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

Herausgeber: Schweizerische Gesellschaft für Soziologie

Band: 22 (1996)

Heft: 2

Artikel: Fin de la vie professionnelle et passages à la retraite : un défi pour les dispositifs suisses?

Autor: Gognalons-Nicolet, Maryvonne / Gaullier, Xavier / Bardet Blochet, Anne

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-814700

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: 25.07.2025

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

FIN DE LA VIE PROFESSIONNELLE ET PASSAGES À LA RETRAITE : UN DÉFI POUR LES DISPOSITIFS SUISSES ?

Maryvonne Gognalons-Nicolet, Xavier Gaullier, Anne Bardet Blochet
HUG – Belle Idée – Genève

L'organisation sociale du cours de la vie humaine, dans son découpage des âges, a subi de profondes transformations. A l'intérieur du cycle traditionnel en trois étapes, qui voit se succéder la préparation à la vie active, le travail professionnel rémunéré et les activités familiales, puis la sortie de l'activité, s'insèrent des périodes de transition de plus en plus longues aux modalités de plus en plus incertaines :

- l'adolescence, sinon la post-adolescence, de 15 à 25 voire 30 ans;
- la «maturescence», dès la quarantaine, marquée par des événements liés à l'âge dans le travail, dans les calendriers familiaux, avec des problèmes spécifiques de santé.[1]

Les résultats d'une enquête transversale, effectuée en 1985 auprès d'un échantillon représentatif de la population genevoise âgée de 40 à 65 ans (405 hommes et 415 femmes), ont permis de décrire cette période de la maturescence comme une phase de vie spécifique, «carrefour du vieillissement» où s'amorcent des processus de changements spécifiques liés à l'âge.[2] Un premier objectif de cette étude transversale a été de situer historiquement cette population en insistant sur sa singularité comme classe d'âge dans les domaines du travail et de la famille. Le second objectif a consisté à mettre en évidence l'incidence des problèmes familiaux et professionnels sur la dégradation de l'état de santé.

En 1993–94, une nouvelle enquête a été effectuée afin de recueillir des informations sur le devenir de l'ensemble de la population et d'explorer les problèmes posés par la fin de vie professionnelle et les différentes modalités de passage à la retraite. L'objet de cet article est de discuter, à partir des premiers résultats et des échanges recueillis lors de la réunion scientifique qui s'est tenue à Genève en octobre 1994 [3], la spécificité et la cohérence des dispositifs

1 Une partie des résultats ont été publiés dans divers ouvrages dont «*La Maturescence*», P. M. Favre, 1989 et «*La Santé en Suisse*», Payot, 1993.

2 La première étude transversale a été menée grâce à un subside du F. N. R. S. (requête No. 3972.0-82), suivie par les premiers résultats partiels longitudinaux issus d'une deuxième requête (No. 3920.0-87). Actuellement, l'ensemble de la population a été revue dans le cadre d'un troisième subside (requête No. 32.33444-92).

3 A partir de ces nouvelles données longitudinales, une réunion scientifique s'est tenue à Genève le 20 octobre 1994 (Subside F. N. R. S. 3201.04603.94) en présence de responsables

suisses de retraite par rapport à ceux d'autres sociétés industrielles, en particulier européennes. La tendance des décennies précédentes a été, pour la population masculine, à une normalisation du passage à la retraite autour de l'âge de 65 ans. Pour les femmes ce n'est que récemment que des cohortes de femmes arrivent massivement à l'âge de la retraite avec une carrière professionnelle relativement continue. En décrivant puis en expliquant les différentes formes de sortie de la vie professionnelle et les différentes modalités de passage à la retraite observées dans un contexte économique en récession, nous pourrons, en conclusion, discuter de la spécificité des dispositifs suisses et les comparer à ceux d'autres sociétés industrielles.

1. Sorties de la vie active et passages à la retraite : multiplication et diversité des statuts

La mise en place de l'AVS en 1948, puis celle du 2ème pilier (LPP, 1985), associées à des décennies de prospérité économique, ont permis la diffusion parmi la population âgée d'une période de retraite attendue et souhaitée, libérée des contraintes professionnelles. Comme dans la plupart des sociétés industrielles (Lalive d'Epinay, 1987), cette période a été perçue comme une nouvelle phase de vie, riche en activités familiales et communautaires.

Les travaux suisses sur la mise en perspective démographique et sociale du passage à la retraite ont été synthétisés dans 4 rapports majeurs qui sont autant de repères dans l'accumulation scientifique des connaissances nationales. Après le rapport Saxer publié en 1966, le rapport Vieillir en Suisse (publié en 1979) a insisté sur les spécificités des problèmes de la vieillesse en relation avec les théories gérontologiques des années 60–70. L'état des recherches sur la vieillesse en Suisse (Höpflinger et al., 1992) puis la publication du rapport Vieillir en Suisse (1995), en s'appuyant sur les travaux précédents, ont mis en valeur la construction sociale de la retraite dans le cadre d'une approche plus globale du parcours de vie.

La crise économique débutant dans les années 90 en Suisse, plus tardivement que dans d'autres sociétés industrielles, a entraîné des changements dans les modalités des sorties de la vie professionnelle et les modes de passage à la retraite. En décrivant les spécificités des dispositifs suisses, nous pourrons mettre en perspective les résultats issus d'une enquête longitudinale sur dix années.

---

des caisses genevoises d'assurances sociales (AVS, AI, chômage) afin de confronter les premiers résultats longitudinaux aux chiffres cantonaux des prestations sociales et aux chiffres nationaux et internationaux présentés par différents experts (W. Weiss et X. Gaullier).

En termes institutionnels comparatifs, la Suisse est caractérisée par un cloisonnement des systèmes de protection sociale, chacun voué à un risque particulier (prévoyance vieillesse, assurance chômage, assurance accident, perte de gain, ...) avec «sa propre bureaucratie, ses propres règlements, son propre système de cotisation et de prestations, sa propre procédure, sanctions, dispositions pénales, etc.» (Sommer et Höpflinger, 1990, 87). Le système des trois piliers encourage une protection par étages (public, professionnel, individuel) dont un rapport récent du Département fédéral de l'intérieur (1995) a fait le point en l'insérant dans un cadre juridique compatible avec les législations européennes. Comme le souligne Greber (1994), la discussion sur la cohérence du système est toujours écartée au profit d'une approche pragmatique et à court terme (63).

Le 1er pilier (AVS), géré de manière contributive (lié aux années de cotisation) et par répartition (selon une redistribution des actifs aux inactifs), est financé à partir des revenus salariaux provenant du travail professionnel rémunéré avec une contribution de l'Etat de 20%. L'AVS est la seule «politique sociale» redistributive généralisable à l'ensemble de la population. Le paiement de la rente s'obtient à des âges statutaires précis, 62 ou 65 ans. Le 2ème pilier, généralisé par la loi de base L. P. P. (1985) est constituée comme une assurance d'entreprise par capitalisation individuelle dont les formes varient selon les entreprises et la date d'entrée du personnel à la caisse de prévoyance. Non solidaire en termes générationnels, le versement de cette assurance d'entreprise dépend des cotisations versées lors de l'activité professionnelle. Ce résumé allusif laisse entrevoir que l'efficacité de ce dispositif dépend étroitement de la durée et du type de carrière professionnelle favorisant le modèle masculin continu et à plein-temps, par rapport au modèle féminin, plus souvent atypique, discontinu, à temps partiel, où le travail domestique et familial n'est pas pris en compte. Dans cette perspective un récent travail de Luchsinger (1995) a insisté sur la place des femmes dans l'histoire de l'AVS.

