopher (2018) : Low pay, in-work poverty and economic vulnerability. In: Henning Lohmann und Ive Marx (éds.): Handbook on in-work poverty. Paperback edition. Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing, p. 124–145.
Mantegazzini, Barbara Antonioli ; Baruffini, Moreno ; Jametti, Mario ; Schmiedgen-Grassi, Veronica (2024) : Rapporto sugli impatti del salario minimo in Ticino. Università della Svizzera italiana (USI). Istituto di Ricerche Economiche IRE.
Masdonati, Jonas ; Fedrigo, Laurence ; Zufferey, Robin (2022) : Emerging Job Precariousness: Work Experiences and Expectations of Low-Qualified Young Workers in Switzerland. In: *Emerging Adulthood* 10 (1), p. 19–29. DOI : 10.1177/2167696820933730.
Masia, Maurizia (2016) : Eheliche Auflösung und Neugründung von Paargemeinschaften : Analyse von Geschlechtereffekten beim Einkommen. In: *Swiss Journal of Sociology* 42 (3), p. 468–498. DOI : 10.1515/sjs-2016-0021.
Masia, Maurizia ; Budowski, Monica (2009) : Trennung, Scheidung oder Gründung einer neuen Lebensgemeinschaft. Auswirkungen von Erwerbstätigkeit, Bildung und Familienverlauf auf die materielle Lebenssituation. In: Stefan Kutzner, Michael Nollert und Jean-Michel Bonvin (éds.): Armut trotz Arbeit. Die neue Arbeitswelt als Herausforderung für die Sozialpolitik. 1. Aufl. Zurich: Seismo (Schriften zur Sozialen Frage, 4), p. 93–112.
Mattmann, Michael ; Marti, Michael ; Mohagheghi, Ramin ; Strahm, Svenja (2019) : Schnittstellen bei der Arbeitsmarktintegration aus Sicht der ALV. Bedeutung, Herausforderungen und Lösungsansätze. Im Auftrag des Staatssekretariats für Wirtschaft SECO. Berne.
Maynard, Douglas C. (éd.) (2011) : Underemployment. Psychological, economic, and social challenges. New York, NY: Springer.
McCormick, Barry (1990) : A Theory of Signalling During Job Search, Employment Efficiency, and Stigmatised Jobs. In: *The Review of Economic Studies* 57 (2), p. 299. DOI : 10.2307/2297383.
McGinnity, F. (2005) : A Bad Start? Fixed-Term Contracts and the Transition from Education to Work in West Germany. In: *European Sociological Review* 21 (4), p. 359–374. DOI : 10.1093/esr/jci025.
Meier, Peter Johannes (2014) : Ausgebeutete Ausgesteuerte. In: *Beobachter*, 28.10.2014. Disponible en ligne à l'adresse https://www.beobachter.ch/geld/sozialhilfe/ausgebeutete-ausgesteuerte-6282, consulté le 30.12.2024.
Mey, Eva ; Kurt, Stefanie (2024) : Ausländerrecht hält Migrantinnen und Migranten von Sozialhilfebezug ab. In: *CHSS – Soziale Sicherheit*, 14. février.
Mey, Eva ; Trommsdorff, Barbara (2014) : Evaluation Pilotprojekt Supported Employment. Zuhanden der Sozialen Einrichtungen und Betriebe der Stadt Zurich. Hochschule Luzern, Soziale Arbeit.
Meyer, Thomas (2018) : Von der Schule ins Erwachsenenleben: Ausbildungs- und

