

Maintien en emploi et inégalités de sexe

Morgane Kuehni, Magdalena Rosende and Céline Schoeni

Number 69, Spring 2013

Les politiques de genre : quel genre de politiques ?

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1016492ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1016492ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Lien social et Politiques

ISSN

1204-3206 (print)

1703-9665 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Kuehni, M., Rosende, M. & Schoeni, C. (2013). Maintien en emploi et inégalités de sexe. *Lien social et Politiques*, (69), 197–213.
<https://doi.org/10.7202/1016492ar>

Article abstract

Using statistical data gathered for a research project on equality between older men and women in Switzerland, this paper offers an analysis of the sexual division of labour in the latter half of workers' careers. The high rates of employment of both sexes in this country tend to obscure gender inequalities in job-market integration, access to retirement and shouldering of both occupational and household workloads. Rigidly structured by a "traditional gender system," public policies and the job market combine to lengthen the working lives of women as they seek to ensure their economic subsistence.

Maintien en emploi et inégalités de sexe

MORGANE KUEHNI

Chercheuse sénior FNS
Université de Lausanne
Institut de sciences sociales –
Labso
Géopolis

MAGDALENA ROSENDE

Chercheuse sénior FNS
Université de Lausanne
Institut de sciences sociales –
Labso
Géopolis

CÉLINE SCHOENI

Chercheuse sénior FNS
Université de Lausanne
Institut de sciences sociales –
Labso
Géopolis

Dans le contexte actuel d'incitation politique à la prolongation de la vie active, la Suisse est souvent citée comme l'exemple à suivre puisqu'elle devance d'ores et déjà les objectifs européens en matière d'activité des séniors¹. Dans ce pays, plus d'une personne active sur quatre a plus de 50 ans, et cette catégorie de travailleurs et travailleuses constituera le tiers de la population active en 2050 (Office fédéral de la statistique², 2008). Par ailleurs, le taux d'emploi féminin élevé, en augmentation constante, alimente une convergence des comportements d'activité entre les sexes. Celle-ci est particulièrement marquée en seconde partie de carrière : l'écart entre le taux d'activité des hommes et celui des femmes âgés de plus de 50 ans ne cesse de se réduire (OFS, 2008 : 6).

Après avoir situé la Suisse dans une perspective occidentale, nous proposons une analyse du « vieillissement actif » sous l'angle du genre³. Le maintien en emploi en seconde partie de carrière est un objet d'étude particulièrement

-
1. Nous appelons « séniors » toutes les personnes actives de plus de 50 ans.
 2. Nous utilisons désormais l'acronyme OFS.
 3. Cet article est issu d'une recherche sur l'égalité des séniors en emploi en Suisse dirigée par la professeure Nicky Le Feuvre (PNR 60 : Égalité entre hommes et femmes). Projet FNS n° 406040_129202/1.

intéressant puisqu'il permet de questionner l'influence des politiques publiques helvétiques, pour la plupart formellement neutres du point de vue du sexe et clairement fondées sur la centralité du travail salarié. Or le maintien en emploi d'un nombre croissant de femmes est façonné par la division sexuelle du travail et le régime de genre qui structurent à la fois l'accès à l'emploi et le système des assurances sociales. Comme les arbitrages opérés entre travail rémunéré et travail non rémunéré déterminent largement les modalités de la seconde partie de carrière, dont la possibilité financière d'anticiper la retraite, hommes et femmes ne sont pas égaux dans cette étape de leur parcours de vie. Au-delà de l'injonction à la « conciliation » entre activités familiales et professionnelles qui (dé)limite la participation des femmes au marché du travail en Suisse (et pas uniquement de celles qui ont des enfants à charge), il convient de prendre en considération le régime de retraite helvétique. Le système de retraite, aujourd'hui encore largement inégalitaire entre les sexes, concourt à allonger la deuxième partie de carrière en incitant au maintien en emploi jusqu'à l'âge légal de la cessation d'activité pour bénéficier de rentes économiquement suffisantes. Dans une dernière partie, nous remettons en cause l'analyse selon laquelle la progression du taux d'emploi féminin après 50 ans relève d'un amoindrissement du travail domestique que les femmes effectuent gratuitement dans la sphère privée. Cette étape de leur parcours de vie est caractérisée par une diminution des heures passées aux tâches ménagères dans leur propre foyer, mais également par une augmentation du travail de *care* effectué dans des lieux diversifiés. Le cumul des charges professionnelle et domestique n'est donc pas l'apanage des premières parties de carrière féminine.

LE « VIEILLISSEMENT ACTIF » EN SUISSE :
DIVERGENCES ET CONVERGENCES DES COMPORTEMENTS
D'ACTIVITÉ ENTRE LES SEXES

Les effets combinés du vieillissement de la population active et du ralentissement de la croissance démographique font du maintien des seniors en emploi un enjeu politique et économique majeur dans les pays occidentaux. Depuis le début du XXI^e siècle, la prolongation de la vie active (Thozet, 2007) est inscrite dans les agendas des gouvernements occidentaux qui préconisent des mesures pour maintenir les seniors sur le marché du travail jusqu'à l'âge légal de la retraite⁴. L'Union européenne a ainsi promu des réformes⁵ visant à

4. Actuellement, celui-ci s'échelonne entre 60 et 67 ans au sein des États membres de l'Union européenne.

5. L'année 2012 a été consacrée « Année européenne du vieillissement actif ». Voir également : *Résolution du Parlement européen sur le défi démographique et la solidarité entre générations*. www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A7-2010-0268+0+DOC+XML+V0//FR#title5 (page consultée le 11 août 2011).

inverser la tendance de la retraite anticipée qui s'était ancrée dans les pratiques, les lois et les règlements. En Suisse, l'idée d'une promotion nécessaire du « vieillissement actif » s'est également imposée au cours de la décennie écoulée (Arend et Gsponer, 2004 ; OCDE, 2006). Les autorités helvétiques recommandent d'agir à deux niveaux (Groupe directeur mixte DFE/DFI, 2005). Il s'agit d'une part d'encourager les employeurs à développer des politiques d'entreprise de « gestion des âges » – quasi inexistantes en Suisse – visant à contrer les stéréotypes discriminants à l'égard des séniors en emploi et à réaménager les postes de travail afin de s'assurer de leur maintien en emploi⁶. Au niveau des politiques publiques, d'autre part, le but est d'adapter le système de protection sociale au nouveau contexte de prolongation de la vie active. L'objectif principal est de corriger le régime de retraite afin de limiter les incitations au départ anticipé, bien que ces dernières soient déjà restreintes et ne concernent que certaines catégories de salariés et salariées.