L'histoire institutionnelle de ces deux grands systèmes de prestations de retraite a été abondamment décrite alors que la cohérence de l'ensemble et sa mise en perspective sociologique restent à faire. Il n'y a pas toujours coïncidence temporelle entre l'arrêt définitif de l'activité professionnelle rémunérée à un âge chronologique donné et l'obtention d'une rente bien qu'une normalisation des âges ait eu lieu durant les trois dernières décennies (Lalive d'Epinay, 1987). Avancée ou repoussée, la retraite peut prendre différentes formes selon les types de professions exercées, le nombre d'années de cotisations au 2ème pilier, la spécificité historique de la caisse de pension de l'entreprise et le projet d'activité rémunérée après la retraite. La possibilité de disposer d'un capital accumulé de retraite singularise l'institution suisse de la retraite et

place les individus devant des problèmes de choix où les contraintes institutionnelles exercent leur dynamique propre.

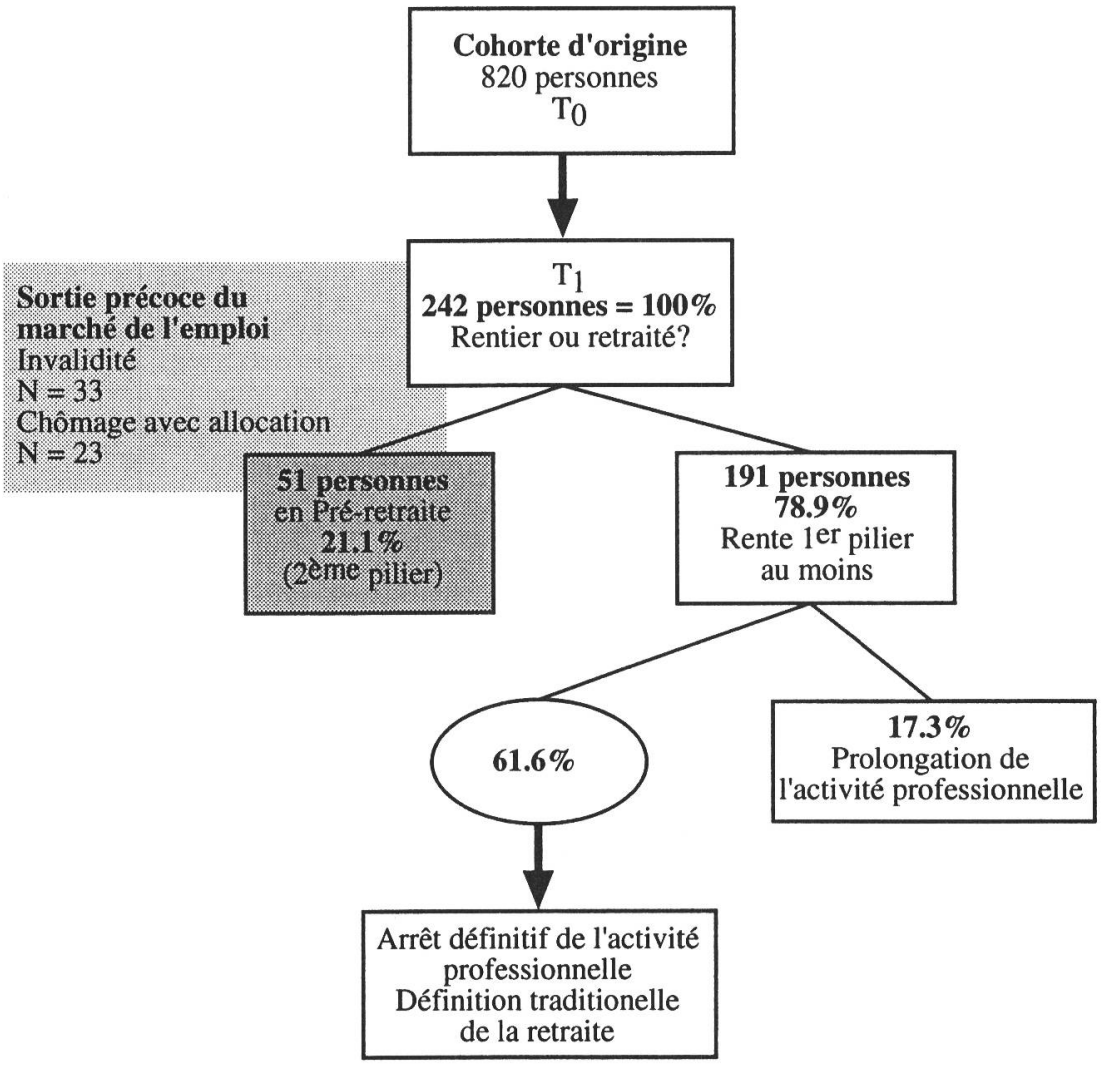
Les transformations récentes du marché de l'emploi ont bouleversé les équilibres hérités d'une société industrielle dominée par une forte éthique du travail. La multiplication des plans de retraite anticipée visant à gérer le vieillissement de la pyramide des âges à l'intérieur des entreprises a bouleversé la définition même de la retraite. Les faillites d'entreprises ainsi que la multiplication des situations de chômage de longue durée en fin de carrière imposent de nouvelles réflexions sur les sorties du marché de l'emploi, le versement de revenus substitutifs et les articulations des différents systèmes d'assurances sociales. De la préretraite ou retraite anticipée avant l'âge du 1er pilier à la retraite repoussée, différentes réalités sociales coexistent : l'obtention d'une rente, la cessation partielle ou complète de l'activité professionnelle à l'âge légal et sa prolongation. Déterminée par des facteurs liés à la place occupée dans la stratification sociale, par la durée de carrière et par des facteurs institutionnels, la période d'âge comprise entre 55 et 65 ans devient un lieu d'enjeux politiques et sociaux majeurs dans lesquels se rencontrent trois crises, la crise de l'emploi, la crise de la protection sociale et la crise des identités sociales (Gaullier, 1994). Cette période d'âge critique définie par Gaullier comme «décennie de la retraite», constitue un révélateur de la crise économique, avec des conséquences graves pour la cohésion sociale en général (Eme, 1994).

Comme l'indique le graphique 1, 61.6% de l'ensemble de la population peut être définie comme retraitée car elle a quitté définitivement le marché du travail et bénéficie au moins d'une rente AVS. 21.1% l'a fait avant cet âge statutaire par une retraite anticipée au bénéfice d'un 2ème pilier et 17.3% bénéficie d'une rente 1er pilier tout en maintenant une activité professionnelle.

Deux autres situations émergent comme sorties précoces de la vie professionnelle : celle de l'invalidité et celle du chômage. Pour le moment, nous nous cantonnons à donner le nombre de personnes concernées sans présumer de ce que nous nommerons plus tard les situations «cachées» ou non-reconnues par ces types d'assurance.

Dès la fin des années 70, différentes formes de préretraite mises en place dans certains pays de la Communauté européenne ont été élaborées de manière concertée par les pouvoirs publics, les entreprises et les syndicats. Pour faire face aux sureffectifs dans les entreprises, à la montée du chômage, les travailleurs âgés ont été de plus en plus incités à anticiper leur sortie de la vie active (Drury, 1993), sous des formes subies, volontaires ou concertées. La négociation des différents partenaires sociaux au niveau national par des politiques publiques a été établie à partir de deux problèmes distincts mais articulés entre eux :

Graphique 1
Sorties de la vie professionnelle, modes de passage à la retraite et prolongation de la vie active : Devenir 10 ans après



- les problèmes de l'emploi, des sureffectifs dans les entreprises et de la gestion des fins de carrière,
- les problèmes de protection sociale et de gestion des risques chômage, invalidité et vieillesse, avec sous-jacentes les spécificités historiques et culturelles des dispositifs de retraite fluctuant d'un pays à l'autre.

