Zeitschrift: Schweizerische Zeitschrift für Soziologie = Revue suisse de sociologie = Swiss journal of sociology

Herausgeber: Schweizerische Gesellschaft für Soziologie

Band: 40 (2014)

Heft: 2

Artikel: Le genre du "vieillissement actif" : du principe du traitement équitable à la multiplication des injonctions contradictoires

Autor: Le Feuvre, Nicky / Kuehni, Morgane / Rosende, Magdalena

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-815101

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 16.07.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

Le genre du « vieillissement actif » : du principe du traitement équitable à la multiplication des injonctions contradictoires

Nicky Le Feuvre*, Morgane Kuehni*, Magdalena Rosende* et Céline Schoeni*

1 Introduction

La plupart des recherches menées à ce jour sur l'impact des politiques publiques sur les inégalités de sexe insistent sur la manière dont différents « régimes » – de protection sociale, de care, d'emploi – s'articulent à l'échelle macrosociale, pour imposer un cadre contraignant aux parcours biographiques des individus (Lewis 1992 ; Levy et al. 2006 ; Esping-Andersen 2009). Si de tels travaux ont permis de souligner la variabilité sociohistorique des « régimes de genre » (Walby 2004) et de mieux comprendre les multiples barrières structurelles et idéologiques qui s'érigent à l'encontre de l'égalité dans certains contextes sociaux, ils offrent une grille de lecture quelque peu uniformisante des expériences sexuées des individus. De telles analyses partent souvent du principe que les modèles (ou normes) de genre inscrits dans les dispositifs d'action publique se caractérisent par une certaine cohérence interne et se manifestent à l'identique aux différents niveaux de l'organisation sociale. Peu de travaux insistent sur le fait que ces « régimes » sont composés d'éléments potentiellement contradictoires, pouvant être interprétés et mobilisés très différemment dans divers espaces sociaux, y compris à l'échelle des institutions intermédiaires.

Le présent article propose d'analyser la manière dont les normes de genre inscrites dans les injonctions politiques au « vieillissement actif » sont appropriées, détournées et réinterprétées à l'échelle des grandes entreprises suisses[1]. Au lieu de nous focaliser sur les inégalités sexuées en matière de retraite (Oesch 2008 ; Rosende et Schoeni 2012)[2], nous centrerons notre attention sur les dissonances potentielles autour du « doing gender » (West et Zimmerman 1987) institutionnel dans ce cas

* Institut des sciences sociales, Université de Lausanne, CH-1015 Lausanne, nicky.lefeuvre@unil.ch, morgane.kuehni@unil.ch, magdalena.rosende@unil.ch et celine.schoeni@unil.ch.

1 Les résultats présentés ici sont issus du projet « Egalité des seniors en emploi » (EGALISE), mené au sein du Programme national de recherche « Egalité entre hommes et femmes » (PRN60) du FNS. Voir : http://www.nfp60.ch/F/Pages/home.aspx. Nous avons également bénéficié du soutien du Pôle de recherche national LIVES.

2 Le système de retraite helvétique est basé sur 3 piliers. Le 1er pilier (AVS – assurance vieillesse et survivants) est le plus égalitaire puisqu'il concerne 97% des hommes et 98% des femmes. Par contre, les femmes sont clairement défavorisées dans le 2ème et le 3ème piliers : la prévoyance professionnelle et l'épargne individuelle. En 2008, 71.4% des personnes sont au bénéfice d'un 2ème pilier : 82.6% d'hommes et 56% de femmes, et seules 25.3% des femmes ont constitué un 3ème pilier, contre 42.3% des hommes (OFS 2011).

précis. Nous partons de l'hypothèse que l'appréhension des effets sexués des politiques gagne très nettement en précision quand l'analyse englobe différentes échelles de régulation sociale (Giraud et Lucas 2007 ; Le Feuvre 2008). Mettant au jour un décalage entre les normes de genre promues dans les politiques publiques et celles qui régissent l'action des institutions intermédiaires, nous analyserons les tensions et injonctions contradictoires auxquelles les femmes seniors[3] sont aujourd'hui confrontées.

Pour ce faire, le présent article est structuré en trois parties. Dans un premier temps, nous montrerons que, à l'échelle du régime helvétique de protection sociale, les attentes exprimées à l'égard des seniors se sont progressivement indifférenciées en fonction du sexe : hommes et femmes sont également encouragé·e·s à se maintenir le plus longtemps possible en activité, sous peine de subir d'importantes pénalités financières en matière de retraite[4]. Dans ce sens, les politiques du « vieillissement actif » s'inscrivent dans un répertoire de l'action publique qui est davantage en phase avec le modèle sexuellement indifférencié de l'*adult worker* (Lewis et Guillari 2005 ; Daly 2011), qu'avec celui du *(modified) male breadwinner / female carer* (Crompton 1999 ; Jenson 2011).

Dans un deuxième temps, nous montrerons que les dispositifs politiques nationaux d'encouragement au « vieillissement actif » trouvent, pour l'heure, un faible écho au sein des grandes entreprises suisses. Si les directions des ressources humaines (DRH) adhèrent formellement aux principes d'allongement de la vie active, elles consacrent peu d'attention à la gestion prévisionnelle des âges. De surcroît, ces acteurs intermédiaires appréhendent les enjeux de l'avancée en âge de manière différenciée en fonction du sexe et du statut de leurs salarié·e·s. Alors que les entreprises sont soucieuses de retenir leurs seniors qualifié·e·s, elles ne manifestent aucune attention particulière à l'égard des personnes occupant des postes moins « stratégiques » à leurs yeux, dont bon nombre de femmes. Nous montrerons que l'absence de mesures de gestion des âges destinées aux femmes seniors est redoublée par leur évacuation concomitante des politiques de l'égalité, très largement centrées sur le début de carrière.

Dans un troisième temps, nous analyserons les conséquences de la cécité des services RH à l'égard des femmes seniors. Si le système helvétique de protection sociale encourage un alignement des femmes sur un parcours ternaire linéaire (formation – emploi – retraite), proche de celui autrefois réservé aux hommes, les mesures mises en œuvre au sein des entreprises continuent d'appréhender les femmes comme des « salariées contingentes » (Torns 1998), et d'encourager des trajectoires discontinues et/ou à temps partiel de leur part.

