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

**Herausgeber:** Schweizerische Gesellschaft für Soziologie

**Band:** 41 (2015)

**Heft:** 3

**Artikel:** Transformations des politiques de retraite : introduction au numéro spécial

**Autor:** Knüsel, René / Bickel, Jean-François / Höpflinger, François

**DOI:** https://doi.org/10.5169/seals-814147

**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:** 15.12.2025

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

# Transformations des politiques de retraite. Introduction au numéro spécial

René Knüsel*, Jean-François Bickel**, François Höpflinger***
et Béatrice Vatron-Steiner****

## 1 Introduction

Les politiques de retraite font l'objet de tensions politiques et parfois sociales dans la plupart des pays développés, plus particulièrement depuis le tournant du XXIème siècle. Le cœur des débats porte sur la viabilité des dispositifs mis en place en raison du phénomène du vieillissement de la population. Partout l'argument de l'augmentation prévisible des dépenses à assumer a donné lieu à une transformation des règles régissant la retraite. L'allongement de la carrière professionnelle, de façon plus ou moins souple, s'est généralement imposé comme première réponse politique. Il s'agit d'un changement majeur par rapport aux usages pratiqués jusqu'alors qui tendaient plutôt à écourter la carrière professionnelle, notamment par une politique de mise à la retraite anticipée.

Ce type de pratique avait été prôné et pratiqué, durant plusieurs décennies, en tant que solution majeure pour lutter contre le chômage des jeunes en particulier. Le retrait du marché du travail des travailleurs âgés devait libérer des emplois pour des jeunes en mal de postes de travail. Les sorties anticipées du marché de l'emploi correspondaient également à une représentation peu positive des aînés en fin de carrière. Puis, lentement, l'image du senior au travail est devenue plus positive dans les discours des employeurs comme des milieux de défense des travailleurs. Les mines de production intellectuelle feignaient alors de découvrir une nouvelle richesse: l'or gris (Comina 2006). La diffusion de ce discours s'appuie sur des courants de réflexion qui se sont nourris autant aux niveaux social, politique qu'économique.

Par rapport à la place des travailleurs âgés sur le marché de l'emploi, le changement a été radical. Jusque dans les années 1990, les seniors, dès 50 ans, n'avaient plus guère la cote auprès des employeurs. Différents avantages économiques et sociaux les encourageaient à prendre une retraite anticipée en particulier lors de restructurations économiques. Même si ce phénomène a moins marqué la Suisse que les pays voisins, dès le tournant du siècle, les autorités fédérales annoncent un

* Institut des sciences sociales, Université de Lausanne, CH-1005 Lausanne, rene.knusel@unil.ch.
** Haute école de travail social Fribourg (HES-SO), CH-1762 Givisiez, jean-francois.bickel@hefr.ch.
*** Institut de sociologie, Université de Zürich, CH-8006 Zurich, fhoepf@soziologie.uzh.ch.
**** Institut et Haute Ecole de la Santé La Source, CH-1004 Lausanne, b.steiner@ecolelasource.ch.

changement de cap, invitant au maintien des aînés à leur emploi, notamment pour atténuer les conséquences du vieillissement démographique. Les associations patronales se mettront au diapason (Steinmann et Telser 2005 ; UPS 2006).

Pareille réorientation engendre des transformations conséquentes sur les plans individuels de carrière, comme dans l'organisation générale du travail. Ces évolutions prennent cependant du temps, les représentations sociales des seniors au travail se modifiant avec lenteur et l'âgisme relativement répandu au sein des entreprises demeurant un obstacle majeur à cette mutation.

Le présent numéro a cherché à regrouper un certain nombre de contributions pour aider à comprendre les enjeux présents et à venir dans ce domaine. Il est apparu nécessaire à ses responsables de chercher à comprendre les tenants et aboutissants du renversement social et politique qui a eu lieu au tournant du siècle face aux seniors dans l'ensemble de l'Europe avec plus ou moins de décalage.

L'idée est d'apporter un éclairage sur les transformations sociales en cours et sur les changements qui s'opèrent dans les politiques de retraite. En Suisse, des résistances aux premières tentatives de modifications des pratiques sociales ou administratives se sont déjà manifestées, en particulier lors de votations populaires. La 11ème révision de l'AVS, comme l'adaptation du taux de conversion (Loi sur la prévoyance professionnelle, LPP) ont été rejetées par une majorité des votants, respectivement en 2004 et 2010. Une nouvelle version de la 11ème révision a été écartée par le Parlement en 2010.

Ce mécontentement populaire marque un tournant face à la dynamique des 10 premières révisions de l'AVS qui avaient trouvé grâce devant le Parlement et/ou le peuple. Elles présentaient des changements qui, globalement, constituaient autant de développements des prestations. La 11ème révision, comme l'adaptation du taux de conversion, combattue en référendum, avaient, pour leur part, été perçues comme des régressions des conditions générales régissant le domaine de la protection de la vieillesse.

La question était d'autant plus sensible que les progrès en matière de protection sociale prennent du temps en Suisse, nécessitent passablement de compromis et de recherche d'équilibre entre les différentes tendances politiques, mais aussi avec les acteurs concernés de la société civile. La fragilité qui caractérise la constitution du dispositif de protection contre les aléas de l'âge se retrouve dès son origine il y a deux siècles.

## 2 Des racines remontant au XIXème siècle

Les prémisses d'une action politique pour prévenir en particulier les risques de pauvreté liés à l'âge remontent au début du XIXème siècle. Certains cantons instaurent alors des caisses permettant le versement d'indemnités de retraite ou de pension.

Mais sur les 1 085 caisses mutuelles actives en 1880 en Suisse, seules une quarantaine offrent de telles prestations. Par la suite, les développements d'une politique publique envers les personnes âgées ont été lents. Dans le secteur public, Bâle-Ville a été le premier canton à affilier tous ses fonctionnaires à une caisse de retraite. Au niveau fédéral, les tentatives en faveur des employés du secteur public échouèrent devant le Parlement ou devant le peuple. Les fonctionnaires fédéraux auront leur caisse en 1921 seulement.