Si les disparités en matière de maintien en emploi sont particulièrement fortes selon le pays considéré, en Suisse le taux d'emploi des séniors est supérieur à la valeur préconisée au niveau européen selon la stratégie de Lisbonne : 50% à l'horizon 2010. Pour la population de 55 à 64 ans, ce taux s'élève en effet à 68% en 2010 contre 45,7% dans l'UE des 17 pays de la zone euro. Le tableau 1, qui compare l'emploi des personnes de 55 à 64 ans, laisse clairement voir que seules l'Islande, la Suède et la Norvège ont des valeurs supérieures.

Tableau 1 – Taux d'emploi de la population âgée de 55 à 64 ans en 2010

Suisse	Islande	Suède	Norvège	Royaume-Uni	Allemagne	France	Belgique	UE 17	Canada
68%	79,8%	70,4%	68,6%	57%	57,7%	39,7%	37,3%	45,7%	58,3%

Source : OCDE⁷

Bien que le taux d'emploi des travailleurs et travailleuses âgés de plus de 50 ans augmente régulièrement depuis deux décennies en Suisse, les courbes masculine et féminine suivent des mouvements différents. L'analyse des valeurs ventilées par classe d'âge quinquennale et par sexe montre que la participation

6. Selon Caradec *et al.* (2009), les entreprises s'approprient volontiers les mesures de « gestion des âges », qui ouvrent sur un possible « management de la diversité » qu'elles présentent comme conforme à leurs « valeurs » et comme un vecteur de leur performance économique.
 7. <http://stats.oecd.org/Index.aspx?QueryId=38902&lang=fr> (page consultée le 3 décembre 2012).

des hommes âgés de 50 à 65 ans au marché du travail diminue depuis 1991, alors que celle des femmes du même âge s'accroît (Rosende et Schoeni, 2012). Pour les hommes, le taux d'emploi reste élevé jusqu'à 60 ans, puis diminue au cours des cinq ans précédant l'âge légal de la retraite. Les plans de retraite anticipée promulgués par plusieurs employeurs dans le cadre de restructurations économiques de la décennie 1990 expliquent en grande partie cette régression (Le Goff *et al.*, 1999). En comparaison avec leurs homologues de sexe masculin, les femmes seniors sont proportionnellement moins nombreuses à exercer une activité lucrative, quelle que soit la classe d'âge examinée. En revanche, et c'est là une transformation majeure, la proportion de travailleuses âgées de 50 à 65 ans connaît une progression constante depuis vingt ans. L'augmentation est particulièrement marquée parmi les femmes âgées de 55 à 59 ans : le taux d'emploi passe en effet de 55% en 1991 à 72% en 2010. Cette variation s'inscrit dans une tendance générale de progression de l'activité féminine au cours de la seconde moitié du XX^e siècle (Bühler, 2002) : les femmes nées après 1950 s'insèrent massivement et durablement sur le marché du travail, notamment en raison de la progression de leur niveau de formation.

Si le taux d'emploi est l'un des indicateurs les plus fiables pour mesurer la participation effective au marché du travail, il masque cependant l'existence de disparités importantes concernant le comportement d'activité selon le sexe et au sein des groupes de sexe. Nous proposons donc de questionner certains des enjeux sexués de la prolongation de la vie active à l'aide du concept de division sexuelle du travail développé par Danièle Kergoat (2000). Tel que défini par l'auteure, ce concept permet non seulement de prendre en compte simultanément l'activité déployée dans la sphère professionnelle et privée et de questionner son articulation, mais il érige également deux principes fondamentaux : celui de séparation (il existe des travaux d'hommes et des travaux de femmes) et de hiérarchisation (les travaux d'hommes valent plus que les travaux de femmes). La division sexuelle du travail prend des formes variables selon les contextes socio-historiques et, bien que les relations sociales entre les hommes et les femmes évoluent, le rapport social entre les groupes de sexe reste toujours marqué par des rapports de domination. La portée heuristique d'un tel outil est de dépasser la description ou la catégorisation binaire des activités en fonction du sexe des individus, et vise l'analyse des processus par lesquels la société utilise cette différenciation pour hiérarchiser les activités et les personnes qui les produisent.

LE MAINTIEN EN EMPLOI EN SECONDE PARTIE DE CARRIÈRE AU PRISME DE LA DIVISION SEXUELLE DU TRAVAIL

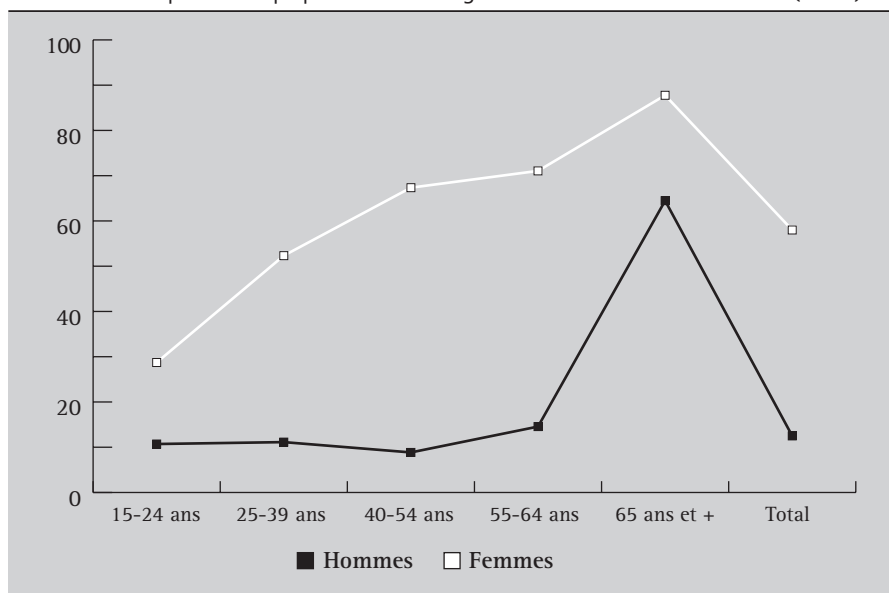
L'augmentation de la participation des femmes au travail rémunéré en seconde partie de carrière soulève des questions cruciales du point de vue de l'égalité

entre les sexes encore peu investiguées à ce jour. La convergence des comportements d'activité des hommes et des femmes de plus de 50 ans ne doit pas nous faire perdre de vue la diversité considérable des situations et des parcours professionnels féminins et masculins en Suisse. Afin d'interroger les contours du modèle dominant des séniors qui sous-tend de nombreuses publications scientifiques qui ne tiennent pas compte du genre (Guillemard, 2003), nous proposons d'appréhender le maintien en emploi des séniors à partir de deux autres indicateurs: le taux d'occupation et l'âge effectif de la cessation d'activité.