Nous conclurons sur le fait que la « révolution de genre » amorcée par les politiques du « vieillissement actif » demeure très largement inachevée (Esping-

3 Terme généralement utilisé pour désigner les personnes actives âgées de plus de 50 ans.
4 Par exemple, le montant de la rente du 1er pilier est réduit de 6.8% par année d'anticipation.

Andersen 2009) dans le cas suisse. Les décalages et les tensions qui existent entre les différents niveaux de régulation des biographies sexuées (régime de protection sociale et politiques d'entreprise) s'avèrent particulièrement coûteux pour les femmes seniors. Passés au filtre des pratiques RH en entreprise, les principes universalistes et égalitaristes qui président aux politiques des âges à l'échelle nationale créent de multiples injonctions contradictoires, que les femmes seniors sont sommées de résoudre à l'échelle individuelle, souvent au détriment de leur santé au travail.

2 Les politiques du « vieillissement actif » : un signe d'inflexion du régime de genre helvétique ?

C'est dans un contexte de vieillissement démographique et de volonté de juguler les coûts des systèmes de protection sociale que la question du maintien en emploi des seniors se pose avec acuité dans les pays occidentaux (Guillemard 2003). Maintes fois réitéré au cours de la dernière décennie (Thozet 2007), l'objectif d'une prolongation de la vie active s'est traduit par la consécration de 2012 en *Année européenne du vieillissement actif et de la solidarité entre les générations*. Par une résolution de novembre 2010, le Parlement européen préconise la promotion du plein emploi jusqu'à l'âge légal de la retraite[5]. Au niveau européen, cet objectif doit être atteint par la combinaison de différentes incitations, dont la suppression des aides financières aux programmes de préretraite, la lutte contre les discriminations fondées sur l'âge et la promotion de la formation tout au long de la vie[6].

Une telle évolution intervient également dans le contexte helvétique, alors même que la Suisse devance la plupart de ses voisins européens en matière d'activité économique des seniors (Arend et Gsponer 2004). Avec un taux d'activité de 70.5% chez les 55–64 ans, en 2010 (contre une moyenne européenne de 48%), elle fait partie des rares pays où la majorité des actifs demeurent en emploi jusqu'à l'âge légal de la retraite[7]. Les prévisions laissent penser que les salarié·e·s âgé·e·s de 55 ans et plus représenteront entre 20% et 25% de la population active helvétique à l'horizon 2060 (Murier 2012). Depuis le début des années 2000, l'heure est aux réformes visant à inverser la tendance de la retraite anticipée qui s'était ancrée dans les pratiques des entreprises au cours des décennies précédentes (Le Goff et al. 1999). La tendance est également à un alignement progressif de l'âge légal de retraite des femmes sur celui des hommes. Ainsi, même si les hommes sont encore deux fois plus

5 Age légal qui s'échelonne actuellement entre 60 et 67 ans au sein de l'Union européenne.

6 Voir Parlement européen (2010).

7 Si l'emploi des seniors se généralise en Suisse, il conserve néanmoins certaines caractéristiques propres. En 2010, les travailleurs et travailleuses âgé·e·s sont deux fois plus nombreux que les autres actifs à exercer à leur compte (21.1% d'indépendants, contre 11.0% chez les moins de 55 ans). Par ailleurs, les seniors sont proportionnellement plus nombreux à travailler à temps partiel (39.2%, contre 33.2% chez les plus jeunes) et cet écart s'observe autant chez les femmes (70.3% contre 60.7%) que chez les hommes (15.5% contre 9.7%) (Murier 2012).

nombreux (19.4%) que les femmes (10.4%) à travailler au-delà de l'âge légal de la retraite, l'augmentation récente de l'emploi des seniors en Suisse est principalement due à la hausse du taux d'activité des femmes (51.3% en 2000 et 60.6% en 2010, chez les 55 ans et plus). La progression est surtout marquée entre 50 et 59 ans, où la part de femmes en emploi est passée de 55% en 1991 à 72% en 2010 (Rosende et Schoeni 2012). Sur la même période, le taux d'activité des hommes seniors a plutôt stagné, autour de 80% (Murier 2012).

Ce rapprochement des taux d'activité masculin et féminin en deuxième partie de carrière intervient dans un contexte européen où la promotion de l'égalité des sexes passe de plus en plus souvent par l'encouragement à l'autonomie économique des femmes, indépendamment de leurs statuts conjugaux ou parentaux (Esping-Andersen 2009). C'est ainsi que les sociétés qui ont historiquement été marquées par le modèle normatif du *male breadwinner / female carer* (Crompton 1999), connaissent une inflexion partielle des fondements institutionnels de leurs régimes de genre. Dans la version « modifiée » de ce régime, qui a longtemps prévalu en Suisse (Schoeni 2012), les injonctions normatives à la spécialisation fonctionnelle des sexes a donné lieu à des parcours de vie centrés sur une trajectoire linéaire ternaire (formation – emploi – retraite) pour les hommes (Kohli 1986) et par des trajectoires d'activité discontinue et très majoritairement à temps partiel pour les femmes (Widmer et al. 2003 ; Levy et al. 2006). Or, sous l'influence grandissante des principes de « l'investissement social » (Jenson 2010), c'est le modèle de *l'adult worker,* fondé sur la norme *sexuellement indifférenciée* de l'activité économique continue à vie et à temps plein, qui semble acquérir une légitimité grandissante dans la plupart des pays industrialisés (Esping-Andersen 2009).

Dans un contexte de crise annoncée des systèmes de protection sociale, cette philosophie politique vise à doter chaque individu des moyens nécessaires pour prévenir et pour se protéger contre de « nouveaux risques sociaux » (Taylor-Gooby 2004 ; Bonoli 2005), principalement par le biais des revenus du travail. Ainsi, « l'activation » de l'ensemble des individus en âge de travailler constitue la pierre de touche du processus de « modernisation » des systèmes de protection sociale (Kuehni 2008). D'après certains auteurs, une telle transformation des fondements normatifs des régimes de genre refléterait la traduction plus ou moins fidèle (Jenson 2010) des revendications d'égalité des mouvements des femmes des années 1970. Elle constituerait également le signe palpable de l'adaptation progressive des Etats nations aux « nouveaux rôles des femmes » (Esping-Andersen 2009), dans un contexte caractérisé par une imprévisibilité grandissante des carrières professionnelles masculines et par une fragilité croissante des unions conjugales.