Au niveau du secteur privé, le mouvement a été tout aussi lent, en raison du montant des primes ou du manque de capital initial. Quelques exceptions existent comme la Caisse d'invalidité et de vieillesse des ouvriers des filatures et tissages de Zürich fondée en 1861. Le développement des caisses de pension privées connaîtra un coup d'accélérateur entre 1913 et 1920 suite à l'introduction d'un impôt sur les bénéfices de guerre. Un article de la loi prévoyait en effet que si les entreprises consacraient leurs bénéfices extraordinaires à la création de caisses de pension, elles n'étaient pas soumises à l'impôt. Le nombre de caisses de pension privées a alors explosé, passant d'une vingtaine en 1913 à quelque 1 000 en 1920. La Suisse deviendra dès lors une exception en Europe de par le développement d'un système de prévoyance vieillesse se fondant sur des caisses de pension privées (Leimgruber 2008).

Ce développement spécifique participe sans doute au retard pris dans la mise en place d'une politique publique de protection contre les risques liés à la vieillesse. Par rapport à ses voisins, la Suisse mettra sur pied un système de protection, différé de plusieurs décennies. Il faudra en effet attendre 1925 pour qu'un article constitutionnel 34quater sur la question soit accepté et près d'un quart de siècle supplémentaire pour que la loi d'application entre en vigueur, en 1948. Ce sera la mise en place de ce que l'on nomme communément l'AVS.

La dominante libérale du système de protection sociale sera confirmée à l'occasion d'une consultation populaire en 1972 qui mettait face à face un modèle généralisé de retraite (initiative du Parti suisse du travail : *pour une véritable retraite populaire*) et un contre-projet tendant à préserver les intérêts des institutions privées telles les caisses de pension (contre-projet du Conseil fédéral ; système dit des trois piliers) (Leimgruber 2005). Le peuple suisse acceptera la modification de l'article constitutionnel, à une large majorité, développant en parallèle une dimension universaliste mais de portée limitée (1er pilier) avec un volet de protection fortement lié au salaire perçu durant les années d'activité professionnelle, de tendance très libérale (loi sur la prévoyance professionnelle ou 2ème pilier) et enfin, une épargne individuelle spécifique encouragée par des mesures de défiscalisation (3ème pilier). Cette logique conforte l'analyse typologique qui définit la Suisse comme un Etat libéral résiduel selon un principe qui veut que la puissance publique ne développe une politique que sur la base du principe de subsidiarité, en ménageant les intérêts de l'initiative privée (Lambelet 2011).

## 3 Des enjeux conséquents

Les montants concernés sont considérables, puisque la capitalisation liée à la prévoyance professionnelle se monte aujourd'hui à quelque 750 milliards, soit plus que l'équivalent du PIB du pays. Les prestations versées dans le cadre du 2ème pilier sont de l'ordre de 48 milliards par an. Le secteur est très lucratif pour les assureurs qui s'activent dans ce secteur. Le montant annuel consacré aux dépenses de l'AVS est actuellement de l'ordre de 40 milliards. La population concernée par cette assurance est importante: environ 2.3 millions de personnes sont au bénéfice de prestations vieillesse en Suisse et à l'étranger. Il faut dire que la part des personnes âgées de 65 ans et plus a progressé de 5.8 % à 17.6 % de la population, entre 1900 et 2014. Elle devrait être de 28 % en 2060.

Sur le plan démographique, certaines données constituent des réalités intangibles, en grande partie comparables à la plupart des pays européens: baisse du nombre d'enfants, espérance de vie en augmentation constante et immigration contestée. Les modifications dans la pyramide des âges pourraient s'accentuer et entraîner deux types de problèmes: la diminution du nombre d'actifs appelés à fournir des ressources à un nombre de rentiers en augmentation, d'une part, et la nécessité de cumuler des moyens financiers supplémentaires durant une période active pour pourvoir aux besoins d'un temps d'inactivité rallongé.

La problématisation de cette situation a d'abord été constituée au travers des effets jugés négatifs: conflits intergénérationnels, augmentation des dépenses des prestations sociales, mais aussi augmentation des dépenses pour la santé publique et plus récemment encore par les conséquences sur le développement économique, en raison de la raréfaction de la main-d'œuvre qui se profile dans les années à venir, dans certains secteurs en particulier.

L'acuité et l'actualité du problème sont d'abord liées au vieillissement des générations issues de l'immédiat après-guerre qui correspondait à un haut taux de natalité. L'entrée en retraite de ces cohortes importantes aura des répercussions perceptibles autant dans l'économie que dans le monde du travail. Ainsi, la part des actifs de 55 ans et plus augmente, comme leur part parmi les consommateurs, nécessitant sans doute des adaptations à leurs besoins. En 2014, 18 % de la force de travail était âgée de 54 ans et plus; suivant la plupart des scenarii démographiques, leur part devrait se situer entre 22 et 23 % d'ici 2025.

Selon les branches économiques, l'entrée en retraite des générations de *papy-boomers* pourrait entraîner des lacunes de personnel spécialisé. Ainsi se pose frontalement la question de la transmission des connaissances et de l'expérience des anciens aux employés plus jeunes. Le vieillissement démographique va par ailleurs engendrer d'importantes transformations dans les mondes des professions et du travail. En raison des changements sociaux et technologiques à venir, il faudra envisager de nouvelles formes de profession, des manières différentes de concevoir sa carrière; il faudra

aussi tenir compte de l'évolution rapide des exigences en termes de connaissances et d'adaptation professionnelle. Ce sont là des défis que les employés ou employées plus âgés peuvent aider à relever.

Une analyse sociologique des conséquences de ces changements amène à au moins trois constats principaux :

1. La main-d'œuvre âgée, dont il est question, forme un groupe très hétérogène. Son profil varie suivant le sexe, la formation acquise, la carrière professionnelle, le type de profession, la formation continue suivie, ou encore le moment où la formation a eu lieu.
2. Les différences tendent à s'estomper entre les catégorisations habituellement faites entre les personnes en cours de perfectionnement professionnel tardif, les retraités en activité ou encore les travailleurs qui ont choisi une retraite flexible.
3. Les débats qui ont débuté autour de l'emploi des personnes de 50 ans et plus, comme du travail des 65 ans et plus sont passionnés, passionnels et contradictoires, ce qui peut amener à des évaluations et des revendications sociales et politiques opposées, voire contradictoires.