La question que nous souhaitons aborder en ce qui concerne la situation suisse est la suivante : comment les dispositifs institutionnels de gestion des retraites font face aux nouveaux risques posés par la crise de l'emploi et par l'augmentation

des situations de chômage de longue durée et des situations d'invalidité des travailleurs-euses âgés-es ?

Retraite subie, imposée ou choisie, dont la lecture peut être faite soit à partir des réponses des personnes elles-mêmes, soit à partir des dispositifs institutionnels et de leurs cotisants, soit à partir du marché du travail. Les résultats présentés émanent d'une étude de population et imposent une discussion sur l'ensemble du système. Quelles sont les logiques de la sortie de la vie professionnelle et les différentes modalités du passage à la retraite ? Comment ces logiques s'articulent-elles entre elles – ou au contraire jouent-elles indépendamment les unes des autres ? Parallèlement aux raisons évoquées par les retraités et/ou les rentiers eux-mêmes, les caractéristiques professionnelles et économiques de chacun de ces groupes permettront d'examiner au profit ou au détriment de quels groupes sociaux les transformations du passage à la retraite ont eu lieu et continuent à avoir lieu.

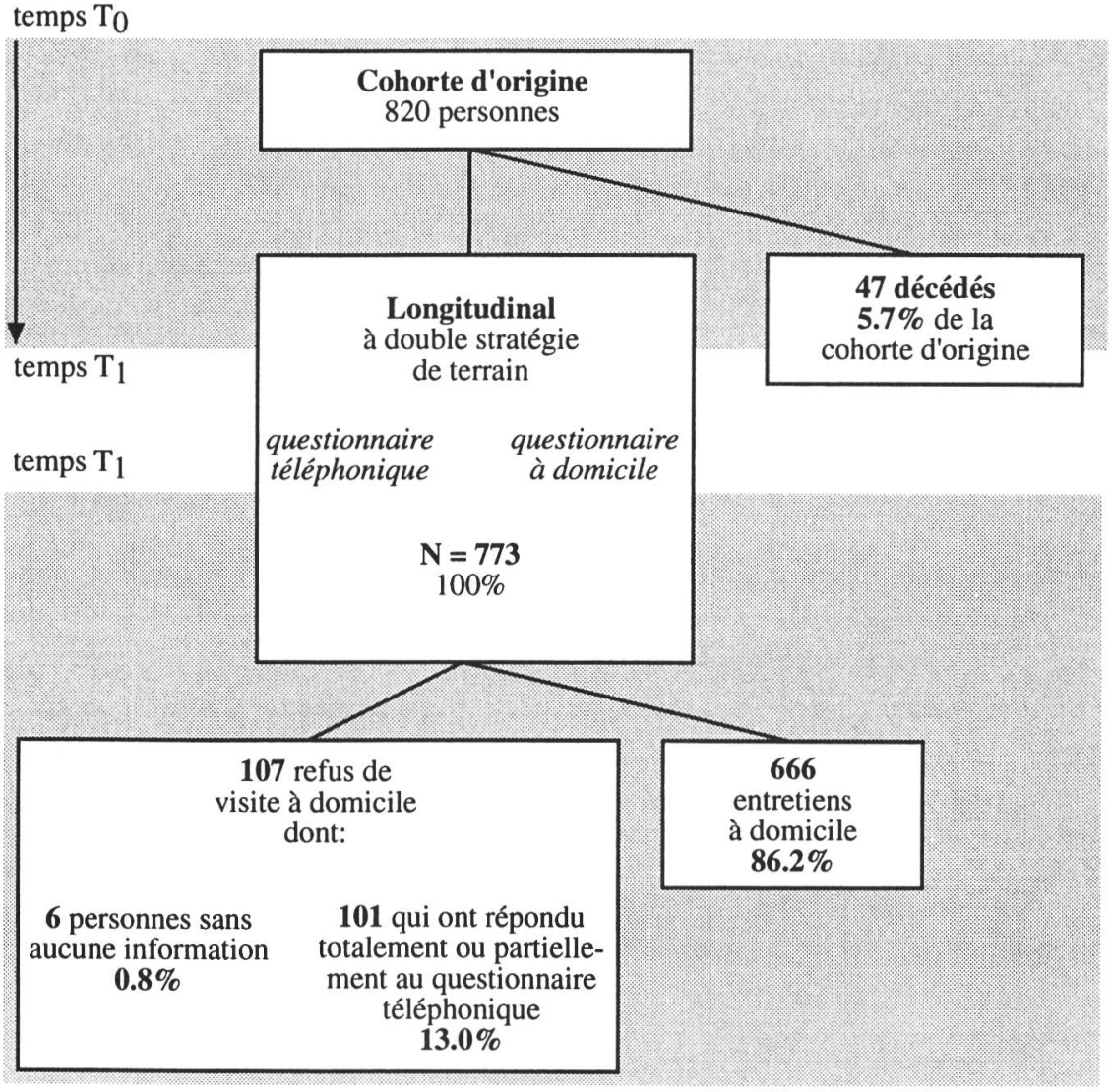
2. Suivi longitudinal dix années après : les enjeux du terrain

Les résultats acquis lors d'un suivi partiel en 1989 (Gognalons-Nicolet et al., 1991) ont montré que la population qui avait refusé d'être recontactée présentait souvent des caractéristiques de risque de maladie grave proches de celles de la population décédée. Comme nous l'avons déjà souligné, le pourcentage couramment admis de 30 à 40% de population non retrouvée lors de suivis longitudinaux représente ainsi un groupe à haut risque. De plus, pour étudier la spécificité de cette population représentative âgée de 40 à 65 ans au temps T0, il a été indispensable de retrouver le plus possible d'individus de la cohorte d'origine.

Ce qui nous a conduits à mettre en place lors de cette étude de terrain une double stratégie permettant d'obtenir, pour la population qui refuserait un entretien à domicile, un minimum d'informations par un entretien téléphonique de 5 minutes axé sur les événements majeurs survenus depuis la première visite, notamment sur la fin de la vie professionnelle et le passage à la retraite. Cette stratégie de terrain, à double étage en quelque sorte, a consisté en un premier contact téléphonique qui permettait de fixer un rendez-vous pour un entretien à domicile ou éventuellement, en cas de refus, de proposer un questionnaire téléphonique de quelques minutes permettant d'obtenir une information essentielle. Comme le montre le graphique suivant, cette démarche a été féconde puisque, à l'exception de 6 personnes introuvables, pour lesquelles nous n'avons aucune information nouvelle, nous pouvons affirmer que les données sur la fin de la vie professionnelle et le passage à la retraite discutées

plus loin portent sur la totalité de la cohorte d'origine. Il est nécessaire d'insister sur cet effort de terrain eu égard à la problématique globale de la recherche. En effet, si des études longitudinales sont indispensables pour comprendre les processus de vieillissement, en particulier ceux des vieillissements pathologiques, il est urgent de souligner l'importance des populations non-retrouvées, groupe hétérogène constitué de personnes introuvables, déplacées, mobiles et quelquefois décédées. Un effort particulier d'analyse a d'ailleurs été fait en ce qui concerne la population décédée, 47 personnes, soit 5.7% de la cohorte d'origine (graphique 2).

