



## **EGALISE - L'égalité des seniors en emploi**

Résumé des résultats – version longue

### **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](mailto:nicky.lefeuvre@unil.ch)

Avril 2014

## **Summary of results and recommendations for stakeholders and the public**

Dans un contexte de vieillissement des populations et d'encouragement politique au rallongement de la vie active, le projet EGALISE (*Egalite des seniors en emploi*), mené dans le cadre du PNR60 du FNS, 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 structurelles, institutionnelles et individuelles qui entravent l'égalité en deuxième partie de carrière. Elle révèle les enjeux sexués du « vieillissement actif ».

### **Forte participation des femmes seniors au marché du travail**

Avec un taux d'emploi de 68% chez les 55-64 ans, contre 46% en moyenne européenne, la Suisse fait partie des rares pays où la majorité de population active exerce une activité lucrative jusqu'à l'âge légal de la retraite. Ce taux est en augmentation constante chez les femmes âgées de 55 à 59 ans, dont la part en emploi est passée de 55% à 72% entre 1991 et 2010 (Rosende et Schoeni, 2012). La progression de la participation des femmes seniors au marché du travail alimente une convergence des comportements d'activité des deux sexes au-delà de 50 ans, mais celle-ci ne se traduit pas nécessairement en plus d'égalité chez les seniors en emploi.

### **Des parcours de vie différenciés... aux inégalités sexuées en seconde partie de carrière**

En dépit des réformes récentes, les politiques de retraite en Suisse restent fondées sur un modèle masculin de carrière, présupposant une trajectoire d'activité continue et à temps plein tout au long de la vie adulte. Ces politiques contribuent à renforcer les inégalités de sexe en seconde partie de carrière (Kuehni et *al.*, 2013). En effet, les parcours professionnels de l'immense majorité des femmes suisses des générations concernées dérogent à ce modèle normatif. En cause, l'assignation du travail domestique (travail ménager et soins aux proches dépendants) aux seules femmes, le nombre insuffisant de places d'accueil collectif des enfants en bas âge, ainsi que la politique fiscale défavorable à l'emploi féminin. Ces différents éléments entraînent souvent la réduction du taux d'occupation des femmes, voire une interruption provisoire d'activité, au moment de la naissance d'un enfant. En 2012, plus de la moitié des femmes actives occupées en Suisse travaillent à temps partiel (58,5%), dont un quart avec un taux d'occupation inférieur à un mi-temps. De ce fait, à âge équivalent, les femmes bénéficient de rentes potentielles très largement inférieures (jusqu'à trois fois moins) à celles de leurs homologues masculins. Les disparités entre les sexes sont particulièrement flagrantes dans l'accès à la prévoyance professionnelle et individuelle (soit les 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> piliers). Ainsi, en 2012, 82% des hommes bénéficient d'une rente de 2<sup>e</sup> pilier, contre seulement 67% des femmes. Pour le 3<sup>e</sup> pilier, l'écart est similaire : 42% des hommes cotisent à une caisse complémentaire de retraite, contre 25% des femmes (OFS, 2012, p.8).

### **Impact du régime de retraite sur le maintien en emploi**

La discrimination indirecte inhérente au système de retraite contraint un grand nombre de femmes au maintien le plus longtemps possible en emploi, dans l'espoir de bénéficier d'une rente suffisante pour couvrir leurs besoins économiques de base. Toutefois,

l'analyse comparée des trajectoires biographiques montre que les femmes et les hommes ne constituent pas des catégories homogènes (Le Feuvre et *al.*, 2014). Ainsi, certains hommes sont également concernés par la contrainte économique au maintien en emploi : la flexibilisation et la précarisation du travail salarié concourent à morceler les parcours professionnels de certains salariés, surtout migrants et/ou peu qualifiés. Ceux qui ont connu des interruptions dans leur parcours professionnel (maladie, chômage) ont peu de possibilités de quitter précocement le marché du travail, parfois au détriment de leur santé. Paradoxalement, les départs anticipés à la retraite sont aujourd'hui le fait des individus (hommes cadres, principalement) les mieux qualifiés, les mieux rémunérés et ayant le mieux préparé leurs vieux jours.