Le vieillissement démographique de l'Europe et l'entrée en retraite de cohortes nombreuses nées après-guerre ont un impact social et économique important. Les marchés du travail et les systèmes de retraite, ainsi que les marchés des biens de consommation et d'équipement sont simultanément touchés. Il apparaît clairement que le vieillissement démographique amène des problèmes en particulier là où les structures sociales ne sont pas adaptées à ces nouvelles réalités démographiques. D'un point de vue macro-sociologique – dans lequel les systèmes sociaux ne doivent pas être considérés comme clos, mais bien ouverts et adaptables – le vieillissement démographique en soi ne produit pas d'effets négatifs. Pour autant que la société et l'économie cherchent à faire face avec souplesse aux nouvelles contraintes sociodémographiques (main-d'œuvre plus âgée, augmentation du nombre de personnes non actives), les effets négatifs du vieillissement démographique sur le développement de la croissance et de l'innovation économique pourront être contenus dans des limites acceptables.

A moyen et long termes, les processus d'adaptation aux changements démographiques, prendront plusieurs formes tant sur les plans sociétal que socio-politique : allongement de la vie professionnelle, relèvement de l'âge donnant droit à la retraite, organisation du marché du travail prenant en compte les réorientations tardives de carrière, retraite à la carte, mais aussi encouragement ciblé de la formation continue tout au long de la carrière ou encore promotion de la santé sur le long terme.

## 4 Place et rôle des aînés dans la société

La place des aînés dans notre société a donné lieu à de nombreux changements ces dernières années. Sur le plan politique, la Suisse n'a pas connu le développement d'un phénomène sociopolitique pareil aux *Grey Panthers* qui a fortement marqué le contexte politique nord américain depuis sa fondation en 1970 par Maggie Kuhn, en réaction à l'entrée en vigueur de la retraite à 65 ans. Seuls les cantons de Zürich, Bâle et Berne ont connu des listes électorales dans les années 1980 sans qu'aucun siège n'ait été remporté. En Europe, il faut relever le succès d'un parti appelé 50PLUS aux Pays-Bas au cours des élections de 2012, qui a emporté deux sièges au Parlement en défendant la position des seniors en particulier sur le marché du travail.

Des groupements ou sections d'aînés sont présents au sein des partis politiques depuis les années 1990, tant aux plans communal que cantonal. Mais, ce n'est que récemment que les grands partis fédéraux représentés au Conseil fédéral ont tous créé une entité pour l'accueil et la représentation des seniors, à l'exception notable du Parti libéral radical qui soutient de telles initiatives mais au plan cantonal. Les trois autres partis ont développé un groupement spécifique pour la représentation des personnes âgées : les *Seniors UDC Suisse* regroupe au plan fédéral les représentants des partis cantonaux avec pour objectif *d'impliquer les générations aînées dans la vie politique*. Le *PS60+* vise, quant à lui, *l'autodétermination et le respect de la dignité de la personne âgée*. Les socialistes entendent défendre la personne âgée autant à l'intérieur qu'à l'extérieur du parti. Le *PDC60+*, pour sa part, entend mettre l'accent sur les relations intergénérationnelles. Il souhaite changer la tonalité utilisée dans ce domaine.

Mais les aînés revendiquent également l'égalité des droits au niveau du travail. Sur le plan du droit à l'emploi par exemple, les revendications se multiplient en provenance des partis politiques en faveur d'un droit à la formation continue pour les aînés. Dès la fin des années 1980, les mouvements associatifs de personnes âgées ont inscrit leurs revendications de pouvoir se maintenir sur le marché de l'emploi rémunéré sans discrimination. L'idée de pouvoir entreprendre une seconde carrière professionnelle est alors clairement affichée (Knüsel et Castelli 1995). La conjoncture économique ne favorisera pas le maintien des seniors sur le marché du travail.

En Suisse, l'âge effectif moyen de départ à la retraite se situe à 66 ans pour les hommes, alors que l'âge officiel est fixé à 65 ans. Il est de presque 64 ans pour les femmes, proche de l'âge prescrit de la retraite qui est de 64 ans. Ces moyennes dissimulent cependant des variations considérables selon les professions, en partant des départs anticipés volontaires en passant par les retraites prématurées involontaires ou par les formes de retraites flexibles, par les carrières d'indépendants tardives ou encore le travail exercé après l'âge officiel de la retraite. Aujourd'hui, les départs à la retraite des personnes exerçant une activité à plein temps se font de manière de plus en plus flexible et variée. Les raisons expliquant l'augmentation de la flexibilité des départs à la retraite sont à rechercher dans des changements de fond qui affectent

tant les contrats de travail avec la progression des contrats à durée déterminée que le travail à temps partiel (charge de travail réduite, retraite à la carte) mais aussi le développement des mandats en tant qu'indépendants.

Les restructurations économiques, les changements dans le champ professionnel, comme l'augmentation du nombre de cas d'invalidité, ont entrainé un accroissement du nombre de retraites anticipées, en Suisse comme dans beaucoup d'autres pays européens. Les départs à la retraite anticipée ont été limités en Suisse pour plusieurs raisons: conditions économiques particulières (taux d'occupation élevé, chômage réduit), réduction du montant des rentes en cas de retraite anticipée, législation libérale du travail et politique d'intervention très souple face au marché du travail. A partir de 2006, le nombre de départs à la retraite anticipée a baissé à cause de la réduction des incitations financières, voire leur suppression. D'une certaine manière, durant ces dernières années on a assisté à un certain transfert de charge, pour les 55–64 ans, des retraites anticipées vers des formes d'emploi précaires. Cela se reflète dans l'augmentation du chômage de longue durée parmi les personnes de 55 ans et plus.

Les risques de voir les personnes âgées de 65 ans et plus demeurer sur le marché de l'emploi vont se multiplier ces prochaines années. D'une part, parce que la tendance à l'élévation de l'âge donnant accès à la retraite s'affirme de plus en plus. Mais, d'autre part, et surtout, parce qu'un nombre croissant de retraités doit composer avec des revenus insuffisants pour vivre convenablement. Une partie des seniors n'est plus en mesure de remplir les exigences assurantielles permettant de maintenir des conditions de vie décentes après l'entrée en retraite.