Graphique 2
Conditions de terrain du suivi longitudinal à 10 années
d'une population représentative âgée de 40 à 65 ans



Sur 10 années, un des modes de sortie de la fin de la vie professionnelle et de passage à la retraite est la mort prématurée, en particulier masculine, portant sur 5.7% de la population totale. Sur l'ensemble des survivants (N=773 personnes), seulement 6 personnes n'ont pas été retrouvées, soit 0.8%. Ce chiffre très faible confirme le bien-fondé de la stratégie de terrain ainsi que la représentativité de la population étudiée 10 années après.

Sur ce nouveau groupe, 13% ont refusé un entretien à domicile (refus par eux-mêmes ou un tiers) mais ils ont accepté de répondre au très court questionnaire téléphonique dont certaines questions ont porté sur leurs conditions actuelles d'emploi ou les différentes modalités de passage à la retraite.

3. Sur une période de 10 années : mesures de résultats et mesures de processus

Un suivi longitudinal impose un déroulement des itinéraires personnels s'inscrivant dans une temporalité fixe. Pour décrire les transformations durant la fin de la vie professionnelle, il est indispensable méthodologiquement de distinguer les mesures de résultats – dans notre cas résultats au temps T0 (temps d'origine) et résultats au temps T1 (10 années après) – et les mesures de processus, ce qu'il est advenu entre ces deux temps. Ces deux types de mesures ont fait l'objet de discussions antérieures, en particulier dans un travail concernant l'évaluation de la crise en psychiatrie (Gognalons-Nicolet, 1989). L'étude de processus doit être envisagée selon 2 dimensions temporelles :

- les conséquences durant la période considérée de certaines situations présentes au temps d'origine (temps T0) : comment ces situations ont-elles évolué jusqu'au temps T1;
- la façon dont ces situations ont évolué jusqu'au temps T1; on cherchera à savoir à la suite de quels événements professionnels les personnes se trouvent dans leur situation actuelle.

Lors des mesures de résultats, l'argumentation se fonde sur les différences algébriques entre les pourcentages des différents groupes et peuvent ne pas concerner les mêmes individus alors que l'étude de processus se centre sur le devenir des personnes elles-mêmes, du temps T0 au temps T1.

Sur l'ensemble de la cohorte d'origine (N=820) au temps T0, 4.3% de la population (N=35) se trouvaient déjà en situation de retraite. Pour la commodité de l'exposé, nous laisserons de côté les changements concernant cette population.

Au temps T1, 45% de la cohorte d'origine (N=369) sont toujours actifs sous des formes diverses (partielle ou à plein-temps), bien que 11 personnes de ce groupe reconnaissent avoir eu des ruptures professionnelles avant de retrouver une autre activité. Sur ces 11 personnes, 9 ont été au chômage après un licenciement et 2 ont subi une faillite de leur entreprise. 5.4% de la cohorte d'origine (N=44) est constituée de femmes actuellement ménagères, sans activité professionnelle déclarée et rémunérée.

Nous excluons ces groupes afin de rester dans le cadre temporel précis que nous avons fixé.

4. Fin de la vie professionnelle et augmentation du chômage

L'âge légal de l'obtention d'une rente AVS demeure en Suisse le premier repère d'une définition de la retraite, premier mais pas unique, car il signifie seulement l'obtention d'une rente pouvant ne pas coïncider avec la fin de l'activité professionnelle, le cumul d'une rente et d'une activité professionnelle n'étant pas réglementé. Avant l'âge d'obtention d'une rente AVS, trois types de sortie de la vie professionnelle doivent être distingués, chacun faisant appel à des dispositifs institutionnels indépendants les uns des autres :

- les situations liées au chômage actuel, pouvant ou non déboucher sur une cessation définitive d'activité,
- les situations liées à l'assurance invalidité,
- les situations liées aux retraites anticipées ou aux préretraites, que nous examinerons dans le paragraphe 6.

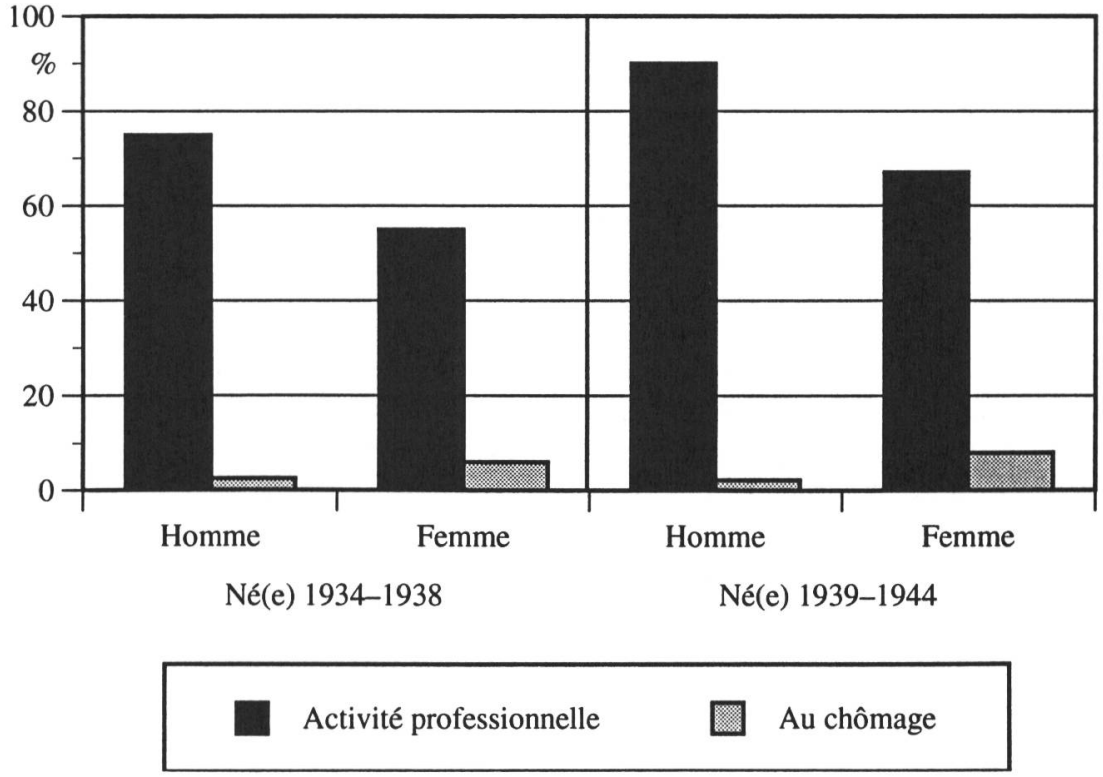
Pour chacune de ces situations et selon la perspective méthodologique développée auparavant, nous analyserons à la fois les mesures de résultats et les mesures de processus.

Le risque chômage est géré par un double dispositif public, un dispositif fédéral qui assure une indemnité de 80% du dernier salaire (avec un plafond et une durée limite) et un dispositif cantonal qui, après une certaine durée, assure des indemnités complémentaires ponctuelles. Passée la durée assurée légalement, les ressources relèvent de l'aide sociale. Suivant les données officielles, nous considérerons le cas de ceux et celles qui reçoivent des allocations de chômage provenant des dispositifs publics. Nous constatons alors que certaines situations féminines peuvent échapper à ce cadre légal, il s'agit des femmes actives au T0, devenues ménagères au T1.

En termes de processus, il faut distinguer ce que sont devenus les chômeurs au temps T0 et comment sont arrivés au chômage ceux et celles qui le sont au temps T1. Au temps T0, peu de personnes étaient au chômage (N=6) et leurs trajectoires professionnelles indiquent les relations traditionnelles entre genre, migration et santé. Trois hommes avaient des trajectoires de migrants, dont deux avec des problèmes de santé. Trois femmes ont obtenu une rente 1er pilier, davantage de problèmes familiaux se sont posés pour elles en relation avec leurs problèmes professionnels. Très liée à des situations personnelles, la situation de chômage était peu répandue.