### **Promotion asexuée des politiques de « vieillissement actif »**

Le vieillissement démographique et la volonté de juguler les coûts des systèmes de protection sociale ont encouragé le rallongement de la vie active dans l'ensemble des pays occidentaux (Guillemard, 2003). La Suisse n'échappe pas à cette tendance, qui se reflète dans les réformes récentes des politiques de retraite. Les mesures de promotion du « vieillissement actif » s'inscrivent dans une perspective universaliste, apparemment neutre, qui consiste à rallonger le nombre d'années de cotisation pour tout le monde, tout en alignant l'âge légal de la retraite des femmes sur celui des hommes. Toutefois, une telle logique asexuée se heurte à l'inégale participation des femmes et des hommes au marché du travail et au travail de *care* durant la première partie de carrière.

### **Une enquête qualitative au sein des grandes entreprises suisses**

La recherche EGALISE 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, administration, 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.

### **Les femmes seniors dans l'angle mort des politiques d'égalité...**

Les quatre entreprises investiguées ont toutes adopté une politique d'égalité entre les femmes et hommes (Le Feuvre et *al.*, 2013). Les mesures couvrent cinq grands domaines : articulation vie professionnelle et vie privée, promotion des carrières féminines, mixité des recrutements, égalité des salaires, lutte contre les discriminations fondées sur le sexe. Cependant, l'attention accordée aux questions d'égalité ne se traduit pas forcément dans un plan d'action stratégique comprenant des objectifs chiffrés ou des outils de suivi et d'évaluation. Par ailleurs, la grande majorité des mesures d'égalité portent sur la première partie de carrière : elles visent la « conciliation » en présence d'enfants en bas âge, la promotion de la mixité des voies d'accès aux métiers et le soutien aux femmes diplômées « à haut potentiel ». Par ailleurs, sous couvert de soutien à la « conciliation » des temps de vie, la majorité des entreprises investiguées encouragent encore les mères de jeunes enfants à travailler à temps partiel ; ce qui leur sera mécaniquement préjudiciable plus tard. Les politiques d'égalité ne concernent donc pas l'ensemble des salariées et ne s'adressent jamais explicitement à celles qui sont en deuxième partie de carrière. Ces dernières sont souvent exclues des

mesures concernant l'avancement professionnel et sont laissées sans soutien de la part de l'employeur lors de l'avènement de difficultés liées à la prise en charge de proches dépendant·e·s (Kuehni et Rosende, 2013 ; Le Feuvre, 2011).

### **... et des mesures d'aménagement des fins de carrière**

Par ailleurs, les politiques concertées de « gestion des âges » demeurent faiblement développées dans les entreprises investiguées. Lorsqu'elles existent, ces mesures concernent généralement des groupes professionnels spécifiques – cadres, techniciens ou ouvriers qualifiés - dans lesquels les femmes sont absentes ou très minoritaires. Par ailleurs, les politiques de santé au travail ne concernent jamais l'aménagement des postes de travail et ne tiennent pas compte des effets potentiels de l'usure au travail. Les femmes seniors constituent donc un angle mort des politiques d'entreprises concernant la « gestion des âges » (Le Feuvre et *al.*, 2014).

En outre, contrairement à une partie importante de leurs homologues masculins, les femmes seniors sont souvent employées dans des secteurs d'activité à faible taux de syndicalisation ; elles ont donc peu de relais pour faire entendre leur voix et faire porter leurs revendications collectives.