## 5 Vulnérabilité en fin de carrière

Les changements dans la structure économique et sociale – associés à une diminution des rentes – ont contribué dans beaucoup de pays européens à un accroissement des inégalités et une montée de la précarité, en particulier chez les personnes âgées. En Suisse aussi la question des inégalités sociales et des menaces de pauvreté chez les retraités est redevenue d'actualité (Pilgram et Seifert 2009). Les analyses sociologiques montrent clairement que la vulnérabilité touche des groupes importants de femmes et d'hommes parmi les plus âgés. Sécurité économique, d'une part et aînés actifs et en santé, d'autre part, sont des notions qui sont étroitement liées. Les inégalités sociales inhérentes à l'existence ont également une influence sur le processus de vieillissement et le développement de nouveaux modèles valorisant un vieillissement actif et en santé est étroitement associé à des conditions de vie socio-économiques favorables. Une partie des problèmes économiques rencontrés à la retraite trouvent leur origine déjà en fin de carrière professionnelle.

Xavier Gaullier est l'un des premiers à s'être intéressé au phénomène de précarisation professionnelle en fin de carrière. Dès la fin des années 1980, ce

sociologue français a, en effet, étudié les conséquences du décalage grandissant entre les dimensions professionnelle, sociale et biologique du vieillissement et la désynchronisation ainsi générée entre les seuils marquant la fin du travail et l'accès à la pension de retraite. Prédisant un allongement et une précarisation des fins de carrière, il développa le concept de « risque fin de carrière » (Gaullier 1997).

En soi, les difficultés rencontrées par les travailleurs en fin de carrière ne sont pas nouvelles. Depuis que des statistiques de l'emploi fiables existent, on observe qu'ils sont davantage touchés par la discrimination à l'embauche et, en conséquence, par le chômage de longue durée. Lorsqu'ils parviennent à regagner le marché du travail, c'est souvent au prix d'une disqualification professionnelle (MacNicol 2009).

On assiste toutefois ces dernières années à une extension du nombre des personnes concernées[1], ainsi qu'à une diversification de leur profil. Traditionnellement, les personnes les plus exposées avaient un niveau de formation peu élevé, connaissaient des problèmes de santé et/ou étaient confrontés à des trajectoires fragmentées. Les migrants étaient ainsi fortement concernés, en raison notamment d'un état de santé dégradé (Bolzmann et Kaeser 2012), de même que les femmes, contraintes à de nombreuses interruptions de carrière (Le Feuvre 2011 ; Price et Nesteruk 2010).

Aujourd'hui, la formation, le sexe et la nationalité ne suffisent plus à décrypter convenablement les différentes facettes du « risque fin de carrière ». En raison de la flexibilisation accrue de l'emploi, même les personnes bien formées sont confrontées à des ruptures professionnelles et sont susceptibles de connaître des fins de carrière difficiles. La Suisse n'est pas épargnée par ce phénomène, « plus de la moitié des hommes et des bénéficiaires de l'aide sociale de plus de 50 ans étant bien formés » (Caritas 2014). Dès lors, d'autres variables deviennent pertinentes pour appréhender la complexité du phénomène de précarisation, notamment le type d'entreprise et de contrat ou encore le secteur d'activité (Lesemann et Beausoleil 2004).

La réticence dont font preuve les entreprises à engager des seniors (Höpflinger et al. 2006; Trageser et al. 2012) participe de la difficulté des travailleurs âgés à regagner le monde du travail. Si cette situation n'est pas propre à la Suisse, ce pays se distingue, en revanche, du reste de l'Europe[2] par son parti pris de ne pas légiférer sur le sujet puisque la discrimination liée à l'âge, dont la prohibition figure à l'article 8 de la Constitution fédérale, n'a pas donné lieu à une application concrète, sous la forme d'une loi ou d'un règlement, comme cela a été le cas pour celles relatives au sexe, à la race et à la nationalité.

---

1 Les dernières statistiques de l'aide sociale révèlent que les licenciements des travailleurs de plus de 50 ans sont plus fréquents que précédemment: plus de 40 % des congés concernent des personnes de plus de 50 ans, alors que celles-ci ne constituent que 30 % de l'ensemble de la population active; corollaire à cela, c'est la part des bénéficiaires âgés de 46 à 64 ans qui augmente le plus à l'aide sociale (Caritas 2014).

2 Suite au Traité d'Amsterdam (1997), les pays européens ont été tenus de créer une institution chargée de lutter contre la discrimination de tous ordres, âge compris, rejoignant ainsi les Etats-Unis et la Grande-Bretagne où l'idée selon laquelle l'âge peut constituer un motif de discrimination s'est imposée assez tôt (MacNicol 2009; Caradec et al. 2009).

De manière générale, les mesures visant à protéger les travailleurs âgés des aléas de l'exclusion professionnelle en fin de carrière demeurent marginales en Suisse[3] et les propositions de loi/postulats portés par les députés au Parlement fédéral qui vont dans ce sens sont régulièrement rejetées par le Conseil fédéral, sous prétexte notamment que la situation de l'emploi des seniors suisses reste privilégiée, en comparaison européenne, avec un haut taux d'actifs âgés et un taux de chômage se situant à la moitié de celui des jeunes (SECO 2015)[4].

Une telle marginalité est révélatrice du fait que les travailleurs âgés ne sont pas considérés, en Suisse, comme une population à risque et que le « risque fin de carrière » n'est pas placé au rang de « problème social », au sens sociologique du terme. La décision du parti socialiste de prendre la protection des travailleurs âgés contre les licenciements comme un des chevaux de bataille de la campagne électorale de 2015 devrait cependant contribuer à (ré)ouvrir le débat et participer à la publicisation de ce problème dans la sphère publique et politique (Parti socialiste suisse 2015, point 4).

## 6 Des retraités appelés à être socialement actifs

Comme dans d'autres secteurs d'intervention de l'Etat social (aide sociale, assurance-chômage, assurance-invalidité), les bénéficiaires d'une retraite vieillesse ont été amenés à ne pas demeurer passifs. Le développement du « vieillissement actif », correspond en Suisse à ce qui existe dans les Etats voisins (Viriot Durandal 2012). L'idée d'inviter les personnes retraitées à se montrer actives en s'engageant à participer à des activités en faveur de la famille, à l'intérieur d'associations ou encore en rejoignant le mouvement large du bénévolat, etc. peut être considérée comme une injonction informelle à une forme de contreprestation sociale. En contrepartie de la solidarité collective dont il bénéficie au travers de sa rente, le retraité est appelé à démontrer sa réciprocité sociale par des actions volontaires en faveur du reste de la collectivité.