Erwerbsverläufe in der Schweiz (Social Change in Switzerland, 13).
Mili, Jessica ; Huang, Yixuan ; Hartmann, Heidi ; Hayes, Jeff (2017) : The Impact of Equal Pay on Poverty and the Economy. Institute for Women's Policy Research (Briefing Paper).
Millar, Jane ; Glendinning, Caroline (1989) : Gender and Poverty. In: *J. Soc. Pol.* 18 (3), p. 363–381. DOI : 10.1017/S004727940001761X.
Minder, C. E. (1993) : Socio-economic factors and mortality in Switzerland. In: *Sozial- und Präventivmedizin* 38 (5), p. 313–328. DOI : 10.1007/BF01359593.
Morlok, Michael ; Liechti, David ; Lalive, Rafael ; Osikominu, Aderonke ; Zweimüller, Josef (2014) : Evaluation der arbeitsmarktlichen Massnahmen. Wirkung auf Bewerbungsverhalten und -chancen. Secrétariat d'État à l'économie. Berne (Arbeitsmarktpolitik, 41).
Morlok, Michael ; Liechti, David ; Lalive, Rafael ; Osikominu, Aderonke ; Zweimüller, Josef (2015) : Wirkung von Beraterinterventionen. Der Einfluss von Zuweisungen, Sanktionen und Beraterwechsel auf das Bewerbungsverhalten von Stellensuchenden. Secrétariat d'État à l'économie. Berne (Arbeitsmarktpolitik, 42).
Morlok, Michael ; Liechti, David ; Moser, Nathanael ; Suri, Mirjam (2018) : Die Wirkung von arbeitsmarktlichen Massnahmen. Eine Analyse bisheriger Evaluationen. Secrétariat d'État à l'économie. Berne (Arbeitsmarktpolitik, 54).
Mortimer, Jeylan T. ; Kim, Minzee ; Staff, Jeremy ; Vuolo, Mike (2016) : Unemployment, Parental Help, and Self-Efficacy During the Transition to Adulthood. In: *Work and occupations* 43 (4), p. 434–465. DOI : 10.1177/0730888416656904.
Mosthaf, Alexander ; Schank, Thorsten ; Schnabel, Claus (2014) : Low-wage employment versus unemployment: Which one provides better prospects for women? In: *IZA J Labor Stud* 3 (1). DOI : 10.1186/2193-9012-3-21.
Müller, Kai-Uwe ; Steiner, Viktor (2008) : Would a legal minimum wage reduce poverty? A microsimulation study for Germany. Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung. Berlin (Discussion Papers).
Müller, Tobias ; Pannatier, Pia ; Viarengo, Martina (2023) : Labor market integration, local conditions and inequalities: Evidence from refugees in Switzerland. In: *World Development* 170. DOI : 10.1016/j.worlddev.2023.106288.
Murphy, Emily ; Oesch, Daniel (2016) : The Feminization of Occupations and Change in Wages: A Panel Analysis of Britain, Germany, and Switzerland. In: *Social Forces* 94 (3), p. 1221–1255. DOI : 10.1093/sf/sov099.
Mussida, Chiara ; Sciulli, Dario (2024) : Poverty, work intensity, and disability: evidence from European countries. In: *The European journal of health economics : HEPAC: health economics in prevention and care*. DOI : 10.1007/s10198-024-01679-x.
Neuenschwander, Markus P. (2014) : Coaching und Schulung sind wirksam. In: *Panorama* 2, p. 30–31.
Neuenschwander, Markus P. ; Hänni, Stefanie ; Makarova, Elena ; Kaqinari, Tomas (2022) : Hindernisse und Ressourcen eines Bildungsaufstiegs – Eine qualitative Studie mit jungen Erwachsenen mit tiefem sozioökonomischem Status und/oder Migrationshintergrund. In: *Schweizerische Zeitschrift für Bildungswissenschaften.* 44, Artikel 2, p. 209–222. DOI : 10.24452/sjer.44.2.4.
Neuenschwander, Peter ; Fritschi, Tobias ; Oesch, Thomas ; Jörg, Reto (2018) : Wirksamkeit von Integrationsprogrammen in der Sozialhilfe. Ergebnisse der Teilnehmendenbefragung. Berner Fachhochschule, Soziale Arbeit ; socialdesign. Berne.
Neuenschwander, Peter ; Winkelmann, Anja (2011) : Arbeitsintegration in der Sozialhilfe. Bestandesaufnahme und Analyse von Angeboten der beruflichen und sozialen Integration in der Sozialhilfe. Berner Fachhochschule, Soziale Arbeit. Berne.
Neumark, David ; Yen, Maysen (2021) : Effects of recent minimum wage policies in California and nationwide: Results from a pre-specified analysis plan (NBER Working Paper Series, 28555).
Nieuwenhuis, Rense ; Maldonado, Laurie (2018) : Single-parent families and in-work poverty. In: Henning Lohmann und Ive Marx (éds.): Handbook on in-work poverty. Paperback edition. Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing, p. 171–192.
Nilsson, Anders (2010) : Vocational education and training – an engine for economic growth and a vehicle for social inclusion? In: *International Journal of Training and Development* 14 (4), p. 251–272. DOI : 10.1111/j.1468-2419.2010.00357.x.
Nordenmark, Mikael (2013) : Disagreement about Division of Household Labour and Experiences of Work-Family Conflict in Different Gender Regimes. In: *GENEROS* 2 (3), p. 205–232. DOI : 10.4471/generos.2013.27.
Nussbaum, Martha Craven ; Sen, Amartya (éds.) (2009) : The quality of life. A study prepared for the World Institute for Development Economics Research (WIDER) of the United Nations University. World Institute for Development Economics Research. Reprinted. Oxford: Clarendon Press (Studies in development economics).
OECD (2014) : Psychische Gesundheit und Beschäftigung: Schweiz. Unter Mitarbeit von BSV.
OECD (2024) : Bildung auf einen Blick 2024. OECD Indikatoren. OECD (éd.). Disponible en ligne à l'adresse https://www.oecd.org/content/dam/oecd/de/publications/reports/2024/09/education-at-a-glance-2024_5ea68448/e7565ada-de.pdf.
Oehrli, Dominique ; Stadelmann-Steffen, Isabelle ; Lütolf, Meret (2024) : How does the provision of childcare services affect mothers' employment intentions? Empirical evidence from a conjoint experiment. In: *Journal of Social Policy* 53 (2), p. 450–469.
Oesch, Daniel ; Lipps, Oliver ; McDonald, Patrick (2017) : The wage penalty for motherhood: Evidence on discrimination from panel data and a survey experiment for Switzerland. In: *DemRes* 37, Artikel 56, p. 1793–1824. DOI : 10.4054/DemRes.2017.37.56.
OFAS – Office fédéral des assurances sociales (2023) : La prévoyance invalidité suisse. L'essentiel expliqué simplement. Berne.
OFAS – Office fédéral des assurances sociales (2024a) : Mesures de réadaptation d'ordre professionnel de l'AI. Prestations de l'AI. Office fédéral des assurances sociales (Mémentos). Berne.
OFAS – Office fédéral des assurances sociales (2024b) : Aides financières à la création de places d'accueil extra-familial pour enfants : bilan après vingt et une années (état au 31 janvier 2024). Berne.
OFAS – Office fédéral des assurances sociales (2024c) : Statistique de l'AI 2023. (Statistiques de la sécurité sociale). Berne.
OFAS – Office fédéral des assurances sociales (2024d) : Mesures de réadaptation professionnelle de l'assurance-invalidité : aperçu des activités de réadaptation menées en 2023. Berne.
OFS – Office fédéral de la statistique (2015) : Statistique de l'accueil extrafamilial des enfants. Typologie des modes de garde. Neuchâtel.
OFS – Office fédéral de la statistique (2019): Indicateurs complémentaires au chômage: sous-emploi et force de travail potentielle supplémentaire 2018. (Statistique de la Suisse. 03 Travail et rémunération). Neuchâtel.
OFS – Office fédéral de la statistique (2020a) : La mobilité professionnelle en Suisse. Enquête suisse sur la population active (ESPA). (Actualités OFS). Neuchâtel.
OFS – Office fédéral de la statistique (2020b) : Accueil extrafamilial et parascolaire des enfants en 2018. Les grands-parents, les crèches et les structures parascolaires assurent la majeure partie de la garde. Neuchâtel.
OFS – Office fédéral de la statistique (2020c) : Panorama de la société suisse 2020. Migration - Intégration - Participation. Neuchâtel.
OFS – Office fédéral de la statistique (2020d) : Concilier travail et famille en Suisse et en Europe, en 2018. Actualités OFS). Neuchâtel.
OFS – Office fédéral de la statistique (2021) : Les familles en Suisse. Rapport statistique 2021. (Statistique de la Suisse. 01 Population). Neuchâtel.
OFS – Office fédéral de la statistique (2022a) : Formes d'emploi atypiques 2010-2020 (Statistique de la Suisse. 03 Travail et rémunération, 2206-2000). Neuchâtel.
OFS – Office fédéral de la statistique (2022b) : Migration et intégration. Flux migratoires et population issue de la migration. Avec la collaboration de Florence Bartosik et Johanna Probst. (Statistique de la Suisse. 01 Population). Neuchâtel.
OFS – Office fédéral de la statistique (2022c) : Les mères sur le marché du travail en 2021. Enquête suisse sur la population active (ESPA). Neuchâtel.
OFS – Office fédéral de la statistique (2023a) : Résiliation du contrat d'apprentissage, réentrée, statut de certification: résultats pour la formation professionnelle initiale duale (AFP et CFC), édition 2023. (Statistique de la Suisse. 15 Éducation et science). Neuchâtel.
OFS – Office fédéral de la statistique (2023b) : Baromètre de l'emploi au 4e trimestre 2022. L'emploi a poursuivi son évolution positive dans toute la Suisse au 4e trimestre 2022. (Statistique de la Suisse. 06 Industrie et services). Neuchâtel.
OFS – Office fédéral de la statistique (2024a) : Conventions collectives de travail en Suisse en 2021: résultats et informations sur l›enquête. (Statistique de la Suisse. 03 Travail et rémunération). Neuchâtel.
OFS – Office fédéral de la statistique (2024b) : Industrie et services. (La Suisse en chiffres – Annuaire statistique). Neuchâtel.
OFS – Office fédéral de la statistique (2024c) : Situation des personnes arrivées en fin de droits. (Statistique de la Suisse. 03 Travail et rémunération). Neuchâtel.
OFSP – Office fédéral de la santé publique (2020) : Protection financière des proches