En Suisse, la majorité des femmes occupent un emploi à temps partiel tout le long de leur vie active; seules 40% d'entre elles travaillent à plein temps en 2010. À l'inverse, les hommes ont des parcours professionnels caractérisés par le plein temps jusqu'à l'âge légal de la retraite, ainsi que l'atteste la figure ci-dessous.

Figure 1

Part de l'emploi à temps partiel selon l'âge et le sexe en Suisse en 2010 (en %)



Source : Enquête suisse sur la population active
(données transmises par l'Office fédéral de la statistique en 2010)

Ce taux de temps partiel féminin, particulièrement élevé en Suisse, manifeste les modalités contemporaines de la division sexuelle du travail et du régime de genre helvétique, compris comme l'ensemble des structures influençant la division des rôles sexués (Walby, 2001 ; Giraud et Lucas, 2009).

Comme l'établissent différents travaux (Jobin, 1995 ; Bühler, 2002), la naissance d'enfants et les tâches d'éducation se répercutent durablement sur l'activité salariée féminine. Couplée au nombre insuffisant de structures de garde de la petite enfance et à la faible harmonisation des horaires scolaires, l'assignation au travail domestique contraint un grand nombre de femmes à opérer des arbitrages professionnels qui ont longtemps entraîné une interruption provisoire, ou définitive⁸, de l'activité lucrative. Actuellement, la maternité implique davantage le passage à temps partiel en première partie de carrière. Lorsque le niveau de qualification et la position professionnelle le permettent, il s'agit de temps partiel choisi ; toutefois, dans la plupart des cas, le temps partiel est un temps contraint, cela notamment pour les femmes ayant un statut d'emploi peu élevé (Messant-Laurent, 2001). Choisi ou non, le travail à temps partiel participe de l'injonction à « concilier » vie professionnelle et responsabilités familiales qui est faite aux femmes, et à elles seules (Junter-Loiseau, 1999). En conséquence, les trajectoires d'activité professionnelles féminines sont encore dictées par le rythme des naissances des enfants et les tâches d'éducation, à la différence des carrières masculines, uniquement structurées par le travail salarié. Cette réalité de l'emploi féminin alimente la prégnance des modèles familiaux bourgeois « classique » (*male breadwinner* et *female carer*) et « contemporain » (*modified male breadwinner*) (Lewis, 1992) qui se mettent en place lors de la naissance des enfants. Qu'en est-il alors de la seconde partie de carrière ?

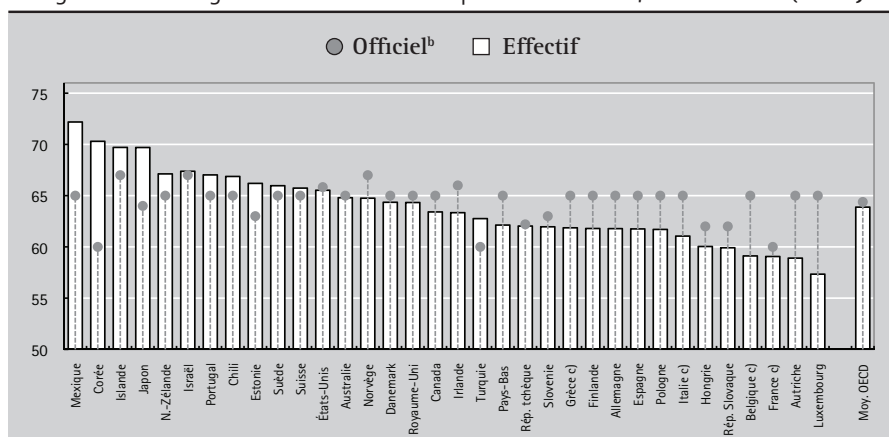
L'étape de la vie qui débute à 50 ans se caractérise par de nombreux changements, comme le rétrécissement de la taille du ménage, la transformation des responsabilités et du réseau familiaux. Selon certains auteurs, cette période du cycle de vie offre la possibilité d'une nouvelle carrière pour les femmes (Wanner *et al.*, 2003). Pourtant, si l'on se réfère à la figure ci-dessus, sept femmes âgées de 55 ans ou plus sur dix occupent un emploi à temps partiel, alors que c'est seulement le cas d'un peu plus d'un homme sur dix. Les écarts observés en matière de taux d'occupation des hommes et des femmes montrent que la seconde partie de carrière n'est pas le lieu d'une recomposition majeure de l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale. Par ailleurs, les raisons qui sous-tendent l'emploi à temps partiel des seniors sont fortement différenciées entre les hommes et les femmes : les premiers mentionnent les raisons de santé ou le « fait de ne pas avoir trouvé un poste à 100% », alors que les « raisons familiales » sont le principal motif du temps partiel des femmes au-delà de 50 ans (Strub, 2003 : 20). Incarnation de la division sexuelle du travail, les « raisons familiales » sont une clef de lecture des comportements d'activité des femmes en première, comme en deuxième partie de carrière en Suisse.

8. Cela explique qu'un tiers des femmes de 50 ans ou plus soient actuellement « inactives » (OFS, 2008).

Si le travail à temps partiel a soutenu la progression de l'activité féminine au cours des dernières décennies⁹, il convient de souligner que cette modalité d'emploi comporte de nombreux handicaps, non seulement au niveau des probabilités de connaître un avancement professionnel, mais également si l'on considère la situation économique durant la vie active et pendant la retraite. Un taux d'occupation inférieur à cinquante pour cent est synonyme de faible couverture sociale et conforte la dépendance des femmes à l'égard d'un homme dans le cas de celles vivant en couple, ou de l'État dans le cas de celles vivant seules. Le temps partiel se répercute donc durablement sur la deuxième partie de carrière en contraignant un certain nombre de femmes à se maintenir sur le marché du travail jusqu'à l'âge légal de la retraite, voire au-delà, comme nous le verrons ci-dessous, pour bénéficier d'une situation financière «correcte», notamment pour celles qui sont célibataires ou divorcées.