Dix années après, la situation s'est modifiée. Pour deux classes d'âge, le graphique 3 indique les proportions de personnes touchées par le chômage (entre 4 et 8%), avec l'interrogation sous-jacente d'un chômage caché pour les femmes actives au temps T0 qui sont devenues ménagères. Cette situation, singulière par rapport à d'autres pays européens, place la Suisse dans une conjoncture plutôt favorable.

Graphique 3
Devenir à dix années : activité professionnelle ou chômage ?



Remarquons que les femmes bénéficiant du statut officiel de chômeuses sont au moins deux fois plus nombreuses que les hommes. Les raisons évoquées par les deux sexes sont les mêmes, elles tiennent à des facteurs de restructuration interne et externe de la profession ou du marché du travail. Par contre, les différences de genre opposent aux seules caractéristiques professionnelles décelables chez les hommes la spécificité des carrières féminines où carrière professionnelle et carrière familiale sont étroitement imbriquées. Les femmes, quel que soit leur statut familial, leur statut professionnel ou leur type de carrière sont davantage touchées par la restructuration des entreprises ou de la profession à l'intérieur de l'entreprise. Parmi les hommes, les cadres sont également touchés par ces restructurations. Nous aurons à revenir plus loin sur les problèmes de sureffectifs rencontrés par les entreprises mettant en oeuvre des politiques de restructuration.

Les travailleurs et plus particulièrement les travailleuses âgés-es sont touchés de plein fouet par la crise économique, en particulier par les restructurations des entreprises. Bien que les chiffres soient faibles et ne prétendent pas à une validité statistique (tableau 4), se dessine une détérioration de la fin de la vie professionnelle par l'augmentation des statuts précaires, incertains, comme le chômage des plus âgés, proche de la situation décrite par Dessor et col. (1991) en France. Comme ces auteurs l'ont étudié de façon détaillée, se dévoilent lors de ces situations de chômage des personnes plus âgées, des processus de présélection négative à l'encontre des salariés les plus vulnérables, les femmes qualifiées ou non, quels que soient leur type de carrière et les hommes avec des carrières atypiques.

Parallèlement à ce chômage «statutaire», une forme cachée de chômage féminin émerge à proportion égale, celui des femmes mariées qui, n'ayant pas trouvé d'emploi, sont devenues ménagères et ne sont pas ou plus enregistrées à l'assurance chômage. Cette situation rappelle les inégalités qui se renforcent en période de crise économique entre les travailleurs et les travailleuses âgés-es. L'ambiguïté des situations féminines tient autant aux procédures juridiques de versement des allocations-chômage qu'au rôle traditionnel de ménagère dite «inactive» dans les statistiques officielles. Pour le moment, nous n'analyserons pas les trajectoires de ce groupe de femmes actives devenues ménagères.

Tableau 4

Etude qualitative des trajectoires des chômeurs du T_1

Etude de processus sur 10 années avant le chômage actuel

Femmes N=16	Hommes N=7
Chômage toujours lié à la carrière antérieure continue ou discontinue et au statut familial	
7 carrières continues (célibataires, veuves ou divorcées)	**1** carrière atypique (pasteur devenu journaliste)
6 carrières discontinues (toutes mariées)	**4** cadres avec fonctions dirigeantes qualification initiale : apprentissage forte mobilité professionnelle chômage pour restructuration de l'entreprise
1 licenciement dans la restauration pour raison d'âge	**1** indépendant valeurs de petit patron, problèmes de carnet de commandes
2 refus de 1/2 temps pour raison de santé → licenciement	**1** déjà chômeur au T_0 (problèmes psychopathologiques)
Toutes sont employées qualifiées ou non qualifiées 2 ont été cadres durant 6 mois seulement	

5. Fin de la vie professionnelle et augmentation de l'invalidité

Similairement, l'assurance-invalidité a joué pour de nombreux pays un rôle de sortie précoce de la vie active pour les travailleurs âgés comme d'ailleurs l'augmentation de la durée des prestations liées à la maladie (OCDE, 1992). En Suisse, la loi sur l'AI met un accent particulier sur la réinsertion dans le monde du travail. Comme l'indique l'étude de processus de ceux et celles qui étaient à l'AI au temps T0 (N=14), un quart d'entre eux sont décédés, un quart sont encore à l'AI au temps T1 et seulement 2 d'entre eux ont repris une activité.

Devenir des personnes à l'AI du temps T0 au temps T1 (N=14)

3 sont décédées
4 encore à l'AI
5 sont passés à l'AVS
2 ont repris une activité

Ces premiers chiffres confirment la pathologie sévère et le devenir compromis de ce groupe avec peu de possibilités de réinsertion professionnelle. En 10 ans, les chiffres des personnes à l'AI ont augmenté, étant entendu la définition opérationnelle (obtention d'une rente à taux plein ou à taux partiel) ainsi que les situations d'attente où les dossiers ont été déposés après ou durant une absence pour longue maladie. Sur le tableau 5 (mesure de résultats) figurent l'augmentation des rentes totales autant pour les hommes que pour les femmes ainsi que le nombre des demandes en attente.

Tableau 5
L'évolution des personnes à l'AI sur 10 années – Mesure de résultats

	T_0 Pop. âgée de 40 à 65 ans		T_1 Pop. âgée de 50 à 65 ans	
	N	%	N	%
Hommes*	*405*	*100*	*269*	*100*
AI totale	3	0.7	9	3.3
AI Partielle	2	0.5	2	0.7
En attente	—	—	8	3.0
Femmes**	*415*	*100*	*263*	*100*
AI totale	8	1.9	9	3.4
AI partielle	1	0.2	—	—
En attente	—	—	2	0.7

* AI non-obtenue, décédés dans les années suivantes : N=2 (0.5%)
** AI obtenue au T_0 mais décédées : N=3 (0.7%)

Le tableau 6 présente les mesures de processus telles qu'elles ont été définies plus haut, d'une part, les situations 10 ans après des personnes à l'AI au temps d'origine, d'autre part, les situations au temps T0 des personnes à l'AI actuellement.

Tableau 6
Les trajectoires des personnes concernées
par l'AI sur 10 années – Mesure de processus

	Hommes		Femmes	
	N	%	N	%
Population totale	269	100.0	263	100.0
AI en T_0				
AI en 1985, avec AVS en 1993	2	0.8	3	1.1
AI en 1985, AI en 1993	2	0.8	2	0.8
AI en 1985, actif en 1993	1	0.4	1	0.4
AI en T_1				
Actif en 1985 – AI en 1993	9	3.3	6	2.3
Chômage en T_0, AI en T_1	—	—	1	0.4
Actif en 1985 – en attente d'AI ou congé longue maladie en T_1	8	3.0	2	0.8

En contradiction avec le dispositif légal de l'AI visant à une réinsertion professionnelle, seule une petite partie d'entre elles ont pu retrouver une activité professionnelle. L'évolution de l'AI en 10 ans est caractérisée par une augmentation de la durée d'attente d'une rente lors de longue maladie. Si les problèmes de santé physique ou mentale dominent pour tous, ils restent liés à une usure professionnelle, souvent qualifiée de fatigue mentale, de surcharge, de stress ayant déclenché des maladies physiques graves. Pour un grand nombre de femmes, des problèmes familiaux s'ajoutent à cette vulnérabilité professionnelle.