aidants Prestations reposant sur un financement à la personne aux niveaux fédéral, cantonal et communal. Programme de promotion « Offres visant à décharger les proches aidants 2017–2020 ». Volet 2 : modèles de bonnes pratique. Berne.
Ott, Walter ; Staub, Cornelia ; Bade, Stephanie (2010) : Fehlanreize im Steuer- und Sozialsystem. Kantonales Sozialamt Zurich (éd.). econcept AG. Zurich.
Otto, Ulrich ; Leu, Agnes ; Bischofberger, Iren ; Gerlich, Regina ; Riguzzi, Marco ; Jans, Cloé ; Golder, Lukas (2019) : Bedürfnisse und Bedarf von betreuenden Angehörigen nach Unterstützung und Entlastung – eine Bevölkerungsbefragung. Schlussbericht des Forschungsprojekts G01a des Förderprogramms Entlastungsangebote für betreuende Angehörige 2017–2020. Bundesamt für Gesundheit. Berne, Zurich.
Parodi, Giuliana ; Sciulli, Dario (2008) : Disability in Italian households: income, poverty and labour market participation. In: *Applied Economics* 40 (20), p. 2615–2630. DOI : 10.1080/00036840600970211.
Paul, Karsten I. ; Geithner, Eva ; Moser, Klaus (2009) : Latent deprivation among people who are employed, unemployed, or out of the labor force. In: *The Journal of psychology* 143 (5), p. 477–491. DOI : 10.3200/JRL.143.5.477-491.
Pavolini, Emmanuele ; van Lancker, Wim (2018) : The Matthew effect in childcare use: a matter of policies or preferences? In: *Journal of European Public Policy* 25 (6), p. 878–893. DOI : 10.1080/13501763.2017.1401108.
Perrenoud, Silvia (2022) : Trend zu Teilzeitarbeit hält an. In: *Die Volkswirtschaft,* 22. août.
Pisoni, Delia (2021) : An unaffordable fringe of society? The Matthew effect in dual-vocational education and training programmes for disadvantaged youth in Switzerland. Thèse de doctorat. Unisanté de Lausanne.
Pitteloud, Mélanie (2021) : Sozialfirmen und ihre Beziehung zu potenziellen Arbeitgeberinnen. Praktiken und Handlungslogiken der Stellenvermittler·innen. In: *Tsantsa* 26, p. 203–211. DOI : 10.36950/tsantsa.
Pitteloud, Mélanie ; Antonin-Tattini, Véronique (2023) : Fachleute für Arbeitsvermittlung bei den Sozialfirmen. Vermittlungsdienste von Sozialfirmen. Wer sind die Fachleute in diesem Bereich? In: *Sozial Aktuell*, p. 7–9.
Polavieja, Javier G. (2012) : Socially Embedded Investments: Explaining Gender Differences in Job-Specific Skills. In: *American Journal of Sociology* 118 (3), p. 592–634. DOI : 10.1086/667810.
Ponthieux, Sophie (2013) : Income pooling and equal sharing within the household — What can we learn from the 2010 EU-SILC module? (Eurostat Methodologies and Working Papers).
Ponthieux, Sophie (2018) : Gender and in-work poverty. In: Henning Lohmann und Ive Marx (éds.): Handbook on in-work poverty. Paperback edition. Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing, p. 70–88.
Promotion Santé Suisse (2020) : Wie verbreitet ist betriebliches Gesundheitsmanagement in der Schweiz? Monitoring-Ergebnisse 2020 (Faktenblatt, 61).

Ravazzini, Laura (2018) : Childcare and maternal part-time employment: a natural experiment using Swiss cantons. In: *Swiss journal of economics and statistics* 154 (1). DOI : 10.1186/s41937-017-0003-x.
Rellstab, Sara ; Pecoraro, Marco ; Holly, Alberto ; Wanner, Philippe ; Renard, Karine (2016) : The Migrant Health Gap and the Role of Labour Market Status: Evidence from Switzerland. University of Neuenburg, Institute of Economic Research (IRENE), Neuchâtel (IRENE Working Paper, 16-14).
Reynolds, Jeremy ; Aletraris, Lydia (2006) : Pursuing Preferences: The Creation and Resolution of Work Hour Mismatches. In: *American Sociological Review* 71 (4), p. 618–638. DOI : 10.1177/000312240607100405.
Řimnáčová, Zuzana ; Kajanová, Alena (2019) : Stress and the working poor. In: *Human Affairs* 29 (1), p. 87–94. DOI : 10.1515/humaff-2019-0008.
Roth, Karin ; Kopp, Daniel ; Siegenthaler, Michael (2024) : Der GAV im Coiffeurgewerbe verhindert Tieflöhne. In: *Die Volkswirtschaft*. 19. November.
Röthlisberger, Simon ; Yerly, Damien (2010) : Effiziente Zusammenarbeit zwischen öffentlicher und privater Stellenvermittlung zu Gunsten der Stellensuchenden. In: *Die Volkswirtschaft* 1.juin.
Rudin, Melania ; Guggisberg, Jürg ; Dubach, Philipp ; Bischof, Severin ; Morger, Mario ; Jäggi, Jolanda ; Liesch, Roman (2018) : Überblicksstudie zur Situation der Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Arbeitsmarkt. Schlussbericht. Unter Mitarbeit von Rafael Lalive. Secrétariat d'État à l'économie. Berne (SECO Publikation Arbeitsmarktpolitik, 56).
Rüst, Thomas ; Debrunner, Annelies (2004) : Von «beschützenden Arbeitsplätzen» zu Supported Employment? Aktive Vermittlung und Begleitung am Arbeitsplatz bei psychischer Beeinträchtigung durch Fachstellen in der Deutschschweiz.
Sabia, Joseph J. ; Burkhauser, Richard V. (2010) : Minimum wages and poverty: Will a $9.50 federal minimum wage really help the working poor? In: *Southern Economic Journal* 76 (3), p. 592-623.
Sabia, Joseph J. ; Nielsen, Robert B. (2015) : Minimum wages, poverty, and material hardship: new evidence from the SIPP. In: *Review of Economics of the Household* 13 (1), p. 95–134. DOI : 10.1007/s11150-012-9171-8.
Salvisberg, Alexander ; Sacchi, Stefan (2014) : Labour Market Prospects of Swiss Career Entrants after Completion of Vocational Education and Training. In: *European Societies* 16 (2), p. 255–274. DOI : 10.1080/14616696.2013.821623.
Salzgeber, Renate ; Kessler, Dorian (2019) : Die Revision der Arbeitslosenversicherung von 2011 belastet die Sozialhilfe. BFH (Knoten & Maschen – BFH-Blog zur Sozialen Sicherheit).
Schallberger, Peter (2011) : Sozialfirmen in der Schweiz. In: *Sozial Extra* 35 (7-8), p. 21–24. DOI : 10.1007/s12054-011-0307-5.
Schär, Mira (2014) : Arbeitslosenversicherung und Sozialhilfe nutzen in der Zusammenarbeit ihre jeweiligen Kernkompetenzen. In: *Die Volkswirtschaft,* 11. Dezember.
Schaufelberger, Daniel (2013) : Supported Employment. Arbeitsintegration für Personen mit erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt. Luzern: interact Verlag für Soziales und Kulturelles.
Schaufelberger, Daniel ; Trommsdorff, Barbara (2015) : Evaluation Pilotprojekt Teillohnmodell jobtimal Evaluationsbericht zuhanden Kompetenzzentrum Arbeit KA Berne. Hochschule Luzern. Luzern.
Schenk, Carmen ; Schmidlin, Sabina (2021) : Die Interinstitutionelle Zusammenarbeit im Zeichen des Föderalismus. In: *CHSS – Sécurité Sociale,* 5. mars.
Schiprowski, Amelie (2020) : The Role of Caseworkers in Unemployment Insurance: Evidence from Unplanned Absences. In: *Journal of Labor Economics* 38 (4), p. 1189–1225. DOI : 10.1086/706092.
Schlanser, Regula (2011) : Wer nutzt in der Schweiz Kinderkrippen? In: *CHSS – Sécurité Sociale* (3), p. 139–144.
Schmidlin, Sabina ; Bühlmann, Eva ; Muharremi, Fitoäre ; Kobelt, Emilienne ; Champion, Cyrielle (2020) : Evaluation der Integrationsmassnahmen zur Vorbereitung auf die berufliche Eingliederung. Office fédéral des assurances sociales. Berne (Aspects de la sécurité sociale, Rapport de recherche, 17/20).
Schwandt, Hannes ; Wachter, Till von (2019) : Unlucky Cohorts: Estimating the Long-Term Effects of Entering the Labor Market in a Recession in Large Cross-Sectional Data Sets. In: *Journal of Labor Economics* 37 (S1), p.161-S198. DOI : 10.1086/701046.
SECO – Secrétariat d'Etat à l'économie (2014) : Rapport Bilan des CCT. Berne.
SECO – Secrétariat d'Etat à l'économie (2017) : Collaboration entre l'assurance chômage et l'aide sociale. Rapports des groupes de travail Employabilité, Modèle de financement et Convention-cadre. DEFR, SECO, CSIAS, CDEP, AOST, Intiative des villes pour la politique sociale. Berne.
SECO – Secrétariat d'Etat à l'économie (2019) : Monitorage relatif à l'exécution de l'obligation d'annoncer les postes vacants. Premier rapport de monitorage du Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO). Berne.
SECO – Secrétariat d'Etat à l'économie (2021a) : Indicateurs de la situation des travailleuses et travailleurs âgés sur le marché suisse du travail 2021. Documents de base pour la conférence nationale du 15 novembre 2021. Berne.
SECO – Secrétariat d'Etat à l'économie (2021b) : Monitorage relatif à l'exécution de l'obligation d'annoncer les postes vacants. Rapport de monitorage 2020 du Secrétariat d'État à l'économie (SECO). Berne.
SECO – Secrétariat d'Etat à l'économie (2021c) : Mesures relatives au marché du travail. Un premier pas vers l'insertion. Berne.
SECO – Secrétariat d'Etat à l'économie (2022) : Monitorage relatif à l'exécution de l'obligation d'annoncer les postes vacants. Rapport de monitorage 2021 du Secrétariat d'État à l'économie (SECO). Berne.
SECO – Secrétariat d'Etat à l'économie (2023a) : Feuille d'information : comparaison entre l'assurance-chômage et l'aide sociale. Berne.
SECO – Secrétariat d'Etat à l'économie (2023b) : Stratégie SPE 2030. Commission de surveillance du fonds de compensation de l'assurance-chômage. Berne.
SECO – Secrétariat d'Etat à l'économie (2023c) : Monitorage relatif à l'exécution de l'obligation d'annoncer les postes vacants. Rapport de monitorage 2022 du Secrétariat d'État à l'économie (SECO). Berne.
SECO – Secrétariat d'Etat à l'économie (2023d) : La situation sur le marché du travail en décembre 2022. Berne.
SECO – Secrétariat d'Etat à l'économie (2024a) : La situation sur le marché du travail en décembre 2023.
SECO – Secrétariat d'Etat à l'économie (2024b) : Monitorage relatif à l'exécution de l'obligation d'annoncer les postes vacants. Rapport de monitorage 2023 du Secrétariat d'État à l'économie (SECO). Berne.