Un second indicateur corrobore l'analyse du maintien en emploi comme une contrainte financière : l'âge effectif de la cessation d'activité. Contrairement à d'autres pays, les hommes et les femmes quittent le marché du travail à l'âge légal de la retraite, un peu après pour les premiers (65 ans) et un peu avant pour les secondes (64 ans), comme l'attestent les figures suivantes relatives à l'âge effectif et à l'âge officiel de la retraite pour la période 2004-2009.

Figure 2
 Âge effectif et âge officiel de la retraite pour les hommes, 2004 – 2009 (OCDE)

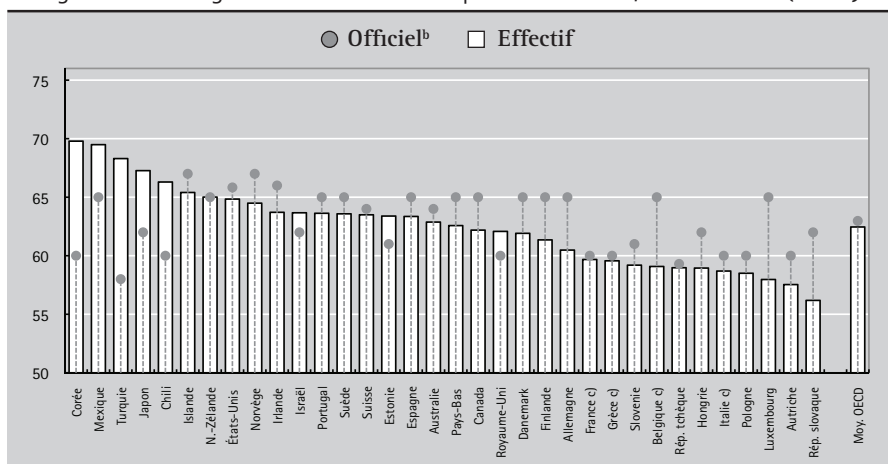


b) âge officiel de la retraite en 2010

c) en Belgique et en France, les salariés peuvent prendre leur retraite à l'âge de 60 ans si la durée de cotisation atteint 40 années. En Grèce, à l'âge de 58 ans (et 35 années de cotisation). En Italie, la retraite officielle est fixée à 57 ans (56 ans pour les salariés manuels) pour une durée de cotisation de 35 ans.

9. En raison de l'interruption fréquente d'activité lucrative pour des raisons familiales, les femmes nées avant 1950 sont moins actives que celles appartenant aux générations ultérieures (Chaze *et al.*, 2005).

Figure 2 (suite)
Âge effectif et âge officiel de la retraite pour les femmes, 2004 – 2009 (OCDE)



b) âge officiel de la retraite en 2010

c) en Belgique et en France, les salariés peuvent prendre leur retraite à l'âge de 60 ans si la durée de cotisation atteint 40 années. En Grèce, à l'âge de 58 ans (et 35 années de cotisation). En Italie, la retraite officielle est fixée à 57 ans (56 ans pour les salariés manuels) pour une durée de cotisation de 35 ans.

Source : OCDE¹⁰

En Suisse, plus de neuf hommes sur dix âgés entre 50 et 59 ans exercent une activité rémunérée (Rosende et Schoeni, 2012). Dès 60 ans, soit au cours des cinq ans précédant l'âge légal de la retraite, le taux d'emploi diminue de manière rapide, bien que la majorité des hommes prennent leur retraite peu après 65 ans. Les femmes quittent le marché du travail à l'âge officiel de la retraite, soit 64 ans, comme on le voit sur la figure ci-dessus. Toutefois, en 2010, une femme sur dix demeure professionnellement active alors même qu'elle bénéficie d'une rente (Murier, 2012: 214). La forte participation des femmes au marché du travail en seconde partie de carrière jusqu'à l'âge légal de la retraite ne peut être analysée sans faire référence au système de retraite helvétique largement façonné par le régime de genre. En effet, les probabilités de sortie anticipée du marché du travail sont plus élevées pour les personnes ayant beaucoup cotisé aux assurances sociales, c'est-à-dire pour celles qui ont des parcours professionnels continus et à temps plein tout le long de la vie (Guggisberg, 2006), soit des hommes dans la majorité des cas.

10. www.oecd.org/redirect/document/47/0,3746,fr_2649_34747_39374006_1_1_1_1,00.html (page consultée le 12 juin 2012).

SYSTÈME DE RETRAITE HELVÉTIQUE :
COURONNEMENT DES INÉGALITÉS ENTRE HOMMES
ET FEMMES SUR LE MARCHÉ DE L'EMPLOI

Le système de retraite helvétique favorise largement le maintien en emploi jusqu'à l'âge légal de la cessation d'activité, conférant à la notion de deuxième partie de carrière une délimitation flexible. Depuis 1972, le régime de retraite est fondé sur trois piliers qui associent deux logiques différentes, redistribution et capitalisation, et il se caractérise par une étroite interdépendance entre la position des bénéficiaires sur le marché du travail et le niveau de prestations. L'adoption de mesures correctrices, telles les bonifications pour tâches éducatives et d'assistance, constitue une amélioration importante, mais leur portée est limitée. Les politiques de retraite en particulier, et l'État-providence en général, ne sont pas neutres du point de vue du genre (Dandurand *et al.*, 2002) et contribuent à perpétuer les inégalités entre les sexes sur le marché du travail lors de la retraite.

Le premier pilier, l'Assurance vieillesse et survivants (AVS) en vigueur depuis 1948, correspond à la prévoyance publique. Basée sur un système de répartition auquel chaque adulte, y compris les personnes qui n'ont pas d'activité lucrative, contribue, cette assurance est censée garantir l'octroi d'une rente couvrant les besoins vitaux aux individus ayant atteint l'âge légal de la retraite (Streit, 2009) : 64 ans pour les femmes et 65 ans pour les hommes¹¹. En 2008, 97 % d'hommes et 98 % de femmes bénéficiaient de l'AVS (OFS, 2011a). Les valeurs médianes des rentes annuelles sont également proches quant aux revenus : 20 400 francs suisses¹² pour les hommes et 19 800 francs pour les femmes. L'égalité entre les sexes qui prévaut dans le premier pilier est largement imputable à la 10^e révision de l'AVS en 1995. En effet, cette réforme législative a introduit des bonifications pour tâches éducatives et d'assistance, et le remplacement de la rente de couple par deux rentes individuelles (le *splitting*) qui ont représenté une avancée significative en matière d'égalité entre femmes et hommes. Toutefois, l'AVS reste encore marquée par le modèle de famille nucléaire traditionnelle (Commission fédérale pour les questions féminines, 2011) et surtout ne couvre pas le minimum vital.