La grande majorité des personnes à l'invalidité, en attente d'une rente d'invalidité ou au chômage, mentionnent un lien entre leurs difficultés professionnelles et leurs problèmes de santé. Ces situations prennent la forme d'une sélection sociale des plus vulnérables.

6. Entre fin d'activité professionnelle et retraite : la retraite anticipée (ou préretraite)

Cette forme de retraite d'entreprise s'est fortement développée sous des formes diverses : 51 personnes, soit 6.6% de la totalité de la cohorte recontactée au temps T1 et près du quart de l'ensemble de ceux et celles qui quittent le marché du travail y ont recours. Parallèlement à la retraite anticipée, traditionnellement

prise avant l'âge légal AVS pour des raisons de santé, se sont développées de nouvelles formes de retraite anticipée, souvent appelées préretraites, encouragées par les entreprises. Dans tous les cas, les entreprises ont proposé – ou imposé pour une minorité d'entre elles – des conditions plus ou moins favorables, dépendant de la durée de carrière, du capital financier accumulé et de certaines facilités de passerelle vers l'ouverture des droits au 1er pilier. Le secteur public a fortement innové quant à l'âge proposé et aux conditions d'accessibilité (primes, avantages, passerelle à l'AVS). Le secteur privé – surtout à caractère international – a dégraissé ses effectifs de travailleurs âgés en imposant des conditions spécifiques. Il n'a pas toujours été possible d'obtenir les formes des plans sociaux de préretraite des différentes entreprises. Toutefois, la majorité de ces situations ont été liées à des restructurations internes à mettre en relation avec la gestion des âges à l'intérieur de l'entreprise.

51 personnes sont parties à la retraite anticipée :

Pour 45 d'entre elles, nous avons des informations complètes :
8 ont été contraintes à partir
37 ont fait un choix volontaire

Pour 6 d'entre elles, aucune information supplémentaire n'a été obtenue.

Cette forme de sortie précoce de la vie active a tendance à augmenter comme le montre le graphique 7, établi pour les personnes de plus de 65 ans actuellement et comparant les deux groupes d'âge ayant actuellement dépassé l'âge de l'AVS. Il est nécessaire de rappeler que ces données longitudinales portent sur les processus de passage à la retraite des mêmes personnes. Le graphique 7 indique que la préretraite a tendance à augmenter par rapport au départ à la retraite à l'âge légal de l'AVS, cela encore plus massivement parmi la population féminine.

En dehors des 6 personnes qui n'ont pas voulu discuter de la spécificité de leur contrat de préretraite au téléphone, la grande majorité des hommes (78.3%) comme des femmes (86.3%) admettent qu'ils/elles ont choisi cette forme de sortie précoce de la vie active et se déclarent satisfaits des conditions qui leur ont été faites. Comme nous le détaillerons par la suite, ce modèle se caractérise par des spécificités professionnelles et économiques. En ce qui concerne la retraite anticipée subie ou imposée, la diversité des trajectoires est montrée par une étude qualitative (tableau 8).

Graphique 7
Devenir à 10 années : retraite à l'âge légal ou retraite anticipée

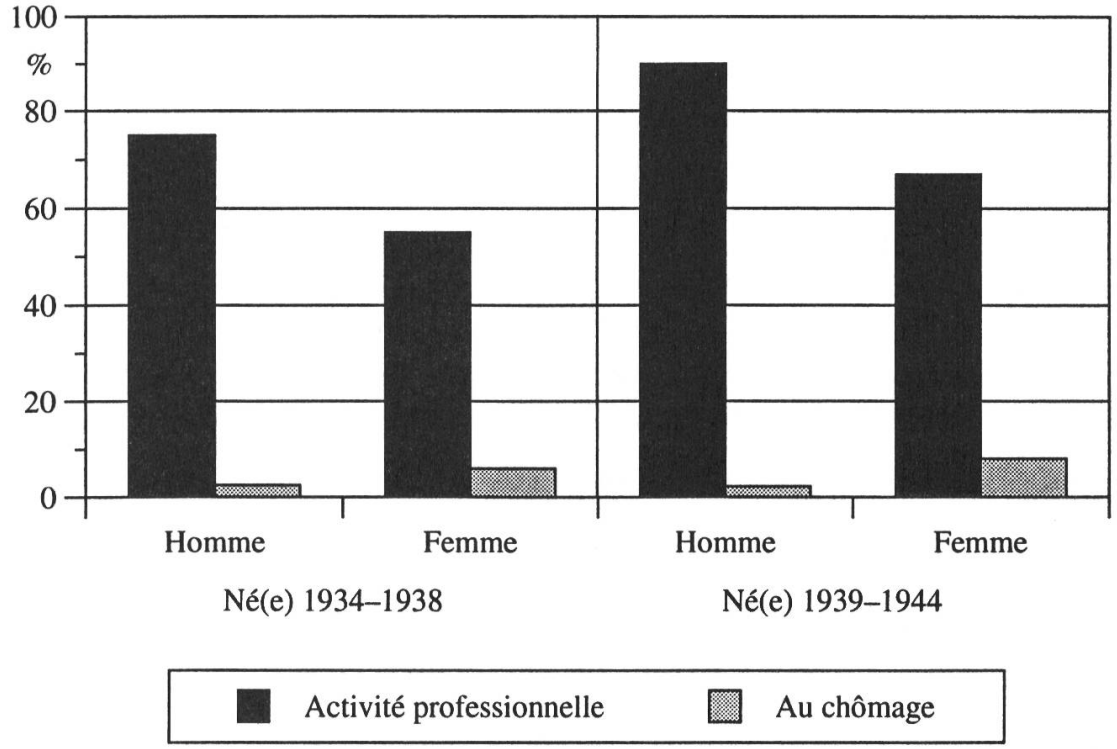


Tableau 8
Etude qualitative des retraites anticipées subies ou imposées par étude de trajectoires (N=8)

	N
TRADITIONNEL	
Retraite anticipée pour raison de santé	
Trajectoire masculine	2
Trajectoire féminine	
pour sa propre santé	2
pour santé du mari	1
NOVATEUR	
Préretraite, licenciement sec avec fortes indemnités de départ pour cadres de multinationale	
trajectoire masculine	2
Indépendant avec problème de restructuration de la profession	
trajectoire masculine	1

Cinq personnes ont subi un départ à la retraite anticipée pour des raisons de santé; par contre, pour trois personnes, la formule imposée de préretraite se rapproche d'une situation de licenciement «sec», avec, selon le secteur d'activité, des indemnités financières. Cette dernière formule de préretraite se rapproche de celles décrites par Gaullier (1993), car son financement n'est pas assuré par les caisses de retraite. La différence majeure tient au dispositif institutionnel accompagnant ces mesures. En Suisse, cette formule est entièrement dépendante des contrats d'entreprises ou des accords que les entreprises entretiennent avec leur caisse de retraite.

7. Retraite à l'âge légal ou retraite repoussée

191 personnes, soit 23.3% de la cohorte d'origine, ont atteint ou dépassé l'âge AVS donnant droit à une rente issue de leur activité professionnelle. Sur l'ensemble de ce groupe, 41 personnes prolongent leur activité professionnelle à temps partiel ou à plein-temps (cf. graphique 1).

Ce sont surtout des hommes qui prolongent leur activité professionnelle après 65 ans, presque autant à temps partiel qu'à temps complet (tableau 9).