Encadré 1 Méthodologie

Notre analyse s'appuie sur une enquête de terrain menée au sein de 4 grandes entreprises helvétiques: deux dans le secteur de la distribution alimentaire (que nous nommerons ici Shopping et Magasin), un établissement hospitalier et une entreprise de transports (voir Annexe 1). L'enquête de terrain a combiné l'analyse de données statistiques et de documents internes aux entreprises, une douzaine d'entretiens semi-directifs auprès de responsables des ressources humaines et de membres de la direction, et soixante entretiens biographiques auprès de salarié·e·s (hommes et femmes) âgé·e·s de plus de 50 ans. Soucieuses de multiplier les catégories socioprofessionnelles investiguées, nous avons rencontré des seniors dans une large palette de métiers (vente, administration, logistique, etc.) et à différents niveaux de la hiérarchie interne. La plupart des personnes enquêtées ont été sélectionnées par leurs responsables de service. Elles cumulent une ancienneté assez importante au sein de leur entreprise et sont plutôt d'origine suisse ou établi·e·s de longue date dans ce pays.

Toutefois, il convient d'insister sur le fait que l'infléchissement des principes antérieurs de différenciation et hiérarchisation des parcours de vie des hommes et des femmes n'est que partiel, dans le cas suisse (Giraud et Lucas 2009) comme ailleurs (Daly 2011). Dans un pays où l'accueil de la petite enfance (Bütler et Ruesch 2009), ainsi que les autres services de care auprès de personnes dépendantes (Stütz et Knüpfer 2012), représentent les parents pauvres des politiques publiques, proclamer l'inscription des principes d'égalité dans les incitations asexuées au « vieillissement actif » revient à placer la plupart des femmes devant des injonctions parfaitement contradictoires (Bould et Falcao Casaca 2011).

3 L'absence d'infléchissement des normes de genre au sein des grandes entreprises suisses

L'infléchissement des normes de genre qui découlent des incitations politiques au « vieillissement actif » ne se manifeste guère à l'échelle des entreprises. Au contraire, tant du côté des politiques d'égalité, que de celui de la gestion prévisionnelle des âges, les services RH continuent d'appréhender les femmes comme des salariées largement « contingentes » (Torns 1998). Les employeurs ne manifestent aucune motivation particulière à fidéliser leur main-d'œuvre féminine vieillissante, souvent occupée sur des postes peu qualifiés.

3.1 Les mesures égalité : focus sur la première partie de carrière et sur les femmes qualifiées

Avec l'institution du Bureau fédéral de l'égalité entre les femmes et les hommes en 1988, la Suisse s'inscrit clairement dans la logique du *gender mainstreaming*[8], prôné par l'Union européenne (BFEG 2004). Or, si le principe d'égalité formelle fait consensus parmi les DRH interviewés, aucune des entreprises n'a engagé « d'actions positives » en faveur des salarié·e·s. Dans le champ professionnel, les mesures misent davantage sur la lutte contre la discrimination et l'égalité des chances, comme c'est le cas de la Loi sur l'égalité professionnelle (Leg), entrée en vigueur en 1996. Grâce aux entretiens et aux documents mis à disposition, nous avons identifié cinq domaines d'action qui réunissent l'essentiel des politiques d'égalité en vigueur et nous avons spécifié les publics visés (Tableau 1).

Tableau 1 Politiques d'égalité entre femmes et hommes mises en œuvre dans les entreprises investiguées

Domaines d'action	Types de mesures	Public cible
Articulation vie professionnelle et vie familiale	› Promotion du temps partiel › Crèche d'entreprise ou soutien financier pour la garde d'enfants › Congés maternité, paternité et parentaux › Congés garde d'enfants ou de proches	Essentiellement des mères en première partie de carrière (dans quelques cas, des pères également)
Promotion des carrières féminines	› Accès des femmes aux postes d'encadrement › Soutien aux carrières féminines	Femmes qualifiées, généralement âgées de moins de 40 ans
Egalité salariale	› Inscription du principe d'égalité dans le cadre légal (CCT, loi) › Contrôle de l'égalité salariale	Tout le personnel féminin
Recrutement	› Féminisation du personnel par les embauches de femmes	Femmes, principalement à la sortie du système scolaire
Mesures anti-discrimination	› Emploi (taux d'occupation) › Contenu du travail (activité) › Protection contre le harcèlement et les abus de pouvoir	Tout le personnel féminin

A première vue, la diversité des dispositifs adoptés en matière de promotion de l'égalité entre femmes et hommes paraît encourageante. Toutefois, un examen attentif des mesures d'égalité dessine un tableau plus contrasté : les politiques d'entreprises

8 Il s'agit d'une approche qui « vise l'intégration explicite d'un objectif d'égalité à toutes les actions, les politiques et les négociations engagées, tant au niveau de l'Etat que de chaque organisation » (Laufer 2009, 37).

Tableau 2 Modalités de mise en œuvre des politiques d'égalité

Nature des mesures d'égalité adoptées / Entreprise	Conciliation des temps de vie	Promotion des carrières féminines	Egalité salariale	Mixité des recrutements	Mesures anti discrimination
Transport	+++	+++	+++	+++	++
Magasin	+++	+	+		+
Shopping	++	+++	+		+
Hôpital	++	+	++		++

Indication sur la lecture du tableau :
+++ : Déclaration d'intention, définition de mesures concrètes et indicateurs de suivi.
++ : Déclaration d'intention et définition de mesures concrètes.
+ : Déclaration d'intention uniquement.

visent quasi exclusivement des femmes jeunes et à haut potentiel. À travers l'articulation de la vie professionnelle et de la vie familiale, la mixité des emplois ou la promotion des carrières féminines, les RH focalisent leurs efforts sur la première partie de carrière. Les femmes seniors demeurent clairement dans l'angle mort des politiques égalitaires.