Au final, notre analyse met en évidence un fort cloisonnement organisationnel entre les dispositifs égalité et les dispositifs de « gestion des âges », aspect qui contribue à renforcer les inégalités entre les sexes en deuxième partie de carrière, aussi bien en matière des conditions de maintien en emploi qu'en termes de santé et de bien-être au travail (Le Feuvre et *al.*, 2014).

### **La « conciliation » travail-famille : une affaire de femmes**

La construction des politiques sociales en général, de retraite en particulier, sur le modèle du *male breadwinner / female carer* apparaît de manière particulièrement problématique à l'échelle des trajectoires de vie. De nombreuses femmes seniors sont contraintes à se maintenir en emploi, en dépit d'éventuelles charges domestiques et/ou de problèmes de santé. L'injonction à la « conciliation » vie professionnelle et vie privée qui est faite aux seules femmes (Junter-Loiseau, 1999) ne disparaît pas en deuxième partie de carrière. En effet, si la charge domestique qui pèse sur les femmes diminue très légèrement au-delà de 50 ans, la nature des attentes à leur égard évolue en deuxième partie de carrière. Or, les charges domestiques spécifiques des femmes seniors (prise en charge de petits-enfants, de parents âgés dépendants, d'un conjoint malade, etc.) ne sont pas reconnues, ni au niveau de la prévoyance professionnelle (2<sup>e</sup> pilier), ni au sein des entreprises investiguées. Ainsi, les femmes seniors courent le risque de vivre une importante surcharge de travail. Les plus exposées sont celles qui connaissent des conditions de travail physiquement pénibles et une importante charge de travail domestique ou de *care*.

### **Femmes seniors face à de multiples injonctions contradictoires**

Les expériences concrètes des femmes seniors en emploi soulignent la complexité de l'articulation « travail-famille » à laquelle elles sont confrontées. Nombre d'entre elles sont contraintes au maintien en emploi, voire à l'augmentation du taux d'occupation en fin de carrière, notamment du fait de la faible rente de la prévoyance professionnelle accumulée antérieurement. Elles sont nombreuses à être concernées par la prise en charge de petits-enfants et/ou de parents âgés dépendants (du fait des équipements

collectifs défaillants à disposition). En même temps, elles ont très peu de perspectives d'avancement de carrière (du fait des seuils symboliques d'âge pour l'accès à la formation professionnelle continue et aux promotions). Comparées à leurs homologues masculins, les femmes seniors, majoritairement cantonnées dans les échelons inférieurs de la hiérarchie socioprofessionnelle, sont confrontées à une série d'injonctions contradictoires, qui ne sont pas sans retentir sur leur santé au travail et sur leur bien-être.

Les principales difficultés auxquelles les femmes seniors doivent faire face résultent de la coexistence de plusieurs logiques de genre, potentiellement divergentes. D'une part, les réformes des retraites et les politiques du « vieillissement actif » présupposent l'existence de trajectoires antérieures indifférenciées (continues et à temps plein) chez les hommes et les femmes. D'autre part, les entreprises fondent leurs politiques d'égalité sur un aménagement des parcours d'activité des femmes, mères de famille, sous la forme de mesures (congés de maternité prolongés, congés parentaux non rémunérés, réduction volontaire du temps de travail, etc.), qui produisent des écarts importants (et durables) en matière de perspectives de carrière, de rémunération et de prévoyance professionnelle.

### **Recommandations**

Au regard de ces résultats de recherche, le projet EGALISE formule les recommandations suivantes.

#### **Reconnaître le travail de *care* dans les réformes de retraite et du droit matrimonial**

Réaliser pleinement l'égalité des chances entre les femmes et les hommes implique de considérer et valoriser le travail non-rémunéré dans les réformes des retraites, notamment dans la prévoyance professionnelle. Il s'agit notamment d'introduire un système de bonification pour tâches éducatives et d'assistance dans le 2<sup>ème</sup> pilier, comme cela est déjà le cas pour le 1<sup>er</sup> pilier (AVS). Chez les femmes, la réduction du taux d'occupation, voire les interruptions de carrière liées à la parentalité et aux activités non rémunérées de *care* ont des conséquences majeures sur la constitution de la prévoyance professionnelle. La diminution de la participation au marché du travail affecte le niveau des rentes de vieillesse et augmente le risque de vivre une vieillesse dans la précarité et la pauvreté.