SECO – Secrétariat d'Etat à l'économie (2024c) : Directive LACI IC. Bulletin LACI IC. Berne.
SEM – Secrétariat d'État aux migrations (2024) : Directives et commentaires. Domaines des étrangers (Directives LEI). Chapitre 4 Séjour avec activité lucrative. Berne.
Sen, Amartya (1997) : Inequality, unemployment and contemporary Europe. In: *International Labour Review* (136), p. 155–172.
Sen, Amartya (2000) : Development as freedom. 1. Anchor Books ed. New York: Anchor Books.
Sheldon, George ; Wunsch, Conny (2021) : Wirkungsevaluation der Stellenmeldepflicht II. Secrétariat d'État à l'économie SECO (Bases de la politique économique, no. 22).
Shi, Lulu P. ; Di Stasio, and Valentina (2022) : Finding a job after unemployment—education as a moderator of unemployment scarring in Norway and German-speaking Switzerland. In: *Socio-Economic Review* 20 (3), p. 1125–1149. DOI : 10.1093/ser/mwaa056.
Siegenthaler, Michael ; Liechti, David (2020) : Langzeitarbeitslosigkeit hinterlässt Narben im Erwerbsverlauf. In: *Die Volkswirtschaft*, 25. février
Soral, Wiktor ; Bukowski, Marcin ; Bilewicz, Michał ; Cichocka, Aleksandra ; Lewczuk, Karol ; Marchlewska, Marta et al. (2024) : Prolonged unemployment is associated with control loss and personal as well as social disengagement. In: *Journal of personality* 92 (6), p. 1704–1725. DOI : 10.1111/jopy.12967.
Sørensen, A. (1994) : Comparable Worth: Is It a Worthy Policy? Princeton, N.J: Princeton University Press.
Speiser, Amélie (2021) : Back to work: the effect of a long-term career interruption on subsequent wages in Switzerland. In: *Swiss J Economics Statistics* 157 (1). DOI : 10.1186/s41937-020-00068-4.
Speiser, Amélie ; Weber, Bernhard (2022) : Wie viel Berufsbildung steckt im Schweizer Arbeitsmarkt? In: *Die Volkswirtschaft*, 15.November.
Stadelmann-Steffen, Isabelle (2007) : Der Einfluss der sozialpolitischen Kontexte auf die Frauenerwerbstätigkeit in der Schweiz. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 59 (4), p. 589–614.
Stalder, Martin (2015) : Angebote der Nachholbildung. Möglichkeiten und Grenzen für die Arbeitslosenversicherung. Bericht zur Analyse und Bestandsaufnahme. Secrétariat d'État à l'économie. Berne.
Steiner, Ilka ; Wanner, Philippe (2018): Ein spektakulärer Anstieg der hochqualifizierten Zuwanderung in die Schweiz. (Social Change in Switzerland, 16).
Steinmann, Sarina ; Kunz, Lukas ; Walker, Philipp (2025): KMU-Handbuch Beruf und Familie 2025. Massnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie in kleinen und mittleren Unternehmen. Staatssekretariat für Wirschaft. Berne.
Stern, Susanne ; Gschwend, Eva ; Iten, Rolf ; Bütler, Monika ; Ramsden, Alma (2016): Whitepaper zu den Kosten und Nutzen einer Politik der frühen Kindheit. Jacobs Foundation (éd.). Zurich et Saint-Gall.
Stern, Susanne ; Gschwend, Eva ; Iten, Rolf ; Schwab Cammarano, Stephanie (2018) : Kinderbetreuung und Erwerbstätigkeit: Was sich Eltern wünschen Schlussbericht. Eine Studie im Rahmen der Aktivitäten der Jacobs Foundation zur «Politik der frühen Kindheit». Jacobs Foundation (éd.). Infras. Zurich.
Stern, Susanne ; Ehmann, Beatrice ; Petry, Christoph ; Rüegge, Bettina (2020) : Evaluation der Finanzhilfen nach dem Gleichstellungsgesetz. Schlussbericht. Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG. Zurich.
Stern, Susanne ; Dach, Andrea von ; Fries, Sabine ; Iten, Rolf (2021) : Finanzierung der institutionellen Kinderbetreuung und Elterntarife. Berichrt. INFRAS AG, Forschung und Beratung ; Evaluanda AG, évaluation et conseil.
Stern, Susanne ; Dach, Andrea von ; Wick, Alina ; Ostrowski, Gaspard ; Scherly, Lucien (2022) : Evaluation Finanzhilfen für familienergänzende Kinderbetreuung: Wirkung der Finanzhilfen für Subventionserhöhungen in Kantonen. Office fédéral des assurances sociales. Berne (Aspects de la sécurité sociale, Rapport de recherche, 8/22).
Strauss, Raphael (2023) : Gastfamilien für ukrainische Geflüchtete. Kurzbericht zur überregionalen Befragung von Gastfamilien zwischen Oktober und Dezember 2022. HSLU ; BFH.
Streuli, Elisa ; Bauer, Tobias (éd.) (2002) : Working Poor in der Schweiz. Konzepte, Ausmass und Problemlagen aufgrund der Daten der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung. Schweiz. Neuchâtel: OFS (Statistik der Schweiz 13, Sécurité Sociale).
Stutz, Heidi ; Jäggi, Jolanda ; Bannwart, Livia ; Rudin, Melania ; Bischof, Severin ; Guggenbühl, Tanja et al. (2016) : Bestandsaufnahme zur Bildungsbeteiligung von spät eingereisten Jugendlichen und jungen Erwachsenen. Schlussbericht. Staatssekretariat für Migration. Berne.
Stutz, Heidi ; Bannwart, Livia ; Abrassant, Aurélien ; Rudin, Melania ; Legler, Victor ; Goumaz, Margaux, Simion, Mattia ; Dubach, Philipp (2017) : Kommunale Strategien, Massnahmen und Leistungen zur Prävention und Bekämpfung von Familienarmut. Office fédéral des assurances sociales. Berne (Aspects de la sécurité sociale, Rapport de recherche, 4/17).
Stutz, Heidi ; Bischof, Severin ; Rudin, Melania ; Guggenbühl, Tanja ; Liesch, Roman (2019) : Auslegeordnung zu spät zugewanderten Jugendlichen und jungen Erwachsenen an der Nahtstelle I. Schlussbericht. Im Auftrag des Generalsekretariats der Schweizerischen Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (GS EDK) und des Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI). Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS. Berne.
Tam, T. (1997) : Sex Segregation and Occupational Gender Inequality in the United States: Devaluation or Specialized Training? In: *American Journal of Sociology* (102), Artikel 6, p. 1652–1692.
Thiede, Brian C. ; Sanders, Scott R. ; Lichter, Daniel T. (2018) : Demographic drivers of in-work poverty. In: Henning Lohmann und Ive Marx (éds.): Handbook on in-work poverty. Paperback edition. Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing, p. 109–123.
Thompson, Mindi N. ; Dahling, Jason J. (2019) : Employment and poverty: Why work matters in understanding poverty. In: *The American psychologist* 74 (6), p. 673–684. DOI : 10.1037/amp0000468.
Tibajev, Andrey ; Hellgren, Carina (2019) : The Effects of Recognition of Foreign Education for Newly Arrived Immigrants. In: *European Sociological Review* 35 (4), p. 506–521. DOI : 10.1093/esr/jcz011.
Valarino, Isabel ; Duvander, Ann-Zofie ; Haas, Linda ; Neyer, Gerda (2018) : Exploring Leave Policy Preferences: A Comparison of Austria, Sweden, Switzerland, and the United States. In: *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society* 25 (1), p. 118–147. DOI : 10.1093/sp/jxx020.
van den Bosch, Karel ; Guio, Anne-Catherine (2021) : Deprivation among couples: sharing or unequal division? In: Anne-Catherine Guio, Éric Marlier und Brian Nolan (éds.): Improving the understanding of poverty and social exclusion in Europe. 2021 edition. Luxembourg: Publications Office of the European Union (Statistical working papers / Eurostat), p. 235–249.
van Lancker, Wim (2023) : The Matthew Effect in Early Childhood Education and Care. In: Mary Daly, Birgit Pfau-Effinger, Neil Gilbert und Douglas J. Besharov (éds.): The Oxford Handbook of Family Policy over the Life Course. New York: Oxford University Press, p. 758–776.
Vandecasteele, Leen (2011) : Life Course Risks or Cumulative Disadvantage? The Structuring Effect of Social Stratification Determinants and Life Course Events on Poverty Transitions in Europe. In: *European Sociological Review* 27 (2), p. 246–263. DOI : 10.1093/esr/jcq005.
Vidal-Coso, Elena (2019) : Female employment following childbirth: differences between native and immigrant women in Switzerland. In: *Journal of Ethnic and Migration Studies* 45 (9), p. 1667–1692. DOI : 10.1080/1369183X.2018.1444983.
Walker, Philipp ; Buman, Annick de (2016) : Verbesserter Zugang zur Kita dank Betreuungsgutscheinen. In: *CHSS – Sécurité Sociale*, 3.juin.
Walker, Philipp ; Buman, Annick de ; Walther, Ursula ; Büchler, Simon ; Meuli, Nora (2017) : Evaluation «Anstossfinanzierung». Nachhaltigkeit der Finanzhilfen für familienergänzende Kinderbetreuung. Office fédéral des assurances sociales. Berne (Aspects de la sécurité sociale, Rapport de recherche, 13/17).
Wanner, Philippe ; Gerber, Roxane (2022) : Die wirtschaftliche Situation der Bevölkerung im Erwerbs- und im Rentenalter. Office fédéral des assurances sociales. Berne (Aspects de la sécurité sociale, Rapport de recherche, 4/22).
Ward, Terry ; Ozdemir, Erhan (2013) : Measuring low work intensity – an analysis of the indicator (ImPRovE Discussion Paper, 13/09).
Watt, Andrew (2004) : Reform of the European Employment Strategy after Five Years: A Change of Course or Merely of Presentation? In: *European Journal of Industrial Relations* 10 (2), p. 117–137. DOI : 10.1177/0959680104044187.
Weber, Bernhard (2014) : Anpassungsfähigkeit des Arbeitsmarktes: Welche Rolle spielen Institutionen und Regulierungen? In: *Die Volkswirtschaft*, 1. avril.
Weber, Bernhard (2024) : Die unterschiedlichen Gesichter der Nichterwerbstätigkeit. In: *Die Volkswirtschaft*, 23. avril.
Weber, Bernhard ; Bocherens, Elischa (2015) : Wie wirkt sich Arbeitslosigkeit auf den späteren Erwerbsverlauf aus? In: *Die Volkswirtschaft*, 23. juillet.
Weber, Sylvain ; Ramirez, José ; Ivic, Slavisa ; Luzzi, Giovanni Ferro (2024) : Mandat «Impact du salaire minimum». Rapport 2/4 Analyse sur les données administratives du chômage (système PLASTA). Hautes Écoles Spécialisées Genève HES-SO (HEG GE, HES-SO) ; institut de recherche appliquée en économie et gestion (IREG) ; Université de Genève.