Selon les cas, les questions d'égalité sont inscrites plus ou moins près du cœur stratégique des entreprises et bénéficient d'une pérennité plus ou moins structurelle (Tableau 2). A l'instar des résultats obtenus dans d'autres pays (Laufer et Silvera 2006 ; Cornet et al. 2008 ; Brunet et Dumas 2012), les entreprises suisses investissent certains domaines d'action nettement plus que d'autres. Les mesures de « conciliation » vie professionnelle – vie familiale arrivent clairement en tête dans les quatre entreprises investiguées[9]. Ces mesures se calquent souvent sur les contraintes vécues par les mères de jeunes enfants et correspondent rarement aux configurations complexes de care, impliquant de multiples destinataires de soins, qui caractérisent les expériences des femmes seniors de la génération « sandwich » ou « pivot » (Wanner et al. 2005). Alors que les femmes de 50 ans et plus occupent une position centrale dans le jeu des solidarités intergénérationnelles (Kellerhals et al. 2001 ; Perrig-Chiello et al. 2011), les politiques de « conciliation » mises en œuvre au sein des entreprises investiguées s'avèrent peu adaptées aux engagements des seniors envers leurs proches [10]. L'exemple de Madame B. est paradigmatique des jonglages temporels que les femmes de cette génération sont amenées à effectuer pour faire face à la charge de travail de care,

9 La conception de la « conciliation » est extrêmement restrictive : souvent pensée comme une « affaire de femmes » (Junter-Loiseau 1999 ; Lapeyre et Le Feuvre 2004) qui ont des enfants en bas âge. Quelques entreprises suisses ont ouvert ces mesures aux hommes par le biais de congés parentaux, et parfois par la promotion du temps partiel pour les pères de jeunes enfants.

10 Une seule des entreprises investiguées a élargi les mesures de « conciliation » à la prise en charge de parents âgés, petits-enfants, conjoint·e·s dépendant·e·s.

puisqu'elle partage ses deux jours de congé hebdomadaire, le dimanche et le mardi, entre la prise en charge de ses parents âgés et celle de ses petits-enfants :

> *Donc, le dimanche, j'ai encore mes parents. J'ai encore mes parents. Alors, le dimanche, depuis bien des années, c'est consacré à mes parents parce que je me dis que je ne les aurais peut-être plus bien longtemps.*
> *Vous faites quoi ?*
> *Alors, depuis presque une année maintenant, j'ai mon papa en EMS [établissement médico-social]. Donc, je vais le trouver. Et après, j'ai ma maman à la maison. Donc, je partage le dimanche entre, la moitié mon papa et la moitié ma maman.*
> *Vous les voyez quand vos petits-enfants ?*
> *Alors, je les vois le mardi quand même. A part les grands qui vont à l'école. Le mardi, je vais le matin chez ma grande et l'après-midi chez ma petite. Donc, je n'ai plus beaucoup de temps pour moi.* (Mme B., 62 ans, divorcée, deux enfants et six petits-enfants, vendeuse à 100% chez Shopping depuis 22 ans)

Notons également que la politique de « conciliation » mise en œuvre dans les entreprises repose la plupart du temps sur des mesures de réduction (plus ou moins significative et plus ou moins durable) du temps de travail, ou d'interruption des parcours d'activité, principalement chez les mères. Ces mesures ne sont pas seulement inadaptées aux contraintes des femmes seniors, elles péjorent également les rentes de retraite auxquelles les bénéficiaires pourront prétendre à leur tour, le moment venu. Cette inadéquation entre les politiques d'égalité et les expériences concrètes des femmes seniors se retrouve également dans les politiques d'encouragement des carrières féminines. Très développées dans deux des entreprises investiguées, ces mesures ne touchent aucune femme senior. D'abord, parce qu'elles ciblent avant tout des femmes « à haut potentiel », donc déjà diplômées, par des actions volontaristes de *mentoring* ou de formation complémentaire. Ensuite, parce que de telles mesures sont souvent mises en œuvre en début de carrière. Les carrières de la grande majorité des femmes seniors ont stagné bien avant la cinquantaine, soit parce qu'elles ont exercé à temps partiel (une pratique rédhibitoire à tout avancement en grade), soit parce qu'elles n'ont jamais bénéficié du soutien de leurs supérieurs hiérarchiques :

> *Il y a quelques années, j'avais dit à mon ancien chef (...) : « j'aimerais grimper ». Il m'avait dit : « Non, (...) ça va très bien comme ça ! » Et puis c'est devenu mon ami, mon ancien chef, [quand il a été] à la retraite, et j'ai dit : « Mais Monsieur T. pourquoi vous avez fait ça ? Parce que maintenant, vous pouvez me le dire ? » Et puis il a dit : « Eh bien, je préférais garder une bonne secrétaire. » Et puis, après, les années sont foutues. Après, les années sont foutues...* (Mme G., 53 ans, mariée, sans enfant, secrétaire à 100% chez Magasin depuis 17 ans)

L'expression « les années sont foutues » employés ici par Mme G. résonne comme un *leitmotiv* dans les entretiens menés auprès des salarié·e·s et des DRH. Comme nous le verrons plus en détail ci-dessous, les métiers exercés majoritairement par les femmes sont peu concernés par des mesures de formation continue et présentent généralement des voies tronquées d'avancement à l'ancienneté (Rosende 2011). Ainsi, une femme qui ne serait pas soutenue dans une démarche volontariste d'avancement à un moment précis de son parcours professionnel n'a quasiment aucune chance de retrouver la « voie rapide » *(fast track)* que quelques entreprises réservent à leurs femmes cadres.

3.2 La gestion prévisionnelle des âges : l'émergence timorée de nouvelles préoccupations

L'engouement des pouvoirs publics pour le « vieillissement actif » ne paraît donc guère partagé par les responsables RH des entreprises investiguées. Jusqu'à récemment, la notion même de « politique des âges » se résumait à une pratique d'accompagnement des salarié·e·s vieillissant·e·s vers une sortie précoce de l'emploi (Le Goff et al. 1999)[11]. De surcroît, ces mesures étaient prioritairement adressées aux salarié·e·s qualifié·e·s ayant des responsabilités d'encadrement et la perspective d'une rente de retraite relativement confortable[12]. L'ambivalence des entreprises à l'égard du « vieillissement actif » se traduit par un investissement relativement timoré de leur part dans la gestion prévisionnelle des âges, hors des mesures de préretraite. Notre enquête révèle que l'avancée en âge continue d'être associée à des problèmes d'usure, d'obsolescence ou de déclin des compétences (Kluge et Krings 2008 ; Burnay 2011 ; Knüsel et Steiner 2012). Si les responsables RH se soucient du renouvellement des générations et du transfert des connaissances au travail, les dispositifs liés à l'âge sont restreints et peu formalisés. A l'instar de la typologie des modes de gestion des seniors établie par Bellini et al. (2006), nous pouvons distinguer deux grandes tendances. D'une part, un mode de management centré sur une connaissance fine de la pyramide des âges de l'entreprise, avec des mesures ciblées et clairement orientées vers la gestion anticipée des compétences et des mesures préventives concernant les conditions de travail des personnes en seconde partie de carrière. D'autre part, un mode de management pragmatique et réactif visant à gérer ponctuellement des « cas » individuels d'avancée en âge au fur et à mesure que des « problèmes » se manifestent au sein des services concernés (Tableau 3). Sur notre terrain d'enquête, seule l'entreprise de transports a instauré une véritable politique des âges, essentiellement motivée par des risques de pénurie de main-d'œuvre dans certains secteurs (techniques) d'activité, très peu féminisés, d'ailleurs. Sa stratégie vise la promotion de « l'employabilité » des

11 De manière paradoxale, les entreprises ont longtemps fidélisé leur personnel d'encadrement en leur promettant des facilités de sortie précoce de l'emploi.