Mais cette forme d'activation ne prend pas l'aspect d'une contrainte à laquelle chaque retraité serait astreint de par la loi, par exemple. Elle est présentée bien plutôt comme une opportunité pour le retraité de demeurer intégré, d'avoir un statut et d'être reconnu socialement. Le vieillissement actif peut être conçu comme une manifestation renouvelée d'un modèle du « bien vieillir » (successful aging),

3 Au plan fédéral : délai-cadre prolongé pour les chômeurs de plus de 55 ans et mesures d'insertion particulières ; quelques mesures spécifiques dans certains cantons.

4 Plusieurs indices donnent cependant à penser que la prise en compte des seules statistiques-chômage ne permet pas d'appréhender le phénomène du « risque fin de carrière » dans sa globalité et sa complexité ; plusieurs pans de la population des seniors sans emploi échappent, en effet, à leur comptabilité. Manquent en amont les personnes qui, à l'image des femmes mariées, prennent le parti de recourir à d'autres formes de subventionnements (familiaux, etc.), en aval, celles qui sortent du chômage sans emploi et qui ne peuvent prétendre à l'aide sociale, compte tenu des conditions restrictives régissant l'accès à ce dispositif.

qui sous une forme ou l'autre traverse toute l'histoire du discours gérontologique et qui aujourd'hui renvoie aux faits de se montrer utile, d'utiliser son temps libéré d'obligations professionnelles pour soutenir ceux qui peinent à faire face à leurs multiples engagements familiaux et d'emploi, ou dans une variante plus étroitement productiviste de poursuivre plus longtemps son activité professionnelle (Moulaert et Viriot Durandal 2012).

Cette extension de l'Etat social actif en direction des retraités n'est pas anodine et dénote un changement de référentiel profond, car elle s'adresse à une catégorie de personnes qui jusqu'alors étaient vues comme pouvant bénéficier d'un temps de repos bienvenu en fin de carrière. A son origine et des années durant, la retraite a en effet été présentée comme un droit au repos et cette représentation sociale s'est accompagnée du développement de toute une infrastructure visant à permettre aux personnes âgées de goûter à une vie exempte de problèmes matériels et de leur assurer les conditions d'un mode de vie et de prise en charge satisfaisant (développement de maison de repos, des équipements sanitaires, du maintien à domicile par exemple) (Guillemard 1986).

La question tend à se complexifier dans la mesure où les périodes en emploi et en retraite tendent à se chevaucher de plus en plus. Pour une même tranche d'âge, 60–70 ans, des personnes sont engagées dans un emploi à plein temps, d'autres à temps partiel ; certaines sont contraintes de poursuivre des activités lucratives à temps partiel, leurs revenus de retraité ne leur suffisant pas à maintenir leur train de vie, voire leur survie (4ème pilier). D'autres personnes sont à la retraite, bénéficiant d'une sortie anticipée du marché de l'emploi ; d'autres enfin ont engagé une deuxième, voire une troisième carrière en développant une activité indépendante ou en tant que travailleur détaché au service d'une entreprise. Cette description déjà compliquée est cependant loin de recouvrir l'éventail de toutes les situations existantes.

## 7 Les aînés dans le champ de l'emploi rémunéré

Une question clé mérite encore d'être abordée à ce stade : la place et le rôle attribué aux personnes actives au-delà de l'âge de retraite officiel. En dépit des discours sociaux tenus actuellement sur l'importance des personnes âgées en tant qu'or gris, seule une minorité des personnes au-delà de 65 ans travaille encore, même si cette part augmente légèrement depuis 2005. Malgré les discours du monde sociopolitique sur les activités des aînés, leurs contributions ne sont pas prises en considération ni rémunérées (services de soins, aide mutuelle, travail domestique et familial, activités bénévoles, etc.). Ainsi est occulté l'ensemble des services produits par les personnes, jusqu'à un âge avancé, qui constitue une réalité, en particulier chez les femmes, pour autant que l'on définisse le travail produit de façon large.

Pour estimer l'importance économique et sociale du travail salarié des personnes de plus de 65 ans, dans un sens étroit, quatre constats peuvent être élaborés:

Premièrement, le travail exercé après 65 ans l'est souvent à temps partiel. Les logiques des politiques sociales – exonération des charges sociales pour le revenu obtenu par de petits travaux – limitent les engagements plus conséquents ou concourent à ce que ce type de travail ne soit officiellement pas déclaré. Le travail au noir, parmi les retraités, gagne en importance en Suisse aussi.

Deuxièmement, plus des deux cinquièmes des personnes travaillant après l'âge de la retraite ont un statut d'indépendant qui recoupe autant les personnes indépendantes, les artisans ou commerçants, les consultants indépendants, les conseillers, etc. Par ailleurs, il faut ajouter qu'un septième des autres retraités collabore à une entreprise familiale. Les données actuelles ne permettent pas de différencier parmi les retraités indépendants, ceux qui ont fait une carrière en tant qu'indépendants de ceux qui endossent ce statut à la faveur de l'arrivée à la retraite. Ce que l'on peut cependant retenir, c'est que dans les sociétés de services modernes, le nombre de personnes qualifiées qui deviennent indépendantes en avançant en âge va croissant. Il faut dire que le travail accompli par un senior se présente différemment de celui exercé à un âge plus jeune et le travailleur âgé bénéficie de plus de liberté pour organiser son travail en toute indépendance.

Troisièmement, sur le marché du travail on assiste à une polarisation entre les formes de travail non qualifié et temporaire et le travail qualifié plus coûteux. D'un côté, on engage de nombreux retraités pour des projets temporaires et du travail d'auxiliaire. Les personnes retraitées représentent avant tout un personnel de réserve, engagé pour des périodes durant lesquelles la main-d'œuvre est rare et lorsqu'il existe des besoins en personnel non qualifié, pour des missions irrégulières ou temporaires (remplacement de vacances, travail sur appel ou travail auxiliaire résiduel). Le recours aux retraité·e·s comme « amortisseur conjoncturel » pourrait augmenter ces prochaines années, ce qui aura comme incidence que l'emploi des personnes âgées variera en fonction de la conjoncture. D'un autre côté, le nombre de travailleurs âgés qualifiés augmente, car les compétences et leur expérience peuvent s'avérer précieuses pour leur réseau de consultance et bien utiles lors de l'élaboration de projets complexes. Les travailleurs âgés sont aussi en mesure de s'occuper de la clientèle plus âgée, qui peut être exigeante ; ils peuvent solliciter leurs contacts internationaux pour développer de nouveaux marchés d'exportation ; ils peuvent également être utiles à la résolution de crises ou peuvent encore œuvrer en tant que mentor dans le transfert de connaissances entre générations.