Westhoff, Leonie (2022) : Wage Differences between Atypical and Standard Workers in European Countries: Moving beyond Average Effects. In: *European Sociological Review* 38 (5), p. 770–784. DOI : 10.1093/esr/jcac015.
Weststar, Johanna (2011) : A Review of Women's Experiences of Three Dimensions of Underemployment. In: Douglas C. Maynard (éd.): Underemployment. Psychological, economic, and social challenges. New York, NY: Springer, p. 105–125.
Wilkins, Roger (2007) : The Consequences of Underemployment for the Underemployed. In: *Journal of Industrial Relations* 49 (2), p. 247–275. DOI : 10.1177/0022185607074921.
Willimann, Ivo (2023) : Von der Grossfamilie zum Einpersonenhaushalt. In: *Die Volkswirtschaft*, 31. janvier.
Winter-Ebmer, Rudolf ; Zweimüller, Josef (1999) : Firm-Size Wage Differentials in Switzerland: Evidence from Job-Changers. In: *American Economic Review* 89 (2), p. 89–93. DOI : 10.1257/aer.89.2.89.
Wolfson, Paul ; Belman, Dale (2019) : 15 Years of Research on US Employment and the Minimum Wage. In: *Labour* 33 (4), p. 488–506. DOI : 10.1111/labr.12162.
Zechmann, Andrea ; Paul, Karsten Ingmar (2019) : Why do individuals suffer during unemployment? Analyzing the role of deprived psychological needs in a six-wave longitudinal study. In: *Journal of occupational health psychology* 24 (6), p. 641–661. DOI : 10.1037/ocp0000154.
Zimmermann, Barbara ; Kessler, Dorian (2016) : Scheidungsfolgen im System der Sozialen Sicherheit (BFH Impuls Magazin des Departements Soziale Arbeit).
Zimmermann, Regula ; LeGoff, Jean-Marie (2020) : The Transition to Parenthood in the French and German Speaking Parts of Switzerland. In: *SI* 8 (4), p. 35–45. DOI : 10.17645/si.v8i4.3018.
Zschirnt, Eva (2020) : Evidence of Hiring Discrimination Against the Second Generation: Results from a Correspondence Test in the Swiss Labour Market. In: *Int. Migration & Integration* 21 (2), p. 563–585. DOI : 10.1007/s12134-019-00664-1.
Zschirnt, Eva ; Fibbi, Rosita (2019) : Do Swiss Citizens of Immigrant Origin Face Hiring Discrimination in the Labour Market? (nccr on the move Working Paper, 20).