Compte tenu de l'ampleur du travail féminin à temps partiel en Suisse, il convient de supprimer le seuil d'accès à la prévoyance professionnelle, afin d'élargir la couverture du 2<sup>e</sup> pilier à l'ensemble de la population féminine. De même, il conviendrait de limiter la pénalisation financière des sorties précoces du marché du travail, surtout pour les bas salaires.

Par ailleurs, la fragilité croissante des unions conjugales implique d'adopter la révision du Code civil promue par le Conseil fédéral selon laquelle les prestations LPP seraient systématiquement partagées (et non pas de manière optionnelle) entre les époux en cas de divorce. Nombre de femmes divorcées ont volontairement renoncé au partage systématique des prestations (notamment pour hâter les procédures de divorce ou pour obtenir de menus avantages financiers immédiats); elles risquent d'en subir les conséquences au moment de la retraite.

### **Développer des politiques de formation continue et de santé au travail pour les seniors**

Les seniors accèdent plus rarement que d'autres catégories de salarié·e·s à la formation continue. Cette situation les expose à l'obsolescence des compétences et les fragilise sur le marché du travail (risque accru d'exclusion durable de l'emploi). Dans le contexte actuel d'encouragement au « vieillissement actif », les autorités fédérales et les services de Gestion des ressources humaines des entreprises devraient développer une politique ciblée de formation continue en direction des seniors.

Par ailleurs, il conviendrait de mettre en place une réelle politique de santé au travail en seconde partie de carrière, permettant des aménagements concertés des postes de travail, voire des réorientations professionnelles. Dans ce domaine, les mesures sont actuellement faiblement développées et ne concernent que les actions volontaristes de prévention des maladies professionnelles.

### **Une meilleure coordination des politiques d'égalité et de gestion des âges**

L'insuffisance des équipements pour l'accueil collectif des enfants en bas âge et la prise en charge des personnes âgées dépendantes oblige de nombreuses femmes seniors à « jongler » entre leur maintien en emploi et la prise en charge quotidienne de leurs proches. Pour les aider dans cette tâche, les employeurs devraient élargir les mesures de « conciliation » à l'ensemble du parcours de vie professionnel et ne pas limiter les dispositifs à la première partie de carrière, ni à la seule réduction du temps de travail.

Les inégalités de salaires entre les sexes pénalisent les femmes durant toute la vie active, mais a des effets particulièrement délétères en deuxième partie de carrière. Le manque à gagner accumulé par les femmes réduit significativement le montant de leurs rentes de vieillesse et les obligent à augmenter leurs taux d'activité au-delà de 50 ans. Le renforcement des mesures de détection et de correction des inégalités de salaires aurait un effet particulièrement bénéfique, à terme, sur les conditions de vie de toutes les femmes, y compris les seniors.

Le projet EGALISE souligne la nécessité de mieux coordonner les plans d'égalité et les mesures de « gestion des âges » au sein des entreprises, afin d'éviter que les femmes seniors ne soient évincées, de part et d'autre, des mesures mises en place.

### **Mesures antidiscriminatoires et accompagnement de la transition à la retraite**

Les seniors, les femmes en particulier, demeurent souvent à la marge des politiques de formation continue dans les entreprises. Lutter contre la discrimination par l'âge exige que les employeurs établissent de véritables stratégies de gestion prévisionnelle des âges. Il s'agit non seulement de valoriser l'expérience et les compétences des seniors, mais également de pallier la pénurie de personnel qualifié dans certaines branches d'activité. Par ailleurs, la lutte contre la discrimination à l'égard des seniors implique d'élargir les mesures de développement professionnel à la seconde partie de carrière.