Quatrièmement, les politiques du personnel ont généralement un spectre large. Elles englobent autant les personnes nouvellement arrivées, celles employées depuis de nombreuses années, que les personnes âgées ou encore celles employées à temps partiel. L'ensemble des entreprises qui ont une longue pratique des mesures ciblées en faveur de leur personnel ont également créé des postes pour les retraités,

par exemple dans le domaine de la consultance ou encore dans le cadre de projets temporaires. La promotion des travailleurs âgés, comme des postes de travail adaptés à l'âge, ne constitue pas en soi une stratégie alternative mais elle est complémentaire aux politiques visant un allongement de la vie professionnelle. Une meilleure appréciation des travailleurs âgés contribue à un tel objectif en permettant leur sollicitation ultérieure, si cela s'avérait nécessaire.

## 8 Aperçu des articles de ce numéro

Jenny Assi dresse dans le premier article un portrait du système suisse de prévoyance vieillesse et de ses trois piliers ainsi que du mouvement d'individualisation et de privatisation qu'il connaît depuis de nombreuses années. Elle confronte cette évolution aux acteurs censés en être les bénéficiaires, à leurs capacités et raisons d'agir en adéquation avec les réquisits du système et de son évolution, de sorte à assurer leur protection. S'appuyant notamment sur les travaux de l'économie comportementale, elle met en évidence le fait qu'en raison de la rationalité limitée sur laquelle ils appuient leur conduite d'une part, des significations sociales attribuées à l'argent (Zelizer 2005) et des mécanismes et régulations de l'économie domestique qui concourent à limiter le caractère de moyen d'échange neutre, interchangeable et universel que l'économie néo-classique prête à l'argent d'autre part, les (futurs) bénéficiaires ne peuvent que très imparfaitement jouer le jeu qu'il faudrait qu'ils jouent pour s'assurer une protection optimale. Le risque est alors grand que les personnes disposant de peu de ressources propres, et qui doivent donc d'autant plus pouvoir s'appuyer sur le système de prévoyance se retrouvent au final avec un déficit de protection. « Mal-prévoyants » dira-t-on peut-être dans certains cercles. Il n'empêche : la poursuite de la logique d'individualisation et de privatisation du système de prévoyance, au détriment de ses caractéristiques d'obligation et de mutualisation, accroît le risque que des groupes plus importants de la population ne puissent satisfaire aux exigences à remplir pour bénéficier d'une retraite décente.

Dans le deuxième article, Boris Wernli, Valérie-Anne Ryser et Carmen Borrat-Besson s'intéressent à l'impact du départ à la retraite sur le bien-être subjectif. Prenant appui sur les données du Panel suisse des ménages, les résultats de leurs analyse montrent que le départ à la retraite est associé à un bien-être subjectif plus faible parmi les hommes, cet effet s'atténuant ou disparaissant si les individus maintiennent leur engagements dans des rôles valorisants ou en investissent de nouveaux à la retraite (couple et famille, associationnisme), confirmant en cela les conclusions d'autres études. Ces mécanismes, déclin du bien-être subjectif avec la prise de la retraite et compensation en présence d'investissement dans d'autres rôle sociaux, sont d'autant plus forts que les conditions de travail et d'emploi en fin de carrière professionnelle sont problématiques : stress au travail, épuisement au terme

de la journée de travail, précarité de l'emploi… Le bien-être subjectif des femmes n'est par contre pas influencé par le départ à la retraite, sauf si ce dernier a lieu de manière anticipée (parmi les raisons, signalons celle qui renvoie au caractère contraint d'un certain nombre de ces cessations d'emploi et découlant de la prise en charge d'un parent ou d'un conjoint dépendant) ; il est par contre plus sensible au niveau d'éducation (il augmente avec ce dernier) et au revenu (il augmente également avec ce dernier) que celui des hommes. L'un dans l'autre, les résultats montrent donc que les différences entre hommes et femmes restent fortes lors de la transition à la retraite et que les facteurs qui conditionnent leur bien-être subjectif respectif ne sont pas les mêmes : il n'est pas interdit d'y voir une des nombreuses manifestations de la prégnance du statut maître (Krüger et Levy 2001) qui structure largement les parcours de vie masculins et féminins (e. g. Levy et al. 2006).

Les trois articles suivants mettent à l'épreuve le référentiel et l'injonction au vieillissement actif. Dans le premier d'entre eux, Nathalie Burnay examine les pratiques et dispositifs organisationnels des entreprises en direction des travailleurs âgés et la manière dont elles mettent en œuvre l'objectif posé par les politiques publiques de développer l'emploi des seniors. S'appuyant principalement sur des études belges et françaises, elle montre d'une part que les représentations négatives et stéréotypées à l'égard des travailleurs âgés sont encore prégnantes au sein des entreprises, favorisant des formes de discriminations indirectes à leur encontre. Elle souligne d'autre part qu'en dépit des dispositions établies par les pouvoirs publics ou au travers d'accords nationaux impliquant les partenaires sociaux, en pratique, seule une minorité d'entreprises ont fait leur la préoccupation d'une politique des âges et de maintien en emploi des seniors, et mis en place des mesures allant dans ce sens. Lorsque ces dernières existent, elles tiennent bien plus à du bricolage en réaction aux contraintes et enjeux locaux, propres à l'entreprise, qu'à une adhésion à des standards et normes génériques qui n'auraient plus dès lors qu'à être appliquées telles quelles. Cela n'implique pas que l'action publique ne soit pas nécessaire, ni qu'elle soit forcément inopérante ; mais celle-ci ne prend sens et force que si elle est négociée et mise en adéquation avec les situations et enjeux locaux, internes aux entreprises et en rapport à leurs environnements spécifiques.