# LISTE DES ABRÉVIATIONS

| | |
|---|---|
| AC | Assurance chômage |
| AELE | Association européenne de libre-échange |
| AI | Assurance invalidité |
| AIS | Agenda Intégration Suisse |
| AOST | Association des offices suisses du travail |
| AVS | Assurance-vieillesse et survivants |
| BFEG | Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes |
| BFEH | Bureau fédéral de l'égalité pour les personnes handicapées |
| BFH | Haute école spécialisée bernoise (Berner Fachhochschule) |
| CCNT | Conventions collectives nationales de travail |
| CCT | Conventions collectives de travail |
| CDAS | Conférence des directrices et directeurs cantonaux des affaires sociales |
| CDIP | Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique |
| CFR | Commission fédérale contre le racisme |
| CFST | Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail |
| CI | Compte individuel |
| CII | Collaboration interinstitutionnelle |
| COFF | Commission fédérale pour les questions familiales |
| CRS | Croix-Rouge suisse |
| CS OPUC | Conférence suisse de l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière |
| CSDE | Conférence suisse des délégué·e·s à l'égalité |
| CSFC | Conférence suisse de la formation continue |
| CSIAS | Conférence suisse des institutions d'action sociale |
| Cst. | Constitution fédérale (RS 101) |
| CTT | Contrats-types de travail |
| DFAE | Département fédéral des affaires étrangères |
| EFG | Enquête sur les familles et les générations |
| EISP | Entreprises d'intégration sociale et professionnelle |
| EPFZ | École polytechnique fédérale de Zurich |
| ESPA | Enquête suisse sur la population active |
| ESS | Enquête suisse sur la structure des salaires |
| EU-SILC | Enquête sur les revenus et les conditions de vie (EU statistics on income and living conditions) |
| FNS | Fonds national suisse |
| GI | Gain intermédiaire |
| GST | Gestion de la santé au travail |
| HETSL | Haute école de travail social et de la santé Lausanne |
| LAAcc | Loi fédérale du 4 octobre 2022 sur les aides financières à l'accueil extra-familial pour enfants (RS 861) |
| LABB | Analyses longitudinales dans le domaine de la formation (Längsschnittanalysen im Bildungsbereich) |
| LACI | Loi fédérale du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (RS 837.0) |
| LAFam | Loi fédérale du 24 mars 2006 sur les allocations familiales et les aides financières allouées aux organisations familiales (RS 836.2) |
| LAI | Loi fédérale du 19 juin 1959 sur l'assurance-invalidité (RS 831.20) |
| LEg | Loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes / Loi sur l'égalité (RS 151.1) |
| LHand | Loi fédérale du 13 décembre 2002 sur l'élimination des inégalités frappant les personnes handicapées / Loi sur l'égalité pour les handicapés (RS 151.3) |
| LMMT | Services de logistique des mesures relatives au marché du travail |
| LTr | Loi fédérale du 24 mars 1995 sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce / Loi sur le travail (RS 822.11) |
| MMT | Mesure du marché du travail |
| MR | Mesures de réinsertion |
| NEET | Personnes sans emploi ne poursuivant pas d'études et ne suivant pas de formation (Not in Education, Employment or Training) |
| OAOrg | Ordonnance du 19 juin 2020 sur les aides financières allouées aux organisations familiales (RS 836.22) |
| OBSAN | Observatoire suisse de la santé |
| OCDE | Organisation de coopération et de développement économiques |

| | |
|---|---|
| OETHand | Ordonnance du DETEC du 23 mars 2016 concernant les exigences techniques sur les aménagements visant à assurer l'accès des personnes handicapées aux transports publics (RS 151.342) |
| OFAS | Office fédéral des assurances sociales |
| OFOrg | Ordonnance du 19 juin 2020 sur les aides financières allouées aux organisations familiales (RS 861.1). |
| OFPER | Office fédéral du personnel |
| OFS | Office fédéral de la statistique |
| OFSP | Office fédéral de la santé publique |
| OHand | Ordonnance du 19 novembre 2003 sur l'élimination des inégalités frappant les personnes handicapées / Ordonnance sur l'égalité pour les handicapés (RS 151.31) |
| OIT/ILO | Organisation internationale du travail (International Labour Organization) |
| OLT 3 | Ordonnance 3 du 18 août 1993 relative à la loi sur le travail (RS 822.113) |
| ONG | Organisation non gouvernementale |
| OPUC | Orientation professionnelle, universitaire et de carrière |
| ORP | Offices régionaux de placement |
| OrTra | Organisations du monde du travail |
| OSAV | Office fédéral de la sécurité alimentaire et des affaires vétérinaires |
| OSEO | Œuvre suisse d'entraide ouvrière |
| OTHand | Ordonnance du 12 novembre 2003 sur les aménagements visant à assurer l'accès des personnes handicapées aux transports publics (RS 151.34) |
| PC | Prestations complémentaires |
| PET | Programmes d'emploi temporaire |
| PIC | Programmes d'intégration cantonaux |
| RAI | Règlement du 17 janvier 1961 sur l'assurance-invalidité (RS 831.201) |
| SECO | Secrétariat d'État à l'économie |
| SEFRI | Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation |
| SEM | Secrétariat d'État aux migrations |
| SESAM | Protection sociale et marché du travail |
| SILC | Enquête sur les revenus et les conditions de vie (Statistics on Income and Living Conditions) |
| SLR | Service de lutte contre le racisme |
| SSP | Syndicat des services publics |
| SUPSI | Haute école spécialisée de la Suisse italienne (Scuola universitaria professionale della Svizzera italiana) |
| TDAH | Troubles du déficit de l'attention avec hyperactivité |
| UE | Union Européenne |

# GLOSSAIRE

**Bas salaire**

En Suisse, un salaire est considéré comme bas s'il est inférieur aux deux tiers du salaire mensuel brut médian standardisé selon l'enquête suisse sur la structure des salaires (ESS). En 2022, cette limite s'élevait à 4525 francs pour un équivalent plein temps de 40 heures par semaine.