Le deuxième pilier, la prévoyance professionnelle (LPP), est fondé sur un système de capitalisation dont l'objectif initial était le maintien du niveau de vie antérieur à la cessation d'activité. À l'échelle nationale, la prévoyance professionnelle est organisée très librement ; les rentes sont donc très hétérogènes. En effet,

-
11. La volonté politique est d'aligner l'âge de la retraite des femmes sur celles des hommes. En effet, la 11^e révision de l'AVS proposée par le Conseil fédéral s'inscrit dans la volonté de prolongation de la vie active des femmes. Si des impératifs financiers guident ces réformes, l'argument de l'égalité entre les sexes est mobilisé de manière récurrente.
 12. Un franc suisse correspond à 1,03 dollar canadien (taux de change au 15 juillet 2012).

le calcul des rentes LPP prend en considération le niveau de salaire et le nombre d'années de cotisation, mais il dépend aussi du montant de la cotisation versée par l'employeur et du régime de cotisation de la caisse de pension. Notons que les règlements des caisses de pension sont divers. Selon les estimations du Syndicat des Services publics (SSP), il existe actuellement près de 2 000 caisses de pension et 10 000 plans de pension en Suisse. Le seuil d'accès à la rente LPP, fixé à 20 880 francs suisses en 2011, exclut du deuxième pilier les personnes ayant des revenus annuels inférieurs à ce montant. Les caisses de pension ne connaissent pas de mesures correctrices relatives à la perte de gain liée au travail de *care*, comme les bonifications pour tâches éducatives ou tâches d'assistance. Le régime actuel du deuxième pilier est donc discriminatoire pour les personnes ayant des parcours professionnels discontinus ou à temps partiel, ou les deux, soit des femmes dans la très grande majorité des cas (Despland, 2010).

Les données chiffrées relatives au deuxième pilier permettent d'illustrer clairement les inégalités entre femmes et hommes sur le marché de l'emploi qui se répercutent lors de la retraite. En 2008, 71,4% des personnes sont au bénéfice d'un deuxième pilier : 82,6% d'hommes et 56% de femmes. Si l'on ne considère que la population active, l'inégalité entre les sexes diminue, mais reste toutefois très marquée : 88,5% de la population active avait un deuxième pilier, dont 95,5% d'hommes et 80,5% de femmes (OFS, 2011a : 10). Autrement dit, en 2008 seuls 5% des hommes actifs n'ont pas de LPP, contre 20% des femmes actives ! Cette différence d'accès à la prévoyance professionnelle est largement imputable à la division sexuelle du travail qui module l'accès à l'emploi des femmes. Certes, l'abaissement du seuil d'accès dans le cadre de la LPP révisée en 2011 a permis d'élargir la couverture du deuxième pilier, mais ce pilier reste construit sur le modèle de trajectoire professionnelle masculine continue et à temps plein. Toutes les personnes qui ont des parcours discontinus ou à temps partiel ont ce qu'elles appellent communément des «trous» dans leurs années de cotisation. Pour ces personnes, le maintien en emploi jusqu'à l'âge légal de la retraite, voire au-delà, n'est pas un choix, mais bien une nécessité financière. Il convient par ailleurs de mentionner qu'outre l'accès (ou non) à la rente les prestations économiques du second pilier reflètent également les inégalités entre hommes et femmes sur le marché de l'emploi. Compte tenu de la ségrégation professionnelle qui caractérise le marché du travail (Charles, 2005) et de l'infériorité des salaires féminins (Département fédéral de l'intérieur *et al.*, 2009), les femmes qui bénéficient de la prévoyance professionnelle touchent une rente plus de deux fois inférieure à celle des hommes et un capital qui lui est plus de trois fois inférieur¹³. En 2008, les valeurs médianes du montant de la rente

13. Les personnes au bénéfice d'un second pilier peuvent choisir si elles décident de toucher une rente jusqu'à leur décès ou un capital.

annuelle sont de 32 400 francs suisses pour les hommes et de 18 000 francs pour les femmes ; celles du capital sont de 150 000 francs pour les hommes et de 43 772 francs pour les femmes (OFS, 2011a : 12). L'accès au second pilier, ainsi que le montant de la rente ou du capital, contraint de nombreuses femmes à l'exercice d'une activité rémunérée le plus longtemps possible afin d'assurer leur subsistance économique lors de la retraite.

Enfin, le troisième pilier repose sur un système de capitalisation. Il correspond à la prévoyance individuelle, soit à la capacité d'épargner afin de bénéficier de prestations de vieillesse supplémentaires à la retraite. Facultative, cette possibilité n'est cependant ouverte qu'aux personnes exerçant une activité lucrative et elle est étroitement liée au niveau de revenu de l'activité professionnelle. À nouveau, compte tenu de l'inégale répartition du travail domestique entre les sexes et de la ségrégation du marché de l'emploi, les femmes ont moins de probabilités de constituer un troisième pilier et, lorsqu'elles s'avèrent en mesure de le faire, elles bénéficient d'une prévoyance individuelle globalement inférieure à celles des hommes. En 2008, seules 25,3% des femmes ont constitué un troisième pilier contre 42,3% des hommes (OFS, 2011a : 10). Les capitaux sont également moins élevés pour les premières que pour les seconds : 45 000 francs suisses pour les femmes et 60 000 francs pour les hommes.