Tableau 9
Cessation ou prolongation de l'activité professionnelle des rentiers AVS

	Rentiers AVS avec arrêt complet de l'activité professionnelle	*Rentiers AVS* avec prolongation de l'activité professionnelle	
Age au temps T_1		Temps partiel	Temps complet
Hommes 65+			
N=83	57	14	12
100%	68.7%	16.7%	14.5%
Femmes 62+			
N=105	90	10	5
100%	84.9%	9.4%	5.7%

Cependant, les raisons évoquées pour justifier cette prolongation d'activité dépendent très fortement de l'identité de genre et des types de carrières antérieures. Les hommes continuent à travailler à cause de leur fort attachement

au travail, de leur statut social privilégié et parce qu'ils sont plus souvent dans des statuts d'indépendants. Les femmes évoquent des problèmes familiaux en relation avec cette prolongation d'activité; la moitié d'entre elles l'ont fait pour les mêmes raisons que leurs contemporains masculins alors que l'autre moitié y a été contrainte pour des raisons de précarité économique (tableau 10).

Tableau 10
Les raisons de la prolongation d'activité professionnelle
selon le genre. Mesure de processus

Trajectoire féminine toujours liée à problématique familiale			Trajectoire masculine sauf 1 exception, jamais liée à problématique familiale	
N=15	100%		*N=26*	100%
2	13.3%	*Fort attachement au travail*	*6*	23.1%
2	13.3%	*statut privilégié consultant*	*12*	46.2%
3	20.0%	*problèmes structurels des indépendants*	*7* + *8* + *1* avec problématique santé de la femme	30.8%
2	13.3%	aide familiale sans ressources propres		
5	33.3%	*problèmes financiers liés à statut de femmes seules*		
1	6.7%	*A cause santé du mari*		

Cette prolongation de l'activité professionnelle est révélatrice des choix et des contraintes permis ou imposés par les dispositifs suisses de retraite. L'absence de disposition légale concernant l'obtention d'une rente comme revenu de remplacement liée à un arrêt de l'activité professionnelle, autorise les hommes et une femme sur deux à cumuler des ressources économiques. Choix pour les hommes, contrainte économique pour une moitié des femmes, la prolongation de l'activité professionnelle suit des logiques qui vont être confirmées par les

différences des positions occupées dans la stratification sociale ainsi que par les revenus.

8. Les déterminants professionnels et économiques de la retraite anticipée, de la retraite dite légale et de la retraite repoussée

Trois facteurs structurels conditionnent ces types de retraite et différencient le statut d'indépendant ou de salarié, le statut de cadre ou de non-cadre liés aux revenus mensuels déclarés. Le fait d'être indépendant ou salarié renvoie aux dispositifs institutionnels du 1er pilier et surtout de l'assurance d'entreprise (2ème pilier). Marqués par un effet de cohorte (promotion à l'ancienneté généralisée parmi la population masculine, Gognalons-Nicolet, 1989), presque autant d'hommes après la cinquantaine se retrouvent cadres (N=35) que non-cadres (N=45). Toutefois, cette promotion à l'ancienneté n'a été valable que pour les carrières continues masculines. Les femmes sont beaucoup plus fréquemment non-cadres (N=100) que cadres (N=14), conséquence des carrières discontinues ainsi que des inégalités et des opportunités disponibles du marché de l'emploi. Nous avions eu l'occasion de développer et de problématiser ces différences dans un autre article de cette revue (Bardet Blochet et al., 1987).

Comme l'indiquent le tableau 11 (pour la population masculine) et le tableau 12 (pour la population féminine), les différentes formes de cessation de l'activité professionnelle, ou de sa prolongation, sont très dépendantes de la position dans la stratification sociale.

Tableau 11
Dernière position socioprofessionnelle et formes de retraite de la population masculine

	Indépendants (N=28) 100%	Cadres salariés (N=39) 100%	Non cadres salariés (N=45) 100%
Retraite légale	21.4%	59.0%	64.4%
Retraite repoussée	60.7%	17.9%	4.4%
Retraite anticipée	17.9%	23.1%	31.1%

$X^2 = 32.32 \quad p < .001$

Tableau 12
Dernière position socioprofessionnelle et formes de retraite de la population féminine

	Indépendantes (N=15) 100%	Cadres salariées (N=14) 100%	Non cadres salariées (N=100) 100%
Retraite légale	53.3%	85.7%	71.0%
Retraite repoussée	46.7%	(7.1%)	7.0%
Retraite anticipée	—	(7.1%)	22.0%

$X^2 = 23.55$ $p < .001$

Les hommes indépendants ou cadres prolongent leur activité professionnelle pour des raisons structurelles et personnelles, alors que les non-cadres prennent plus souvent une retraite anticipée. Les femmes occupant des postes de non cadres (100 personnes sur 129, soit 77.5% de l'ensemble du groupe) partent beaucoup plus souvent à la retraite légale ou anticipée, alors que près de la moitié des indépendantes maintiennent leur activité après l'âge AVS.

L'examen des revenus mensuels apporte des éléments de confirmation (tableau 13). La prolongation de l'activité professionnelle reste un choix

Tableau 13
Les revenus mensuels selon le sexe, le statut d'habitat et les différents types de retraite

	Hommes			Femmes		
	N	μ	é-type	N	μ	é-type
Retraite légale						
En couple	33	5.737	1.45	30	5.266	1.52
Seul-e	9	4.111	2.20	44	3.545	.92
Retraite anticipée						
En couple	19	5.684	1.49	12	5.916	1.08
Seul-e	(2)	—	—	9	5.111	.60
Retraite repoussée						
En couple	15	7.200	1.60	6	5.166	2.08
Seul-e	3	5.333	2.08	5	4.000	1.41

masculin, lié aux revenus et au statut; alors qu'elle s'impose aux femmes pour des raisons financières si la personne vit seule; si la personne vit en couple, elle est surtout liée au statut d'indépendant. Les femmes seules, numériquement importantes, ont les ressources les plus faibles, qu'elles cessent leur activité professionnelle à l'âge légal (N=44), en retraite anticipée (N=9) ou en retraite repoussée (N=5).

9. Gestion des sorties de la vie professionnelle et de la retraite : spécificité des dispositifs suisses

Depuis le début des années 90, la crise économique a modifié la fin de la vie professionnelle remettant en cause les rapports entre retraites et politiques sociales. Alors que la plupart des autres pays industriels ont intégré dans leurs systèmes d'assurances (invalidité, chômage et préretraite) des critères sociaux, la Suisse a maintenu le cloisonnement de son système d'assurances, les effets de la crise économique étant plus récents et probablement moins graves pour le moment.

Le chômage de longue durée des travailleurs-euses vieillissants-tes conduit de nombreux pays à transformer les règles du chômage en offrant une garantie de ressources, ou des ressources substitutives, jusqu'à la retraite en fonction d'un critère d'âge. Financés, soit par les caisses de chômage, soit par les caisses de retraite, ces revenus de remplacement ont mélangé et parfois confondu l'identité de chômeur âgé de longue durée et celle de préretraité. En Suisse, les règles fédérales, même assouplies par les règles cantonales concernant le chômage de longue durée, induisant souvent une sortie définitive du marché de l'emploi, restent toujours régies par le basculement de l'assurance-chômage vers l'aide sociale cantonale[4]. Les chômeurs-euses vieillissants-es, en fin de droits, deviennent ainsi dépendants de l'assistance publique avec toutes les conséquences institutionnelles et identitaires que cela entraîne. Des politiques actives de lutte contre ce type de chômage pourraient être développées avec en particulier des programmes de qualification et de réinsertion.