12 Au moins jusqu'en 2008, un niveau de formation élevé augmentait les probabilités de toucher une rente anticipée (Huguenin 2012).

seniors et comprend des mesures de réorientation professionnelle en fin de carrière. Aucune des trois autres entreprises investiguées n'affiche de politique globale de gestion des âges. Elles ont bien introduit certaines mesures généralistes de promotion de la santé, mais sans accorder d'attention particulière aux questions d'usure au travail, par exemple. Outre la possibilité (toujours d'actualité) de prendre une retraite anticipée sans perte de revenu pour les cadres, ces modes de management des seniors reposent sur une logique du cas par cas. Il apparaît ainsi que la possibilité pour les salarié·e·s de bénéficier de mesures spécifiques d'accompagnement dépend étroitement de leur valeur productive à court terme. Si les entreprises sont soucieuses de limiter les départs précoces à la retraite de leur personnel qualifié, technique ou d'encadrement (principalement des hommes), elles se montrent beaucoup plus réticentes à l'égard des investissements à consentir en matière de formation continue et/ou d'adaptation des postes de travail en faveur du personnel moins qualifié et facilement « remplaçable » (dont de nombreuses femmes). Les rares dispositifs de

Tableau 3 Mesures de « gestion des âges » recensées dans les entreprises investiguées

	Compétences	Conditions de travail
Politique Les actions sont systématisées et orientées vers un but	Gestion anticipée L'organisation formalise une politique de transfert de compétences, de développement de la polyvalence, ou d'évolution des compétences vers des activités porteuses	Gestion préventive Une politique d'analyse et d'amélioration des conditions de travail est mise en place afin d'éviter les accidents de travail et maladies professionnelles
Pratiques Les actions sont décidées au cas par cas	Gestion pragmatique Des adaptations de compétences sont menées en fonction des postes et des individus	Gestion réactive Chaque cas est traité individuellement au moment où survient un problème (inaptitude notamment)

Source : inspiré par Bellini et al. (2006).

gestion des âges obéissent donc à une « logique de métier », laissant entièrement de côté les postes moins stratégiques aux yeux des entreprises.

L'appartenance de sexe pèse donc indirectement sur la possibilité de bénéficier de mesures d'accompagnement en seconde partie de carrière, puisque, compte tenu de la ségrégation du marché du travail helvétique (Charles 2005), les femmes occupent généralement des postes moins qualifiés que leurs homologues masculins. C'est ainsi que des secrétaires, caissières, ouvrières, pour ne citer qu'elles, peinent à accéder aux formations visant le renouvellement de leurs compétences techniques ou à bénéficier de mesures d'adaptation de leurs postes de travail aux effets de l'avan-

cée en âge. Dans l'établissement hospitalier étudié, par exemple, une responsable RH identifie bien un « problème » d'obsolescence des compétences techniques de certaines secrétaires, tout en reconnaissant l'absence de toute politique préventive de l'entreprise en la matière :

> *Il y a des aspects techniques, et le niveau de nos secrétaires de 55 ans, ou plus, on va dire, parce qu'on en a un paquet, aïe, aïe ! Elles ont une peine folle à s'adapter (...) L'apprentissage est plus compliqué et il y a un rapport à la bureautique qui n'est pas forcément naturel (...) C'est des personnes aussi qui sont complètement crispées parce qu'elles ont peur qu'on leur dise : « Ben on va se séparer » (...) Et tout de suite, elles nous disent : « Mettez-nous en (...) préretraite, vous me payez pendant deux ans à 100%, parce que vous ne voulez plus de moi, etc. » (...) Ça, c'est compliqué. Et là, on a une responsabilité institutionnelle évidente, parce qu'on n'a pas anticipé. Il n'y a rien qui a été fait. Mais ça a été trop vite, et on a mal géré !* (DRH, 55 ans, mariée, 2 enfants, établissement hospitalier depuis 12 ans)

De même, les femmes seniors ne sont pas prioritaires pour les mesures de réorientation professionnelle en seconde partie de carrière, précisément parce que les risques d'atteinte à la santé et d'usure (physique ou mentale) sont perçus comme moins importants dans les métiers fortement féminisés que dans certains métiers manuels, plus masculins. Une telle indifférence à leurs conditions de travail heurte de plein fouet les salariées concernées, qui, sous l'influence combinée de parcours professionnels (et parfois conjugaux) accidentés et des pénalités financières désormais associées aux retraites précoces, répètent à satiété qu'elles n'ont simplement pas d'autre choix que de « tenir » dans leurs conditions actuelles de travail, voire même d'augmenter leur quotité de travail, en dépit des éventuelles difficultés rencontrées au quotidien (Kuehni et Rosende 2013). Le risque majeur n'est pas perçu du côté de l'usure au travail ou des difficultés de « conciliation » travail – famille, mais bien dans la menace de perte d'emploi. Le souci de « tenir » à tout prix est d'autant plus grand que les chances de sortir du chômage après 50 ans sont extrêmement réduites dans le contexte suisse actuel (OFS 2012).

4 Les femmes seniors : un angle mort des politiques d'égalité et de gestion des âges en entreprise

Notre enquête nous mène à un constat sans appel : dans les quatre entreprises investiguées, la grande majorité des femmes seniors n'ont accès ni aux mesures d'égalité ni aux rares dispositifs de gestion des âges. La métaphore de l'angle mort est à cet égard particulièrement pertinente. Si les entreprises se préoccupent indéniablement du vieillissement de la population active et de l'égalité professionnelle, le cumul de ces

deux facteurs produit une forme de cécité, puisque les femmes seniors sont tenues en marge de l'ensemble des dispositifs existants. Les manières de voir le problème de l'avancée en âge procèdent d'une attention sélective vis-à-vis de certaines catégories de salarié·e·s au détriment d'autres (Ainsworth 2002 ; Voirol 2005). Cette attention tronquée résulte non seulement d'un fort cloisonnement organisationnel entre les politiques d'égalité et les dispositifs de gestion des âges, mais découle également de la définition implicite des publics auxquels ces deux types de mesures sont destinés.