Les disparités observées entre les sexes, que ce soit en matière d'accès aux trois piliers ou au niveau des rentes perçues à la retraite, relèvent des trajectoires différenciées des hommes et des femmes sur le marché de l'emploi. Ces inégalités résultent également des présupposés normatifs et idéologiques relatifs aux relations entre les sexes (Morel, 2007) qui guident aujourd'hui encore le régime de retraite helvétique. En dépit des changements intervenus dans la vie de couple et la famille, le système de sécurité sociale helvétique demeure axé sur le modèle du pourvoyeur unique de ressources économiques. La plupart des assurances indemnisent la perte de revenu de l'apporteur unique en cas de maladie, d'accident, d'invalidité ou de vieillesse. En revanche, la perte de gain liée au fait d'effectuer gratuitement des tâches d'assistance, de soins et de garde auprès des enfants ou des adultes tributaires de soins fait partie des risques sociaux sans protection réelle (Stutz et Knupfer, 2012). En effet, la protection sociale est étroitement liée au travail salarié, ou au « statut salarial » (Castel, 1995), et les politiques de retraite visant à couvrir les besoins des personnes âgées ont été conçues pour un travailleur salarié à plein temps, de manière continue, depuis la fin de la formation jusqu'à la retraite. Leur but initial était de protéger le salaire de l'homme, désigné comme le pourvoyeur principal des revenus du ménage, alors que les femmes étaient considérées comme les garantes du travail reproductif. Dans cette conception, les femmes (mariées pendant toute la vie) dépendent de leur mari, non seulement du point de vue de leur sécurité économique immédiate, mais aussi du point de vue de leurs droits sociaux. Le système

de retraite helvétique discrimine donc indirectement les femmes du fait de leur assignation à la sphère reproductive et de leur absence, ou leur présence de manière discontinue ou à temps partiel, sur le marché de l'emploi. Comme leurs parcours professionnels n'ont pas correspondu, et ne correspondent toujours pas, au modèle qui gouverne le régime de retraite, elles bénéficient de rentes de vieillesse inférieures. Les transformations majeures survenues dans la sphère privée, notamment la fragilisation des formes familiales « traditionnelles » et l'augmentation massive des divorces, contribuent également au maintien en emploi d'un nombre croissant de personnes. En 2010, plus d'un mariage sur deux se terminait par un divorce (54,4%) (OFS, 2011b), et la progression des ruptures matrimoniales concerne de plus en plus souvent les couples de séniors. De nombreuses femmes, seules ou divorcées, sont par conséquent contraintes de revenir, ou de se maintenir, sur le marché du travail, si possible en augmentant leur taux d'occupation en deuxième partie de carrière, pour constituer une retraite suffisante.

MAINTIEN EN EMPLOI ET INÉGALITÉS DANS LA SPHÈRE PRIVÉE : CUMUL DE CHARGES POUR LES FEMMES

Une analyse en matière de division sexuelle du travail nous permet également de questionner la représentation dominante selon laquelle la seconde partie de carrière rimerait, pour les femmes du moins, avec un allègement substantiel des activités domestiques. Le travail de *care* tend au contraire à augmenter durant cette étape de la vie active (OFS, 2009). Il convient dès lors de regarder plus en détail la division sexuelle du travail dans la sphère privée (Le Bihan et Martin, 2006) pour comprendre les particularités de la deuxième partie de carrière. Nous proposons d'examiner ci-après la charge de travail domestique en général, le travail de *care* – les activités de soins prodigués aux proches dépendants – en particulier, et leur répartition entre les sexes.

En Suisse, les femmes consacrent en moyenne deux fois plus de temps au travail domestique que les hommes¹⁴ (OFS, 2009). Cette inégalité tend à se réduire en seconde partie de carrière : le nombre d'heures dédiées aux activités ménagères et familiales dans son propre foyer diminue chez les femmes et augmente chez les hommes de 50 à 65 ans. Alors que ces derniers vouent deux heures de plus au travail domestique qu'en première partie de carrière, les femmes y consacrent près de cinq heures de moins par semaine (OFS, 2009 : 9). Toutefois, au travail non rémunéré accompli dans son propre ménage s'ajoute

14. À noter que les données statistiques concernant le travail domestique sont très lacunaires en Suisse. La plupart du temps, les rapports s'intéressent au nombre d'heures consacrées aux tâches domestiques et familiales selon la situation familiale, l'âge du plus jeune enfant et le sexe.

le travail bénévole informel effectué à l'extérieur du domicile. Les activités de soins et les services destinés aux parents et aux proches (garde d'enfants, tâches de soins, aide au ménage, transport de personnes, etc.) constituent une charge de travail considérable. Ces activités sont essentiellement assumées par des femmes : en 2008, 29% des femmes âgées de 55 à 64 ans effectuaient du travail bénévole informel contre 17% d'hommes (OFS, 2011a : 16). Les femmes âgées de plus de 50 ans occupent une position centrale dans le jeu des solidarités intergénérationnelles (Kellerhals *et al.*, 2001). Elles font partie de la génération appelée « sandwich » ou « pivot » (Attias-Donfut, 1995) qui prend soin à la fois des plus âgés et des plus jeunes. En deuxième partie de carrière, les soins aux personnes dépendantes demeurent une « affaire de femmes » (Perrig-Chiello *et al.*, 2011). En conséquence, si la charge de travail domestique des femmes diminue à cette étape de la vie, le travail de *care* et les heures dédiées à la garde de petits-enfants, aux tâches de soutien et d'aide à des parents ou des proches âgés vivant dans d'autres ménages¹⁵ augmentent.

Ainsi, quel que soit leur âge, les femmes n'échappent pas à l'assignation au travail effectué dans la sphère privée, bien que le contenu des activités gratuites varie et que les lieux où celles-ci sont réalisées se diversifient dès 50 ans. Cela n'est pas sans effet sur le maintien en emploi des femmes en deuxième partie de carrière. En effet, la complexification des charges domestiques peut contraindre une partie d'entre elles à (re)définir leur participation au marché du travail. Une récente étude menée dans les trois régions linguistiques helvétiques montre que, lorsque c'est la fille qui assume les soins à une personne âgée dépendante, les possibilités d'avoir une vie professionnelle sont restreintes. « [En Suisse romande], près de 18% indiquent avoir réduit leur charge professionnelle, 16% sont allées jusqu'à quitter leur emploi et 5% ont pris une retraite anticipée » (Perrig-Chiello *et al.*, 2011 : 3); les comportements professionnels des autres femmes ne sont pas modifiés. Notons que les raisons familiales, soit les tâches d'assistance et de soins, n'entraînent pas de modifications du parcours professionnel masculin. Si la complexification du travail domestique peut engendrer une diminution du temps de travail ou un retrait du marché de l'emploi pour celles qui en ont les moyens économiques, pour les autres elle occasionne un cumul des charges professionnelles et domestiques. L'insuffisance des structures de prise en charge des personnes dépendantes en Suisse¹⁶, qu'il s'agisse de la petite enfance ou des personnes âgées, contraint en effet de nombreuses femmes seniors à « concilier » vie professionnelle et vie familiale pendant la seconde