L'article de Marion Repetti, interroge le vieillissement actif en s'appuyant sur des entretiens qualitatifs réalisés auprès d'une trentaine de retraités. Elle relève que ces derniers adhèrent et s'approprient pour une part le référentiel du vieillissement actif et les valeurs et normes morales qu'il véhicule : être actif (et montrer ou démontrer qu'on l'est) est une manière d'attester qu'on n'est pas vieux, qu'on se distingue de celles et ceux perçus comme passifs, et de construire ainsi une identité positive de retraité. En ce sens, le vieillissement actif fait office de modèle social d'identification. Mais dans le même temps, les retraités interrogés s'en distancient également. D'une part, ils s'opposent à un vieillissement actif qui serait assimilé à un devoir-être ou à un ethos – au sens de Max Weber ou Norbert Elias – s'imposant à tous et obligeant

tout un chacun à s'y conformer sous peine d'être disqualifié ou mis en marge; ils font plutôt du vieillissement actif un principe de conduite de vie auquel les individus doivent pouvoir décider de manière autonome de conformer leur existence ou non. D'autre part, ils rejettent la version productiviste du modèle qui assimile simplement le vieillissement actif à la prolongation de la carrière professionnelle des seniors. Au-delà des enseignements que l'on peut vouloir en tirer dans le cadre de la réforme du système de retraite et du débat sur l'élévation de l'âge à partir duquel bénéficier de ses prestations, l'article montre surtout combien ce rejet trouve ses raisons d'être dans les difficultés rencontrées et les expériences malheureuses vécues en fin de carrière. De ce point de vue, l'article de Marion Repetti fait écho aux constats de Nathalie Burnay sur le plan des pratiques et dispositifs des entreprises en direction des travailleurs âgés.

Utilisant un autre chemin, Laure Kaeser et Jonathan Zufferey parviennent aux mêmes conclusions que Marion Repetti en interrogeant le vieillissement actif du point de vue des ressources, possibilités et contraintes que les personnes vieillissantes ont pour se conformer à l'injonction d'être actives. Sur la base de données quantitatives issues de l'enquête VLV et développant une procédure méthodologique originale, ils mettent tout d'abord en évidence différentes configurations d'activités et les associations existant entre ces dernières, utile rappel que la simple référence générique à « l'activité » ou au « être actif » ne veut pas dire grand'chose (en tout cas sociologiquement parlant) et que le regard et l'effort de compréhension doivent porter sur la diversité des pratiques, leurs logiques distinctives ou au contraire de renforcement mutuel. Ils établissent ensuite combien ces configurations d'activités sont inégalement présentes au sein de la population âgée. Si leurs résultats confirment ceux déjà établis sur la stratification sociale des pratiques au sein de la population âgée, notamment en fonction du sexe et du niveau d'éducation (voir e. g. Bickel 2014), ils apportent une contribution originale en intégrant à l'analyse la population d'origine migrante en la comparant avec la population d'origine suisse. S'ils établissent les inégalités de pratiques qui existent globalement entre les deux types de population, ils mettent aussi en évidence et de manière plus significative encore, les écarts de pratiques à l'intérieur de la population migrante selon leur pays d'origine: ainsi, si les migrants âgés du nord de l'Europe ne se distinguent pas des Suisses, il n'en va pas de même des populations provenant du Sud de l'Europe, les personnes d'origine portugaise étant globalement les « moins actives » et les plus éloignées du modèle du vieillissement actif, parmi les groupes examinés. Moins que l'effet d'une condition migrante en soi, les pratiques résultent donc de parcours migratoires spécifiques ainsi que des contraintes, expériences et ressources qui leur sont associés. Plus largement, l'article fait écho à deux critiques qui peuvent être faites au modèle du vieillissement actif: son ignorance des inégalités sociales et que les personnes vieillissantes n'ont pas toutes, de ce fait, les mêmes possibilités de se comporter comme le veut le modèle; son caractère normatif qui disqualifie non

seulement celles et ceux qui ne peuvent pas s'y conformer, mais aussi celles et ceux qui ont d'autres orientations ou aspirations ou qui ont à faire face à des expériences et des défis pas ou mal pris en compte par le modèle.

Les deux derniers articles abordent la question de la pauvreté ou précarité financière au sein de la population âgée. S'appuyant sur les données de l'enquête VLV, Rainer Gabriel, Michel Oris, Matthias Studer et Marie Baeriswyl s'intéressent aux facteurs qui prédisposent à être pauvre, la pauvreté étant ici mesurée de manière objective et absolue à partir du revenu auto-déclaré. Plus spécifiquement, ils cherchent à faire la part entre la thèse selon laquelle la pauvreté est le résultat de la stratification sociale et des mécanismes structurels qui lui sont associés et la thèse qui privilégie une individualisation ou biographisation de la pauvreté faisant de celle-ci la résultante de trajectoires et événements particuliers et contingents. Les résultats des analyses menées par les auteurs plaident fortement pour la première thèse et n'étayent pas la seconde. Ils montrent notamment le fort impact du niveau d'éducation et de formation sur la probabilité d'être pauvre à la retraite, confirmant combien le cursus et positionnement dans le système de formation conditionnent le parcours professionnel et l'accès aux ressources et opportunités au long du parcours de vie. Cela étant, les deux thèses ne sont pas nécessairement incompatibles, comme le signalent d'ailleurs les auteurs : plutôt que d'affaiblir les écarts et inégalités entre positions socio-économiques ou d'effacer les frontières entre classes sociales, les processus d'individualisation pourraient surtout accroître les différences et l'hétérogénéité à l'intérieur des positions ou classes. Sans surprise, les analyses montrent aussi que la pauvreté est une conséquence directe de l'absence de ressources issues du deuxième et / ou du troisième pilier. C'est là en quelque sorte une matérialisation du risque associé au phénomène d'individualisation et de privatisation du système de retraite que décrit Jenny Assi dans son article : individualiser la protection a pour corollaire un risque accru d'insuffisance de protection pour tous ceux et celles qui sont (ou plutôt ont été) dans l'impossibilité de remplir les exigences pour s'assurer une protection retraite suffisante.