La cécité des entreprises à l'égard des femmes seniors se comprend donc à la lumière de l'articulation de différents rapports sociaux, de sexe et d'âge, mais aussi de classe. Si les femmes seniors sont situées dans l'angle mort des politiques d'égalité et des dispositifs de gestion des âges, ce n'est pas seulement parce que ce sont des femmes, ni seulement parce qu'elles sont vieillissantes, c'est surtout parce qu'elles occupent des positions subalternes dans la hiérarchie socioprofessionnelle. Ces positions sont étroitement déterminées par la division sexuelle du travail[13] à l'échelle macrosociale et par les normes sexuées qui imprègnent aujourd'hui encore les parcours biographiques de la majorité des femmes. Dans un contexte macrosocial d'encouragement au « vieillissement actif », l'invisibilité organisationnelle des femmes seniors permet d'observer différents niveaux de tension dans le « doing gender » institutionnel.

Tout d'abord, les politiques d'encouragement à l'allongement de la vie active tendent à occulter les « désavantages accumulés » (Dannefer 2009) par les femmes qui ont connu des trajectoires d'activité discontinues et/ou à temps partiel par le passé, c'est-à-dire, la très grande majorité des femmes de la génération actuelle des seniors en Suisse (Levy et al. 2006). Alors qu'elles sont aux premières lignes de l'injonction au maintien en emploi, les politiques du « vieillissement actif » font très largement abstraction de la répartition inégalitaire du travail domestique et de care entre les sexes, mais également entre différentes catégories sociales de femmes. N'ayant pas suivi la même trajectoire d'activité que leurs homologues masculins, la majorité des femmes seniors du début du 21ème siècle abordent les dernières années de leur vie professionnelle dans des conditions matérielles particulièrement difficiles. Si elles ne peuvent guère refuser l'injonction à se maintenir le plus longtemps possible en activité, elles doivent néanmoins y répondre en continuant d'assumer l'essentiel des charges de care qui changent de nature, mais qui ne diminuent pas pour autant en deuxième partie de carrière[14].

13 La division sexuelle du travail tient compte de l'activité déployée dans les sphères professionnelle et privée. Elle s'appuie sur deux principes fondamentaux : celui de séparation (il existe des travaux d'hommes et des travaux de femmes), et celui de hiérarchisation (les travaux d'hommes valent plus que les travaux de femmes) (Kergoat 2000).

14 En Suisse, les femmes consacrent en moyenne deux fois plus de temps au travail domestique que les hommes (OFS 2009). Cette inégalité tend à se réduire en seconde partie de carrière. En revanche, le travail bénévole informel et la charge de travail de care (garde d'enfants, tâches de soins, aide au ménage, etc.) augmentent durant cette étape de vie. En 2008, 29% des femmes âgées de 55 à 64 ans effectuent du travail bénévole informel contre 17% des hommes (OFS 2011).

En deuxième lieu, les effets négatifs de la nécessité de travailler toujours plus et plus longtemps, sans pour autant pouvoir réduire son engagement auprès de proches dépendants, sont redoublés par l'ambivalence des RH à l'égard de la généralisation du modèle de l'*adult worker* à l'ensemble des femmes seniors. L'assignation prioritaire des femmes au travail domestique a historiquement dédouané les services de gestion du personnel de toute intervention proactive à l'égard de leurs salariées vieillissantes. A tout âge, les femmes sont perçues comme moins investies dans l'entreprise et dans la carrière que leurs homologues masculins. Lorsqu'elles atteignent la cinquantaine, il est encore attendu qu'elles quittent rapidement le marché du travail, souvent en raison d'événements extra-professionnels (accident de santé d'un parent âgé, désir de s'aligner sur le calendrier de retraite du conjoint, nécessité de prise en charge des petits-enfants, par exemple). De telles croyances s'ajoutent au fait que les femmes occupent des postes peu stratégiques aux yeux des entreprises, ce qui justifie en retour la faiblesse des investissements consentis pour elles en matière de formation continue ou d'aménagement des postes de travail. Dans un contexte de vieillissement actif, les femmes seniors peuvent difficilement réduire leur participation au marché de l'emploi en amont de l'âge légal de la retraite, que ce soit pour gérer l'interface travail – famille ou pour faire face à l'usure au travail.

Enfin, grand nombre de femmes seniors occupent des postes en bas de la hiérarchie des métiers, souvent pénibles physiquement[15] et psychiquement, particulièrement exposés aux risques d'usure au travail (Le Feuvre 2011). La faible rémunération dont elles bénéficient en emploi et la modicité des rentes auxquelles elles auront accès plus tard, les amènent (ainsi que certains hommes peu qualifiés, d'ailleurs) à « tenir à tout prix », même dans des conditions de travail particulièrement délétères pour leur santé (Kuehni et Rosende 2013). Si certains hommes seniors accèdent aujourd'hui aux mesures d'aménagement de leurs postes de travail et/ou de réorientation professionnelle en fin de carrière, c'est en raison de leurs qualifications ou de leur statut au sein de l'entreprise. Les services RH ne sont donc pas totalement hermétiques aux implications des politiques nationales d'encouragement au « vieillissement actif ». Ils en font, néanmoins, une lecture fortement sélective, imprégnée de logiques de classe et de stéréotypes sexués, voire se référant à des normes de genre qui n'ont tout simplement plus cours à l'échelle macrosociale.

15 Nous savons que les femmes seniors sont particulièrement concernées par les problèmes de santé. L'effet de génération (les femmes de 50 ans et plus ont un niveau de formation inférieur aux femmes plus jeunes) et de parcours professionnel (elles ont connu une moindre évolution de carrière) se combinent pour créer un niveau d'exposition aux risques de santé qui est comparable aux hommes du même âge, et supérieur à celui des femmes plus jeunes (Marquis 2010, 52).