15. La majorité des personnes âgées de plus de 65 ans vivent dans leur propre foyer en Suisse (OFS, 2011a).

16. La tendance actuelle des politiques publiques concernant la prise en charge des personnes dépendantes est de privilégier l'aide à domicile aux dépens de la prise en charge en institution. La pression à la réduction des dépenses de santé n'est pas étrangère à cette orientation.

partie de leur carrière. Étant donné qu'elles sont de plus en plus nombreuses à se maintenir en emploi, le cumul des charges caractérise fortement cette étape de la vie active, de sorte que certaines femmes de plus de 50 ans sont sur trois « fronts » en même temps : enfants/petits-enfants, parents/beaux-parents âgés et activité lucrative. Au quotidien, cela se traduit par une augmentation de la fatigue physique et psychique, un souci permanent, une grande responsabilité organisationnelle, qui ne sont pas sans effets sur la santé (Le Feuvre, 2011).

CONCLUSION

L'analyse du maintien en emploi des personnes de plus de 50 ans sous l'angle de la division sexuelle du travail a l'avantage de mettre en lumière les contraintes différenciées – professionnelles et privées – qui organisent les pratiques féminines et masculines. Elle permet de battre en brèche une conception de l'égalité reposant sur une stricte équité (Delphy, 1999). La convergence des comportements d'activité entre les sexes en seconde partie de carrière est souvent présentée comme une avancée de l'égalité, alors qu'elle traduit, au contraire, les inégalités des parcours de vie. En Suisse, le taux d'emploi élevé des femmes de plus de 50 ans est souvent placé sous le signe de la contrainte : la progression de leur participation au marché du travail résulte de leur trajectoire professionnelle antérieure et de leur accès limité au régime de retraite. Loin de recouvrir un modèle unique, cette étape de la vie active renvoie à une réalité à géométrie variable étroitement structurée par le genre, mais aussi par la position professionnelle ou la classe sociale.

La seconde vertu heuristique d'une analyse du maintien en emploi en matière de division sexuelle du travail est de montrer que les femmes ne constituent pas une catégorie spécifique. Les hommes, eux aussi, sont de plus en plus concernés par la nécessité économique de se maintenir en emploi : la flexibilisation et la précarisation du travail salarié concourent à morceler leur parcours professionnel et à rallonger la seconde partie de leur carrière. Les transformations à l'œuvre dans le marché du travail, la vie familiale et l'État social contribuent à ce qu'un nombre croissant de personnes se voient contraintes de se maintenir en emploi jusqu'à un âge toujours plus avancé, posant les questions cruciales des conditions d'activité et de la santé au travail des salariées et salariés les plus précarisés.

Trente ans après l'introduction de l'égalité entre femmes et hommes dans la Constitution fédérale (1981), le genre a, aujourd'hui encore, une faible résonance dans la majorité des secteurs de l'État social helvétique. De fait, les dispositifs mis en place concernent essentiellement la facilitation de la « conciliation » travail-famille durant la première partie de carrière et l'égalité des salaires. Ils sont non seulement peu contraignants, mais surtout ne remettent pas en cause la répartition des rôles sexués et leur traduction dans des taux d'occupation fortement différenciés. Dans le domaine de la vieillesse, la problématique des inégalités de

sexe demeure quasiment absente, alors même que la pauvreté des femmes âgées est un phénomène bien connu et largement documenté. Les politiques publiques de retraite intègrent le genre de manière sélective ou inachevée, contribuant à la reproduction des inégalités, voire les masquant, et laissant apparaître une égalité en trompe-l'œil. Pourrions-nous alors conclure que, lorsqu'elles tiennent compte du genre, les politiques publiques ne sont en tout cas pas du genre à remettre en question la division sexuelle du travail?

RÉSUMÉ | ABSTRACT

S'appuyant sur les données statistiques recueillies dans le cadre d'une recherche sur l'égalité entre les hommes et les femmes seniors en Suisse, l'article propose une analyse de la seconde partie de carrière sous l'angle de la division sexuelle du travail. Les taux élevés d'emploi des deux sexes dans ce pays tendent à masquer les inégalités de genre en matière d'insertion professionnelle, d'accès à la retraite et de cumul de charges de travail professionnelle et domestique. Fortement structurés par un « régime de genre traditionnel », les politiques publiques et le marché du travail concourent à allonger la durée de vie active des femmes afin qu'elles puissent assurer leur subsistance économique.

Using statistical data gathered for a research project on equality between older men and women in Switzerland, this paper offers an analysis of the sexual division of labour in the latter half of workers' careers. The high rates of employment of both sexes in this country tend to obscure gender inequalities in job-market integration, access to retirement and shouldering of both occupational and household workloads. Rigidly structured by a "traditional gender system," public policies and the job market combine to lengthen the working lives of women as they seek to ensure their economic subsistence.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- AREND, Michal et Gabriele GSPONER. 2004. *Active ageing and the labour market: Country report WP2 Switzerland*. Zürich, Econcept.
- ATTIAS-DONFUT, Claudine. 1995. *Les solidarités entre les générations. Vieillesse, famille, état*. Paris, Nathan, Essais et recherche.
- BÜHLER, Elisabeth. 2002. *Atlas suisse des femmes et de l'égalité*. Zurich, Seismo.
- CARADEC, Vincent et al. 2009. « Les deux visages de la lutte contre la discrimination par l'âge », *Mouvements*, 59 : 11-23.
- CASTEL, Robert. 1995. *Les métamorphoses de la question sociale*. Paris, Fayard.
- CHARLES, Maria. 2005. *Évolution de la ségrégation professionnelle en Suisse en fonction du sexe et de la nationalité de 1970 à 2000*. Neuchâtel, OFS.
- CHAZE, Jean-Paul, Marcel BILGER et Caroline SCHLESSER. 2005. *Les générations face au marché du travail. Évolution de la vie active de 1970 à 2000*. Neuchâtel, OFS.
- COMMISSION FÉDÉRALE POUR LES QUESTIONS FÉMININES. 2011. *Femmes Pouvoir Histoire: droit AVS et LPP*. www.ekf.admin.ch/dokumentation/00444/00516/index.html?lang=fr. Page consultée le 11 août 2011.
- DANDURAND, Renée, Jane JENSON et Annie JUNTER. 2002. « Les politiques publiques ont-elles un genre? », *Lien social et Politiques*, 47 : 5-13.