**Chômage de longue durée**

Est considérée comme un chômeur de longue durée toute personne qui est annoncée auprès d'un office régional de placement (ORP) depuis au moins un an.

**Chômage, taux de chômage (au sens du BIT)**

Selon le Bureau international du travail (BIT), une personne est considérée comme étant au chômage dans la statistique du marché de l'emploi si elle n'exerce pas d'activité lucrative, qu'elle est à la recherche d'un emploi et qu'elle pourrait commencer à travailler immédiatement. Le taux de chômage au sens du BIT correspond à la part des chômeurs ainsi définis dans l'ensemble de la population en âge de travailler. Contrairement au → taux de chômage au sens du SECO, il inclut aussi les personnes qui ne sont pas inscrites auprès d'un office régional de placement (ORP).

**Chômage, taux de chômage (au sens du SECO)**

Dans la statistique du marché du travail, une personne est considérée comme étant au chômage si elle n'exerce pas d'activité lucrative, qu'elle est inscrite auprès d'un office régional de placement (ORP) dans le but de trouver un emploi et qu'elle pourrait commencer à travailler immédiatement. Le taux de chômage au sens du SECO correspond à la part des chômeurs ainsi définis dans l'ensemble de la population en âge de travailler (cf. → Chômage, taux de chômage [au sens du BIT]).

**Chômeurs (au sens du BIT)**

Selon le Bureau international du travail (BIT), une personne est considérée comme étant au chômage si elle est âgée de 15 à 74 ans, n'exerce pas d'activité lucrative, est à la recherche d'un emploi et pourrait commencer à travailler à court terme.

**Convention collective de travail (CCT)**

La convention collective de travail (CCT) est une convention entre des employeurs ou des associations d'employeurs et des associations de travailleurs qui a pour objet la réglementation des conditions de travail et des rapports entre les parties à la convention.

**Decent work**

Conditions de travail acceptables caractérisées par un salaire suffisant pour subvenir aux besoins, des droits de protection, la sécurité et la possibilité de participer aux décisions sur le lieu de travail.

**Effets d'échelle (dans le contexte de la pauvreté)**

Fait qu'au sein d'un ménage le coût individuel des frais fixes diminue avec l'augmentation du nombre de personnes qui le composent.

**Effets de sélection**

Distorsions qui surviennent lorsque les participants à des programmes, des études ou des mesures ne sont pas sélectionnés de façon aléatoire, mais en fonction de certaines caractéristiques. Les résultats peuvent s'en trouver faussés, les écarts étant davantage imputables à la sélection des personnes qu'à l'effet de la mesure elle-même.

**Emploi assisté (*supported employment*)**

L'emploi assisté est un instrument d'insertion professionnelle durable des personnes qui ont des difficultés à accéder à un emploi ou à le conserver, et qui sont considérées comme difficiles ou presque impossibles à placer. Le principe intégrer d'abord, former ensuite est au cœur de cette approche.

**Emploi atypique**

Emploi s'écartant des conditions de travail usuelles, à l'instar d'un contrat à durée déterminée, d'une mission temporaire, d'un travail sur appel, d'une situation de sous-emploi ou d'heures supplémentaires non rémunérées.

**Emploi atypique précaire**

Emploi à la fois atypique et mal rémunéré. Dans les calculs du monitoring, tel est le cas si le revenu annuel, converti en un emploi à temps plein, est inférieur à 60 % du revenu annuel médian.

**Emploi normal**

Contrat de travail non atypique et sans souhait d'augmentation du temps de travail.

**États tiers**

États qui ne sont membres ni de l'Union européenne (UE) ni de l'Association européenne de libre-échange (AELE).

**Faiblesse du revenu professionnel, faible revenu**

Désigne une situation dans laquelle le revenu brut équivalent d'un ménage, y compris un éventuel revenu de substitution (par ex. allocations de chômage, indemnités journalières) se situe dans le 20 % des ménages au revenu le plus faible. En 2022, cette faiblesse économique correspondait à un seuil de 35 500 francs au plus par unité équivalente et par année.

**Intensité de travail**

L'intensité de travail d'un ménage est la résultante du rapport entre le total des mois travaillés et le nombre maximal de mois de travail théoriquement possibles de tous les membres d'un ménage en âge de travailler (18 à 64 ans).

**Marché primaire du travail**

Le marché primaire du travail désigne le marché de l'emploi ordinaire où règnent les conditions de travail et d'occupation habituelles de l'économie de marché.

**Marché secondaire du travail**

Marché proposant notamment des emplois protégés et aménagés à des fins de réinsertion, ce qui n'est pas le cas du marché primaire du travail.

**Ménages d'actifs**

Sont considérés comme ménages d'actifs les personnes en âge de travailler (18 à 64 ans) qui vivent seules ou élèvent seules leurs enfants ainsi que les ménages comptant deux adultes en âge de travailler. Dans les ménages comptant trois adultes ou plus, au moins la moitié doit être en âge de travailler. Les enfants à charge âgés de 18 à 25 ans ne sont pas considérés comme des adultes selon cette classification.

**Mesures relatives au marché du travail (MMT)**

Offres de l'assurance-chômage visant à améliorer l'aptitude au placement des personnes au chômage ou menacées de l'être et à favoriser leur réinsertion rapide et durable sur le marché du travail (par ex. cours, stages, allocations d'initiation au travail et allocations de formation).

**NEET (*Not in Education, Employment or Training*)**

Cet acronyme désigne les jeunes qui ne sont ni en formation (étudiants ou apprentis), ni employés, ni stagiaires. Suivant la source des données, ce terme peut couvrir soit les personnes âgées de 15 à 29 ans, soit celles de 15 à 24 ans.

**Pauvreté en termes de revenu, pauvre en termes de revenu**

Désigne une situation dans laquelle le revenu du ménage ne suffit pas pour atteindre un niveau de vie minimal. Les réserves financières (fortune) ne sont pas prises en compte dans cette définition.

**Pénalité salariale (wage penalty)**

Écart de salaire entre deux employés de même formation, de même profession et de même expérience.

**Personnes exerçant une activité professionnelle**

Personnes de 18 à 64 ans qui ont exercé une activité professionnelle indépendante ou salariée pendant plus de la moitié des mois de l'année précédant l'enquête. Sont prises en compte aussi bien les activités à temps plein que celles exercées à temps partiel.