5 Conclusion : la multiplication des injonctions contradictoires

Dans le contexte suisse actuel, la promotion du « vieillissement actif » s'inscrit *a priori* dans une perspective universaliste, apparemment « neutre » et égalitariste, puisque sans distinction de sexe. Cette politique se heurte à certains dispositifs institutionnels intermédiaires qui demeurent fortement imprégnés des (anciennes) normes de genre. Alors que les femmes sont désormais sommées de se comporter en *adult workers* jusqu'à un âge de plus en plus avancé, les DRH tendent à camper sur des positions différentialistes qui ont longtemps présidé à la gestion des carrières féminines dans le contexte suisse. Ce n'est pas tant le nouveau modèle normatif de régulation du genre *(adult worker)* en soi, ni d'ailleurs l'ancien *(modified male breadwinner / female carer)* qui pose aujourd'hui le plus de problèmes aux femmes seniors. Leurs difficultés résultent davantage des dissonances et des tensions issues de la coexistence de ces deux modèles à différents niveaux de la société helvétique. La coprésence de plusieurs normes de « doing gender » dans différents espaces institutionnels conduit au morcellement des expériences sexuées en seconde partie de vie, laissant aux femmes la responsabilité *individuelle* de limiter au mieux le coût personnel des injonctions contradictoires et des dissonances cognitives qui en résultent. Au regard des avantages accumulés par les hommes de leur âge, mais aussi des dispositifs institutionnels destinés aux jeunes générations de femmes, les femmes seniors nourrissent souvent le sentiment d'être des « laissées pour compte ». Du point de vue analytique, elles sont effectivement les principales « perdantes » de l'évolution morcelée des normes institutionnelles de genre.

6 Références bibliographiques

Abu-Rayya, Hisham Motkal. 2006. Depression and social involvement among elders. *The Internet Journal of Health* 5 : 1–10.

Ainsworth, Susan. 2002. The feminine « advantage » : a discursive analysis of the invisibility of older women workers. *Gender, Work and Organization* 9(5) : 579–601.

Arend, Michal et Gabriele Gsponer. 2004. *Active Ageing and The Labour Market : Switzerland.* Zurich : Econcept.

Bellini Stéphane, Jean-Yves Duyck et Florence Laval. 2006. Gestion des seniors : une typologie des pratiques. Le cas d'entreprises du Poitou-Charentes. *Management et avenir* 7(1) : 139–180.

BFEG (Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes). 2004. *Approche intégrée de l'égalité dans l'administration fédérale. Guide pour la prise en considération de l'égalité entre femmes et hommes dans le travail quotidien des employé·e·s de la Confédération.* Berne : BFEG.

Bonoli, Giuliano. 2005. The politics of the new social policies : providing coverage against new social risks in mature welfare states. *Policy & Politics* 33(3) : 431–439.

Bould, Sally et Sara Falcao Casaca. 2011. Older women workers and the European Union's employment goals : bringing gender into the debate. *Ex æquo* 24 : 27–42.

Brunet, Sylvie et Maryse Dumas. 2012. *Bilan de l'application des dispositifs promouvant l'égalité professionnelle entre femmes et hommes.* Paris : Etude du conseil économique, social et environnemental.

Burnay, Nathalie. 2011. La cohabitation intergénérationnelle en entreprise : des stéréotypes prégnants à l'égard des seniors. *Communication et organisation* 40 : 71–86.

Bütler, Monika et Martin Ruesch. 2009. *Quand le travail coûte plus qu'il ne rapporte. Etude sur l'impact de la fiscalité et des frais de crèche sur l'activité professionnelle des femmes.* Saint-Gall : Université de Saint-Gall et Conférence romande de l'égalité.

Charles, Maria. 2005. *Evolution de la ségrégation professionnelle en Suisse en fonction du sexe et de la nationalité de 1970 à 2000.* Neuchâtel : OFS.

Cornet, Annie, Jacqueline Laufer et Sophia Belghiti-Mahut (éds.). 2008. *GRH et genre : les défis de l'égalité hommes-femmes.* Paris : Vuilbert Editeur.

Crompton, Rosemary (éds.). 1999. *Restructuring Gender Relations and Employment. The Decline of The Male Breadwinner.* Oxford: Oxford University Press.

Daly, Mary. 2011. What adult worker model ? A critical look at recent social policy reform in Europe from a gender and family perspective. *Social Politics* 18(1) : 1–23.

Dannefer, Dale. 2009. Stability, homogeneity, agency : cumulative dis-/advantage and problems of theory. *Revue suisse de sociologie* 35(2) : 193–210.

Esping-Andersen, Gosta. 2009. *The Incomplete Revolution : Adapting to Women's New Roles.* Cambridge : Polity Press.

Giraud, Olivier et Barbara Lucas. 2007. Jeux d'échelles et référentiels d'action publique : la cantonalisation des politiques du handicap en Suisse. Pp. 147–166 in *L'action publique et les changements d'échelles : Les nouvelles focales du politiques, édité par* Alain Faure, Jean-Marc Leresche, Pierre Muller et Stéphane Nahrath. Paris : L'Harmattan.

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.

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

Huguenin, Olivia. 2012. Les trois piliers du régime de prévoyance vieillesse : assurés et bénéficiaires de prestations. *Démos – Informations démographiques* 2 : 5–8.

Jenson, Jane. 2010. Diffusing ideas after neoliberalism : the social investment perspective in Europe and Latin America. *Global Social Policy* 10(1) : 59–84.

Jenson, Jane. 2011. Politiques publiques et investissement social : quelles conséquences pour la citoyenneté sociale des femmes ? *Cahiers du genre* (hors série) : 21–43.

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. Pp 105–118 in *Famille, parenté et réseaux en Occident,* édité par Anne-Lise Head-König, Luigi Lorenzetti, Béatrice Veyrassat. Genève : Société d'histoire et d'archéologie.

Kergoat, Danièle. 2000. Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe. Pp. 35–44 in *Dictionnaire critique du féminisme,* édité par Helena Hirata, Françoise Laborie, Hélène Le Doaré et Danièle Senotier. Paris : PUF.

Kluge, Annette et Franciska Krings. 2008. Attitudes toward older workers and human resource practices. *Swiss Journal of Psychology* 67(1) : 61–64.

Knüsel, René et Béatrice Steiner. 2012. *Le bénéfice de l'âge ? Vieillir au travail : quels risques ? Quels enjeux ?* Lausanne : Institut des sciences sociales, UNIL.