- DELPHY, Christine. 1999. «La parité en France : exemple d'un mauvais débat sur une bonne question», *Olympe*, 11 : 84-93.
- DÉPARTEMENT FÉDÉRAL DE L'INTÉRIEUR, BUREAU FÉDÉRAL DE L'ÉGALITÉ ENTRE FEMMES ET HOMMES, OFS. 2009. *Vers l'égalité des salaires!* Berne, BFEG/OFS.
- DESPLAND, Béatrice. 2010. «Les femmes, exclues et préférentielles du 2^e pilier», Communication au Syndicat Unia. Neuchâtel, 26 janvier. www.unia.ch/Les-femmes-exclues-et-preferi.2842.0.html. Page consultée le 26 juin 2011.
- GIRAUD, Olivier et Barbara LUCAS. 2009. «Le renouveau des régimes de genre en Allemagne et en Suisse : bonjour néo-maternalisme?», *Cahiers du genre*, 46 : 17-46.
- GROUPE DIRECTEUR MIXTE DFE/DFI. 2005. *Participation des travailleuses et travailleurs âgés*. Zurich, Rapport de synthèse SECO.
- GUGGISBERG, Jürg. 2006. *Prévoyance et situation économique des personnes retraitées et pré-retraitées*. Neuchâtel, OFS.
- GUILLEMARD, Anne-Marie. 2003. *L'âge de l'emploi. Les sociétés face à l'épreuve du vieillissement*. Paris, Armand Colin.
- JOBIN, Claire. 1995. *Entre les activités professionnelles et domestiques : la discrimination sexuelle*. Lausanne, Éditions d'En Bas.
- 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.
- KELLERHALS, Jean, Claudine BURTON-JEANGROS et Raphaël HAMMER. 2001. «Structure, fonction et dynamique du réseau de parenté pour les familles contemporaines. Une analyse à partir du cas helvétique», dans Anne-Lise HEAD-KÖNIG et al. (dir.). *Famille, parenté et réseaux en Occident*, Genève, Société d'histoire et d'archéologie : 105-118.
- KERGOAT, Danièle. 2000. «Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe», dans Helena HIRATA, Françoise LABORIE, Hélène LE DOARE et Danièle SENOTIER (dir.). *Dictionnaire critique du féminisme*. Paris, PUF : 35-44.
- LE BIHAN, Blanche et Claude MARTIN. 2006. «Travailler et prendre soin d'un parent âgé dépendant», *Travail, genre et sociétés*, 16 : 77-96.
- LE FEUVRE, Nicky. 2011. «Les enjeux de santé au travail chez les seniors des deux sexes : du pareil au même?», dans Sophie LE GARREC (dir.). *Le travail contre la santé? Les enjeux de santé au travail des seniors*. Paris, L'Harmattan.
- LE GOFF, Jean-Marie, Hermann-Michel HAGMANN et François HÖPFLINGER. 1999. *Les trajectoires des travailleurs âgés sur le marché du travail en Suisse et en Europe. Analyse socio-démographique*. Lausanne, Réalités sociales.
- LEWIS, Jane. 1992. «Gender and Development of Welfare Regimes», *Journal of European Social Policy*, 2 : 159-173.
- MESSANT-LAURENT, Françoise. 2001. «Le modèle atypique de l'emploi féminin deviendrait-il la norme? Flexibilité de l'emploi, des horaires et division sexuelle du travail», dans Stefanie BRANDER, Rainer SCHWEIZER et Beat SITTER-LIVER, (dir.). *Geschlechterdifferenz und Macht. Reflexion gesellschaftlicher Prozesse*. Freiburg, Universitätsverlag : 210-227.
- MOREL, Nathalie. 2007. «Le genre des politiques sociales. L'apport théorique des "gender studies" à l'analyse des politiques sociales», *Sociologie du Travail*, 49, 3 : 383-397.

- MURIER, Thierry. 2012. «Les séniors sur le marché suisse du travail», *Sécurité sociale CHSS*, 4: 210-214.
- OCDE. 2006. *Vivre et travailler plus longtemps*. Paris, OCDE.
- OFS. 2008. *L'activité professionnelle des personnes de 50 ans et plus. Une étude basée sur les résultats de l'enquête suisse sur la population active et de l'enquête sur la structure des salaires*. Neuchâtel, OFS.
- OFS. 2009. *Temps consacré au travail domestique et familial: évolutions de 1997 à 2007*. Neuchâtel, OFS.
- OFS. 2011a. *Indicateurs de la prévoyance vieillesse. Résultats des indicateurs clés*. Neuchâtel, OFS.
- OFS. 2011b. *Naissances, mariage et divorce en hausse*. Communiqué de presse. Neuchâtel, OFS.
- PERRIG-CHIELLO, Pasqualina, François HOPFLINGER et Sara HUTCHISON. 2011. *AgeCare-SuisseLatine. Prise en charge des personnes âgées par des proches soignants en Suisse romande et italienne*. Berne, Association suisse des services d'aide et de soins à domicile.
- ROSENDE, Magdalena, et Céline SCHOENI. 2012. «Deuxième partie de carrière, régime de retraite et inégalités de sexe», *Revue française des affaires sociales*, 2-3: 131-147.
- STREIT, Anton. (2009). «Où en est la prévoyance vieillesse?», *Sécurité sociale CHSS*, 2: 69-77.
- STRUB, Silvia. 2003. *Le travail à temps partiel en Suisse. Étude axée sur la répartition du travail à temps partiel entre femmes et hommes et sur la situation familiale des personnes actives occupées*. Berne, Bureau fédéral de l'égalité.
- STUTZ, Heidi et Caroline KNUPFER. 2012. *La protection sociale du travail de care non rémunéré. Les besoins d'adaptation de l'État social liés à l'évolution du partage du travail entre femmes et hommes*. Berne, Bureau fédéral de l'égalité.
- THOZET, Michèle. 2007. «Gestion des âges: bilan du programme européen Equal et de la stratégie de l'emploi», *Retraite et société*, 51: 274-280.
- WANNER, Philippe, Alexis GABADINHO et Antonella FERRARI. 2003. *La participation des femmes au marché du travail*. Berne, OFAS, Rapport de recherche n° 7.
- WALBY, Silvia. 2001. «From Gendered Welfare State to Gender Regimes: National Differences, Convergence or Re-structuring?», paper presented to *Gender and Society Group*, Stockholm University, January.