



EGALISE - L'égalité des seniors en emploi

Résumé des résultats –version courte

Equipe du projet :

Prof. Nicky Le Feuvre, Dr Magdalena Rosende, Dr Céline Schoeni et Morgane Kuehni

Contact :

Prof. Nicky Le Feuvre
Institut des sciences sociales (ISS)
Université de Lausanne
Bâtiment Géopolis
1015 Lausanne
T: +41 21 692 32 13
nicky.lefeuvre@unil.ch

Avril 2014

EGALISE – Lay Summary

Objectifs : Dans un contexte de vieillissement des populations et d'encouragement politique au rallongement de la vie active, le projet EGALISE (Egalité des seniors en emploi) permet de saisir les processus de recomposition des inégalités de sexe en deuxième partie de carrière. Il propose une analyse croisée des mesures de 'gestion des âges' au sein des entreprises suisses et les expériences des *seniors* en emploi. La prise en compte des trajectoires antérieures d'activité des femmes âgées de plus de 50 ans permet de mettre en lumière les logiques qui entravent l'égalité en deuxième partie de carrière. Elle révèle les enjeux sexués du 'vieillissement actif'.

Méthodes : La recherche est basée sur une enquête menée au sein de quatre grandes entreprises helvétiques : deux dans le secteur de la distribution alimentaire, un établissement hospitalier et une entreprise nationale de transports. A l'aide d'une soixantaine d'entretiens auprès de salarié·e·s de plus de 50 ans et de leurs responsables hiérarchiques, le projet analyse les conditions de l'avancée en âge au sein de divers métiers (vente, logistique, soins) et à différents niveaux de la hiérarchie socio-professionnelle. Les récits des seniors en emploi sont croisés avec l'examen de politiques d'entreprise en matière d'égalité et de gestion des âges, sur fond d'évolution historique des politiques de retraite.

Principaux résultats : L'examen des injonctions au 'vieillissement actif' à l'aune du genre révèle la prégnance d'un modèle masculin de carrière, présupposant une trajectoire d'activité continue et à temps plein tout au long de la vie adulte. Compte tenu de l'assignation des femmes au travail de domestique et de *care*, les parcours professionnels de l'immense majorité des Suissesses de cette génération dérogent à ce modèle. De ce fait, à âge équivalent, ces dernières peuvent s'attendre à des rentes très largement inférieures à celles de leurs homologues masculins. Les disparités entre les sexes sont particulièrement flagrantes en matière de 2^e et 3^e piliers. Les désavantages accumulés tout au long de la vie contraignent beaucoup de femmes seniors au maintien en emploi le plus longtemps possible. Certaines d'entre elles sont même obligées d'augmenter leur quotité de travail, dans l'espoir de bénéficier d'une rente décente, alors que leurs homologues masculins (surtout s'ils sont cadres) sont autorisés à « lever le pied » à l'approche de l'âge de la retraite.

Or, au sein des grandes entreprises investiguées, il existe un fort cloisonnement entre les mesures de promotion de l'égalité des sexes et les dispositifs de gestion des âges. D'abord, la majorité des mesures d'égalité portent sur la première partie de carrière : aides à la « conciliation » en présence d'enfants en bas âge, promotion de la mixité des métiers techniques et le soutien aux femmes diplômées « à haut potentiel ». Elles ne s'adressent donc jamais aux femmes en deuxième partie de carrière, qui n'accèdent ni à la formation continue, ni aux possibilités de promotion. Ensuite, là où elles existent, les mesures d'accompagnement du vieillissement au travail concernent surtout des groupes professionnels spécifiques – cadres, techniciens ou ouvriers qualifiés - dans lesquels les femmes sont absentes ou très minoritaires. Les femmes seniors constituent donc un angle mort des politiques d'entreprises, tant en matière d'égalité qu'en ce qui concerne la gestion des âges.

Cela leur est d'autant plus préjudiciable que leurs conditions de travail et de vie se complexifient nettement après 50 ans. Malgré une légère diminution des charges domestiques, la nature des activités de *care* évolue en deuxième partie de carrière, notamment autour de la prise en charge de proches âgés, de conjoints malades, et/ou de petits-enfants (leur soutien étant souvent la condition du maintien en activité de leurs filles ou belles-filles, en raison de l'insuffisance des équipements collectifs à disposition). Nombre de femmes seniors sont contraintes à l'augmenter leur taux d'occupation en fin de carrière (du fait de la faible rente LPP accumulée), alors qu'elles occupent des postes très exigeants sur le plan physique et/ou psychique. Comparées à leurs homologues masculins, les femmes seniors sont confrontées à une série d'injonctions contradictoires (travailler davantage, plus longtemps, sans aménagement de leurs postes, tout en restant disponibles pour leur familles), qui ne sont pas sans retentir sur leur santé au travail.