Kohli, Martin. 1986. The world we forgot : a historical review of the life course. Pp. 271–303 in *Later Life : the Social Psychology of Ageing,* édité par Victor Marshall. Beverley Hills : Sage.

Kuehni, Morgane. 2008. Assigné(e)s au travail en Suisse : quels enjeux de santé pour les actifs et actives du chômage ? *Travailler* 19 : 123–142.

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

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

Lapeyre, Nathalie et Nicky Le Feuvre. 2004. Concilier l'inconciliable ? Le rapport des femmes à la notion de « conciliation travail-famille » dans les professions libérales en France. *Nouvelles questions féministes* 23(3) : 42–58.

Laufer, Jacqueline. 2009. L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est-elle soluble dans la diversité ? *Travail, genre et sociétés* 21 : 29–54

Laufer, Jacqueline et Rachel Silvera. 2006. L'égalité des femmes et des hommes en entreprise. De nouvelles avancées dans la négociation ? *Revue de l'OFCE* 97 : 245–271.

Le Feuvre, Nicky. 2008. La pluralité des modèles de féminisation des professions supérieures en France et en Grande-Bretagne. Pp. 263–276 in *Marché du travail et genre : Europe-Amérique Latine,* édité par Helena Hirata, Margaret Maruani et Maria Rosa Lombardi. Paris : La Découverte.

Le Feuvre, Nicky. 2011. Les enjeux de santé au travail chez les seniors des deux sexes : du pareil au même ? Pp. 119–147 in *Le travail contre la santé ? Les enjeux de santé au travail des seniors,* édité par Sophie Le Garrec. 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 sociodémographique.* Lausanne : Réalités sociales.

Levy, René, Jacques-Antoine Gauthier et Eric Widmer. 2006. Entre contraintes institutionnelle et domestique : les parcours de vie masculins et féminins en Suisse. *Canadian Journal of Sociology* 31(4) : 461–489.

Lewis, Jane. 1992. Gender and the development of welfare regimes. *Journal of European Social Policy* 2(3) : 159–173.

Lewis, Jane et Susy Guillari. 2005. The adult worker model, family, gender equality and care. *Economy and Society* 34(1) : 76–104.

Marquis, Jean-François. 2010. *Conditions de travail, chômage et état de santé. La situation en Suisse à la lumière de l'enquête suisse sur la santé 2007.* Lausanne : Editions Page 2.

Murier, Thierry. 2012. Les seniors sur le marché suisse du travail. *Démos – Informations démographiques* 2 : 2–5.

Oesch, Daniel. 2008. Stratifying welfare states : class differences in pension coverage in Britain, Germany, Sweden and Switzerland. *Revue suisse de sociologie* 34(3) : 533–554.

OFS (Office fédéral de la statistique). 2009. *Temps consacré au travail domestique et familial : évolutions de 1997 à 2007.* Neuchâtel : OFS.

OFS (Office fédéral de la statistique). 2011. *Indicateurs de la prévoyance vieillesse. Résultats des indicateurs clés.* Neuchâtel : OFS.

OFS (Office fédéral de la statistique). 2012. *Enquête suisse sur la population active (ESPA) : Participation au marché du travail, 2010–2011.* Neuchâtel : OFS.

Parlement européen. 2010. *Résolution du Parlement européen du 11 novembre 2010 sur le défi démographique et la solidarité entre les générations.* Bruxelles : Parlement européen.

Perrig-Chiello, Pasqualina, François Hopflinger et Sara Hutchison. 2011. *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. 2011. *Les carrières du personnel administratif et technique à l'Université de Lausanne.* Lausanne : Bureau de l'égalité des chances UNIL.

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.

Schoeni, Céline. 2012. *Travail féminin : retour à l'ordre ! L'offensive contre le travail des femmes durant la crise économique des années 1930*. Lausanne : Antipodes.

Stütz, Heidi et Caroline Knüpfer. 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.

Taylor-Gooby, Peter (éd.). 2004. *New Risks. New Welfare.* Oxford : Oxford University Press.

Thozet, Michèle. 2007. Gestion des âges : bilan du programme européen Equal et de la stratégie de l'emploi. *Retraite et société* 51 : 274–280.

Torns, Teresa. 1998. Chômage et tolérance sociale à l'exclusion : le cas de l'Espagne. Pp. 213–224 in *Les nouvelles frontières de l'inégalité. Hommes et femmes sur le marché du travail,* édité par Margaret Maruani. Paris : La Découverte.

Voirol, Olivier. 2005. Visibilité et invisibilité : une introduction. *Réseaux* 129–130 : 9–36.

Walby, Sylvia. 2004. The European Union and gender equality : emergent varieties of gender regime. *Social Politics* 11(1) : 4–29.

Wanner, Pascal, Claudine Sauvain-Dugerdil, Edith Guilley et Charles Hussy. 2005. *Age et générations. La vie après 50 ans en Suisse*. Neuchâtel : OFS.

West, Candice et Donald Zimmerman. 1987. Doing gender. *Gender & Society* 1(2) : 125–151.

Widmer, Eric, René Levy, Alexandre Pollien, Raphaël Hammer et Jacques-Antoine Gauthier. 2003. Entre standardisation, individualisation et sexuation : une analyse des trajectoires personnelles en Suisse. *Revue suisse de sociologie* 29(1) : 35–67.

7 Annexe

Annexe 1 Tableau synthétique des entreprises investiguées – composition du personnel, métiers et nombre d'entretiens conduits

Entreprise	Transport	Santé	Shopping	Magasin
Taux de féminisation	Part de femmes : 14% Part de femmes parmi les cadres : 8%	Part de femmes: 69% Part de femmes parmi les cadres : 50%	Part de femmes: 64% Part de femmes parmi le personnel de maîtrise : 50%	Part de femmes : 56% Part de femmes parmi les cadres (moyens et spécialisés) : 35%
Seniors	Part de salarié·e·s > 50 ans : 35%	Part des salarié·e·s > 50 ans : 25%	Part de salarié·e·s > 50 ans : 22%	Part de salarié·e·s > 50 ans : 23%
Métiers du personnel interviewé	Mécanique, vente, logistique	Soins, administratif, logistique	Vente, administratif, logistique	Vente, administratif, logistique
Nombre d'entretiens	N = 17	N = 17	N = 17	N = 23

Source : données statistiques fournies par les services RH des entreprises investiguées.