**Personnes sans activité professionnelle**

Personnes de 18 à 64 ans qui ont exercé une activité professionnelle indépendante ou salariée pendant moins de la moitié des mois de l'année précédant l'enquête. Sont prises en compte aussi bien les activités à temps plein que celles exercées à temps partiel.

**Réserve inexprimée**

Personnes sans activité professionnelle qui recherchent du travail mais ne sont pas immédiatement disponibles, ou qui ne recherchent pas de travail mais seraient immédiatement disponibles.

**Revenu de l'activité lucrative**

→ Revenu de l'activité professionnelle

**Revenu de l'activité professionnelle**

Revenu provenant de l'exercice d'une activité lucrative indépendante ou salariée. Les revenus non liés à un emploi – tels que les indemnités de chômage, l'aide sociale, les produits de la fortune ou d'autres prestations de transfert – ne sont pas considérés comme des revenus de l'activité professionnelle.

**Revenu du travail**

→ Revenu de l'activité professionnelle

**Salaire minimum**

Seuil de rémunération fixé par la loi ou par une convention. Un tel seuil peut être réglementé dans une loi ou défini, comme c'est souvent le cas en Suisse, par une branche économique au moyen d'une convention collective de travail (CCT).

**Sous-emploi**

Sont considérées comme en sous-emploi les personnes qui travaillent à un taux inférieur à 90 %, souhaitent augmenter leur taux d'activité et seraient rapidement disponibles pour accomplir du travail supplémentaire.

**Taux de pauvreté**

Part de personnes touchées par la pauvreté dans l'ensemble de la population.

**Travailleur pauvre (*working poor*)**

Est considérée comme un travailleur pauvre (ou working poor) toute personne âgée de 18 à 64 ans qui, au cours de la dernière année civile, a exercé pendant plus de la moitié de l'année une activité salariée ou indépendante, à temps plein ou à temps partiel, et qui vit dans un ménage touché par la pauvreté.

# IMPRESSUM

**Éditeur**
Office fédéral des assurances sociales (OFAS)

**Participants au projet**
Le monitoring de la pauvreté en Suisse a été réalisé en collaboration avec les autorités fédérales, cantonales et communales ainsi qu'avec les organisations de la société civile et du monde de la recherche. Pour plus d'informations, voir www.monitoringdelapauvrete.ch.

**Contact**
Office fédéral des assurances sociales (OFAS)
Effingerstrasse 20
CH-3003 Berne
armutsmonitoring@bsv.admin.ch
www.monitoringdelapauvrete.ch

**Date de publication**
Novembre 2025

**Adresse de commande de la version imprimée**
OFCL, Vente des publications fédérales
CH-3003 Berne
www.publicationsfederales.admin.ch

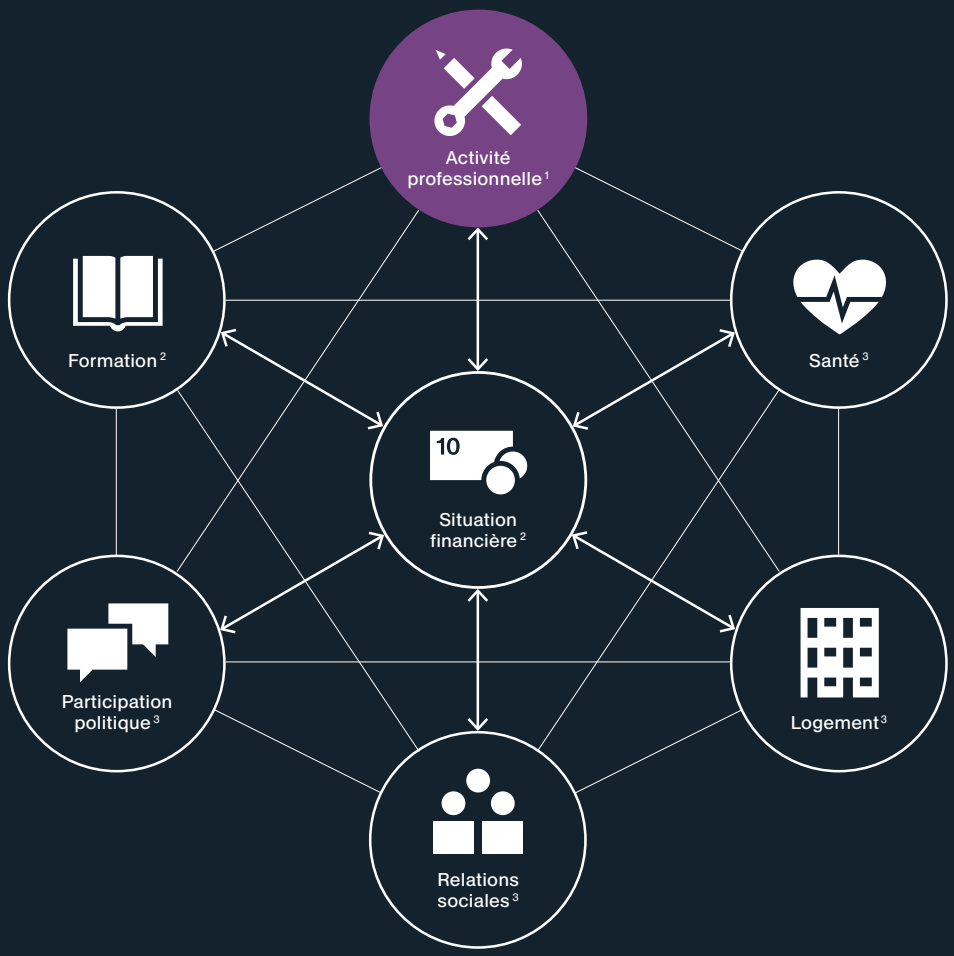
**Rapport complet du monitoring 2025**
Contient les documents « Synthèse du rapport 2025 », « La pauvreté en Suisse : une vue d'ensemble », « Couverture des besoins vitaux en Suisse », « Activité professionnelle et pauvreté en Suisse » et « Formation et pauvreté en Suisse ».
Numéro de commande : 318.872.F

**Synthèse du rapport 2025**
Numéro de commande : 318.873.F

**Versions linguistiques**
Cette publication est disponible en allemand, en français et en italien.

**Version numérique**
Toutes les versions linguistiques de cette publication sont disponibles au format PDF sur www.monitoringdelapauvrete.ch.

**Conception graphique, infographies et mise en page**
moxi ltd., Biel/Bienne




**L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE, UN ÉLÉMENT ESSENTIEL DE LA CONCEPTION MULTIDIMENSIONNELLE DE LA PAUVRETÉ**

Le présent monitoring se fonde sur une conception multidimensionnelle de la pauvreté. Outre la situation financière, qui en constitue le noyau, six autres dimensions sont prises en compte dans sa définition. L'édition 2025 du monitoring traite de trois d'entre elles : la situation financière, l'activité professionnelle et la formation.

1 Le présent cahier « Activité professionnelle et pauvreté en Suisse » se penche sur la thématique de l'activité professionnelle.
2 La situation financière et la formation sont traitées dans les cahiers « Couverture des besoins vitaux en Suisse » et « Formation et pauvreté en Suisse ».
3 Les domaines restants (santé, logement, relations sociales et participations politiques) seront abordés dans les prochaines éditions du monitoring.