La méconnaissance des rentes potentielles et des conditions légales de départ à la retraite est importante chez les femmes et les hommes seniors de moins de 60 ans. Il conviendrait de développer des mesures d'accompagnement à la transition à la retraite dans les entreprises, mais aussi de développer des programmes d'information sur le

vieillesse au travail à l'égard de l'ensemble des salarié·e·s.

### **Les organisations syndicales : un acteur central de l'égalité chez les seniors**

Les syndicats doivent mieux informer les salarié·e·s sur le système de retraite et communiquer régulièrement sur le caractère potentiellement discriminant de la prévoyance professionnelle. Il conviendrait de développer ces actions dans les branches d'activité à majorité féminine, à bas salaires notamment. L'égalité professionnelle entre les sexes devrait faire partie intégrante des cours de formation à l'intention des personnels syndicaux. L'information sur les mesures d'égalité mises en place dans les entreprises doit être régulièrement relayée auprès des salarié·e·s, notamment à temps partiel.

### **Bureaux de l'égalité : un rôle d'incitation et d'encouragement**

Les organes chargés de la promotion de l'égalité au niveau fédéral, cantonal et communal devraient s'efforcer d'élargir les mesures de « conciliation » à l'ensemble du parcours de vie professionnelle. Par ailleurs, les bureaux de l'égalité devraient encourager les entreprises à mieux coordonner leurs plans d'égalité et leurs mesures de « gestion des âges », notamment en élargissant leur propre conception des enjeux de la « conciliation » des temps de vie au-delà de la première partie de carrière.

Nicky LE FEUVRE, Morgane KUEHNI, Magdalena ROSENDE, Céline SCHOENI

### **Références bibliographiques**

Guillemard, Anne-Marie. 2003. *L'âge de l'emploi. Les sociétés face à l'épreuve du vieillissement*. Paris : Armand Colin.

Junter-Loiseau, Annie. 1999. « La notion de conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale : révolution temporelle ou métaphore des discriminations ? », *Cahiers du genre*, 24 : 73-98

Kuehni, Morgane, Magdalena Rosende et Céline Schoeni. 2013. Maintien en emploi et inégalités de sexe. *Lien social et politiques*. 69 : 197-213.

Kuehni, Morgane et Magdalena Rosende. 2013. Inégalités de santé chez les seniors : L'apport du genre. *Revue économique et sociale*. 71(2) : 57-64.

Le Feuvre, Nicky. 2011. Les enjeux de santé au travail chez les seniors des deux sexes : du pareil au même ? in Sophie Le Garrec (dir.) *Le travail contre la santé ? Les enjeux de santé au travail des seniors*. Paris : L'Harmattan : 119-147.

Le Feuvre, Nicky, Morgane Kuehni, Magdalena Rosende et Céline Schoeni. 2013. Gestion des âges et égalité : des enjeux clés souvent négligés. *HR Today*. juin : 38-39.

Le Feuvre, Nicky, Morgane Kuehni, Magdalena Rosende et Céline Schoeni. 2014. Le genre du 'vieillissement actif': Du principe de traitement équitable à la multiplication des injonctions contradictoires. *Revue suisse de sociologie*. Vol. 40 No. 2 (in press).

Le Feuvre, Nicky, Morgane Kuehni, Magdalena Rosende et Céline Schoeni. Gendered Variations in the experience of "active ageing" in Switzerland. 2014. *Equality, Diversity and inclusion: An International Journal* ().

OFS. 2012 (2). *Démos Newsletter : Vieillissement actif*, Neuchâtel : OFS.

Rosende, Magdalena et Céline Schoeni. 2012. Seconde partie de carrière, régime de retraite et inégalités de sexe. *Revue française des affaires sociales* 2-3 : 130-147.