Une augmentation dans tous les pays des bénéficiaires de l'invalidité – et même une explosion de ce type de prestations en Hollande et en Allemagne, durant cette période d'âge – a favorisé un assouplissement des règles avec l'introduction progressive de critères sociaux parallèlement aux critères médicaux. En Suisse, cette augmentation est aussi très sensible et les intéressés

4 Signalons que le Canton de Genève a créé récemment un Revenu Minimum Cantonal d'Aide Sociale (RMCAS) pour éviter cette logique de l'assistance.

eux-mêmes associent leurs difficultés professionnelles à des problèmes de santé physique et mentale. L'intégration de critères sociaux n'est pas prise en compte par ces dispositifs qui restent strictement réglementés par des critères médicaux. Les refus des caisses sont ainsi en constante augmentation, les contrôles encore plus rigoureux et les difficultés de réinsertion plus nombreuses. Ce raidissement institutionnel du dispositif de l'AI a fait dire à certains «pas d'AI économique». Cela peut aboutir à une détérioration de certaines situations de maladie aggravées par des difficultés professionnelles, économiques et identitaires.

Alors que ces types de situations sociales se multiplient, les systèmes d'assurances restent en Suisse cloisonnés, chacun d'entre eux en proie à des difficultés de financement. Il faudrait entrer dans les débats propres à ces différents systèmes, dans leurs rivalités internes, pour comprendre leurs difficultés à suivre les évolutions sociales récentes. Que faire de toutes ces personnes qui ne trouvent pas d'emploi et qui ont des difficultés de santé ? Qui va payer ? L'aide publique ou les différents types d'assurances ? Quelles sont les conséquences sur l'avenir de la protection sociale et sur la cohésion sociale de la société dans son ensemble ?

Les retraites anticipées, fortement liées au statut de salarié et à l'accomplissement d'une carrière complète, permettent dans beaucoup de secteurs d'activité de gérer les fins de carrière selon les besoins des entreprises et apparemment en fonction des choix individuels. La prolongation de l'activité professionnelle a permis :

- aux femmes, notamment à celles dont les rentes AVS sont insuffisantes, de continuer à travailler pour des raisons économiques.
- aux hommes indépendants ou de catégories sociales favorisées de continuer à travailler, par attachement au travail ou au statut et pour préserver leurs revenus.

Ainsi, le système suisse de retraite s'est ajusté aux aléas de la crise économique en combinant l'universalité du 1er pilier aux singularités du 2ème pilier, permettant pour les entreprises comme pour les individus un pilotage des fins de carrières et un passage à la retraite souple et diversifié. L'architecture et la cohérence du système repose toutefois sur la carrière professionnelle complète, modèle surtout masculin. Ceux et celles qui, pour des raisons personnelles ou contextuelles, n'ont pas pu – ou ne pourront pas – remplir ces conditions (femmes au foyer, temps partiels ne faisant pas l'objet de cotisation au 2ème pilier, chômeurs-euses de longue durée), resteront dépendants dans leurs années de maturité ou de vieillesse de l'aide publique. Les femmes en particulier sont prétéritées du fait de carrières inexistantes ou incomplètes. Le travail récent

sur la place des femmes dans l'AVS (Luchsinger, 1995) insiste sur les modulations propres aux carrières féminines.

Face aux problèmes de sureffectifs dans les entreprises et face à la montée du chômage seront ainsi marginalisés des groupes de plus en plus nombreux de jeunes à la recherche d'un emploi, de travailleurs-ses âgés-ées. La multiplication des temps partiels et l'augmentation des emplois précaires sous toutes ses formes (Dellsperger, 1995) pour des groupes particulièrement vulnérables exigent une réflexion globale. Comment poser autrement les problèmes d'emploi, de protection sociale et de retraite ? Compte tenu des interrogations nouvelles sur le chômage et sur la précarisation des emplois, comment repenser le système de protection sociale suisse en utilisant le mieux possible les expériences et les acquis des autres pays européens ?

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Blochet-Bardet, Anne; Lucienne Gillioz, Danièle Goerg et Maryvonne Gognalons-Nicolet (1987), Les femmes cadres en Suisse : un défi à l'égalité professionnelle, *Revue Suisse de Sociologie,* 13, 1, 29–46.

Dellsperger, Christine (1995), *Le travail atypique des femmes en Suisse, travail féminin et formes d'emploi,* F. N. R. S., PNR 35, rapport ronéo.

Dessor, Dominique; Jean Schram et Serge Volkoff (1991), Du «handicap de situation» à la sélection-exclusion : une étude des conditions antérieures aux licenciements économiques, *Travail et emploi,* XIIè année, 48, 31–47.

Drury, Elisabeth (1993), *Discrimination fondée sur l'âge exercée contre les travailleurs âgés de la Communauté européenne. Une analyse comparative,* Londres : Eurolink Age.

Eme, Bernard et Jean-Louis Laville (dir) (1994), *Cohésion sociale et emploi,* Paris : Desclé de Brouwer.

Gaullier, Xavier et Arlette Goldberg (1993), *Travailleurs âgés : Conditions de travail et transition vers la retraite,* Genève : BIT, Service des conditions de travail et des activités de bien-être.

Gaullier, Xavier (1994), La décennie de la retraite, *Gérontologie et Société,* 70, 95–118.

Gognalons-Nicolet, Maryvonne (1989), *La Maturescence, 40–65 ans âges critiques ?* Lausanne : P. M. Favre.

Gognalons-Nicolet, Maryvonne et Antonio Andreoli (1989), Evaluer la crise ? *L'Information psychiatrique,* 65, 9, 891–900.

Gognalons-Nicolet, Maryvonne; Anne Bardet Blochet, Sarah Piletta-Zanin et Anne Spillmann (1991), *Situations à risque de maladies graves entre 40 et 65 ans : perspectives prédictives.* Rapport F. N. R. S.

Gognalons-Nicolet, Maryvonne; Anne Bardet Blochet et Sarah Piletta-Zanin (1993), La maturescence : santé et maladie entre 40 et 65 ans, in : Walter Weiss, Ed., *La Santé en Suisse. Office Fédéral de la Statistique,* Lausanne : Payot, 143–153.

Gognalons-Nicolet, Maryvonne (à paraître 1996), *Inégalités sociales et mortalité d'une population adulte.* Document ronéo.

Greber, Pierre-Yves (1994), Les pensions en Suisse; architecture, régime de base public, régimes professionnels, *Cahiers genevois et romands de sécurité sociale,* 12, 59–99.

Höpflinger, François et Astrid Stuckelberger (1992), *Vieillesse et recherche sur la vieillesse en Suisse,* Lausanne : Réalités Sociales.

Lalive d'Epinay, Christian; Claudio Bolzman et Maheen Sultan (1987), Retirement in Switzerland, in : K. S. Markides et C. L. Cooper, Ed., *Retirement in Industrialized Societies,* John Wiley et Sons, 103–129.

Luchsinger, Christine (1995), *Solidarität – Selbständigkeit. Der schwierige Weg zu einer Gleichberechtigung der Geschlechter in der AHV, 1939–1980,* Zürich : Chronos Verlag.

OCDE Statistiques de la population active 1970–1990.

Rapport du Département fédéral de l'intérieur sur les trois piliers (1995), Berne : OFAS.

Sommer, Jürg et François Höpflinger (1990), *Changements des modes de vie et avenir de la sécurité sociale en Suisse,* Lausanne : Réalités Sociales.

Vieillir en Suisse (1979), Rapport, Office Fédéral des Imprimés et du matériel, Berne.

Vieillir en Suisse (1995), Bilan et perspectives, Rapport de la Commission fédérale, Berne.

Adresse des auteurs :
Maryvonne Gognalons-Nicolet, Xavier Gaullier (CNRS Paris), Anne Bardet Blochet,
HUG – Belle-Idée – Genève,
Unité d'Investigation Clinique, Equipe psychosociale,
51, Boulevard de la Cluse, CH-1205 Genève