Pour leur part, Blaise Guinchard, Mélanie Schmittler, Marie-Laure Gally, Michael Amiguet et Alpha Barry se penchent sur une catégorie particulière de personnes économiquement modestes : celles qui ne bénéficient pas, ou seulement partiellement, des subsides cantonaux vaudois pour l'assurance-maladie, leurs ressources financières excédant le seuil donnant droit à l'entier du subside tout en restant proches de la limite d'accès à celui-ci. L'étude RENO sur laquelle s'appuient Blaise Guinchard et ses collègues et qui combine l'analyse de données administratives issues de l'Office vaudois de l'assurance-maladie, des réponses à un court questionnaire et des entretiens compréhensifs réalisés auprès d'une vingtaine de personnes, montre que le renoncement aux soins pour une raison financière n'est pas un phénomène anecdotique puisque plus d'un répondant sur six déclare avoir été dans cette situation. Mais les auteurs mettent aussi en évidence que le renoncement aux soins ne relève

pas nécessairement de la seule contrainte financière et peut avoir d'autres motifs (émotionnels, impacts sur la vie quotidienne...), qui peuvent ou non se combiner avec les motifs proprement financiers. Sur ce dernier plan, l'article fait écho aux mêmes mécanismes générateurs de précarité – et par suite de renoncement à des soins – que ceux déjà établis ailleurs : statut d'indépendant associé à un faible filet de sécurité sociale, interruptions dans les trajectoires professionnelles, ruptures familiales et divorces, accidents de santé, et plus encore le cumul de ces difficultés et leur diffusion aux autres domaines de l'existence. Mais le renoncement n'est pas la seule manière de faire face à des besoins de soins quand les contraintes financières limitent les possibilités d'accès à ceux-ci. Les personnes interrogées ont recours à d'autres tactiques (au sens de Michel de Certeau 1990 [1980]), que les auteurs regroupent en deux grands types. Les « petits arrangements » permettent d'accéder aux soins dans le cadre des ressources financières disponibles et peuvent prendre trois formes : arrangement financier avec le thérapeute, changement de thérapeute (incluant le recours à un thérapeute à l'étranger), mobilisation du réseau primaire. Les « stratégies compensatoires » visent à modifier les ressources financières disponibles ou leur utilisation : choix et priorisation en matière de consommation ; augmentation des ressources par un emploi post-retraite ou par le recours à un soutien financier ou matériel de proches ; augmentation du pouvoir d'achat par un départ à l'étranger où le coût de la vie est plus bas. Comme le souligne les auteurs, ces différentes tactiques ne sont pas nécessairement sans risque : par exemple, réduire les dépenses en matière d'alimentation ou renoncer à un examen peuvent avoir des effets néfastes sur la santé. Globalement, l'article invite à des rapprochements avec celui de Jenny Assi : un risque de déficits de protections ou, ici, de ne pouvoir accéder à des soins résultant de l'individualisation et privatisation du système de sécurité sociale, dans le cas présent par l'imputation aux individus (ménages) d'une part grandissante du coût des soins. En second lieu, les différentes manières de faire face aux difficultés financières, de les surmonter ou d'en « gérer » les conséquences pour la vie quotidienne et l'accès aux soins mises en évidence par Blaise Guinchard et ses collègues font écho aux travaux sur les significations sociales attribuées à l'argent et sur le fonctionnement des économies domestiques que mentionne Jenny Assi.

Dans l'ensemble, ces articles apportent des contributions bienvenues à notre connaissance de l'institution-retraite, des dispositifs qui l'organisent et du monde, éminemment pluriel et différencié, des retraités. A l'heure d'un débat public pas prêt de s'estomper sur l'avenir des retraites, la réforme du système de prévoyance et les enjeux post-9 février où les travailleurs – et travailleuses – seniors sont appelés à la rescousse pour remplacer des travailleurs migrants qui pourraient venir à manquer, ils montrent que la sociologie et les sociologues ont beaucoup à apporter pour en éclairer, sur une base empiriquement fondée, les tenants et aboutissants et, peut-être surtout, pour mettre en lumière des réalités trop souvent ignorées ou laissées dans l'ombre sur la scène publique, et parfois aussi scientifique. Si le présent dossier et les

articles qui en composent le menu y puisent leur justification et apportent leur lot d'enseignements, ils voudraient aussi encourager les efforts et travaux à venir. Beaucoup de territoires restent à explorer, de phénomènes à décrire et à comprendre, de questions à élucider et à rendre raison. Suggérons pour conclure que cette entreprise sera d'autant plus couronnée de succès, riche en apport de connaissances et significative pour l'action, qu'elle saura davantage articuler les processus et dynamiques micro-, méso- et macro-sociologiques, combiner les approches méthodologiques quantitatives et qualitatives, et renforcer l'ancrage et la production théoriques.

## 9 Références bibliographiques


Bickel, Jean-François. 2014. La participation sociale, une action située entre biographie, histoire et structures. Pp. 207–227 in *Vieillesses et vieillissements. Regards sociologiques*, édité par Cornelia Hummel, Isabelle Mallon et Vincent Caradec. Rennes : Presses Universitaires de Rennes.

Bolzman, Claudio et Laure Kaeser 2012. Active ageing and immigrant elders: a possible relation? Exploring the case of Switzerland. *Revista Migrações* 10 : 29–44.

Caradec, Vincent, Alexandra Poli et Claire Lefrançois. 2009. Les deux visages de la lutte contre la discrimination par l'âge. *Mouvements* 59(3) : 11–23.

Caritas. 06.03.2014. A l'aide sociale à 50 ans, in *Caritas Suisse*, http://www.caritas.ch/fr/actualites/actuel/a-laide-sociale-a-50-ans/ (22.03.2015).

Comina, Marc. 2006. *L'or gris : comment, grâce aux seniors, renforcer l'économie en général et l'AVS en particulier*. Zurich : Avenir Suisse.

de Certeau, Michel. 1990 [1980]. *L'invention du quotidien*. 1/ Arts de faire. Paris : Gallimard.

Gaullier, Xavier. 1997. Emploi et retraite. Du risque « fin de carrière » à la pluriactivité à tout âge. *Lien social et politique* 38 : 63–73.

Guillemard, Anne-Marie. 1986. *Le déclin du social. Formation et crise des politiques de la vieillesse*. Paris : PUF.

Höpflinger, François, Alex Beck, Maja Grob et Andreas Lüthi. 2006. *Travail et carrière : perspectives après 50 ans. Enquête réalisée auprès des responsables du personnel de 804 entreprises suisses*. Résumé. Zurich : Avenir Suisse.

Knüsel, René et Dolores Castelli. 1995. La lente affirmation politique des aînés suisses. *Gérontologie et société* 74 : 149–160.

Krüger, Helga et René Levy. 2001. Linking life courses, work, and the family: theorizing a not so visible nexus between women and men. *Canadian Journal of Sociology* 26(2) 145–166.

Lambelet, Alexandre. 2011. Quand le roi choisit sa favorite, les prétendantes grimacent. Formes d'intervention de l'État et structuration du champ associatif et philanthropique dans l'aide à la vieillesse en Suisse. *Lien social et Politiques* 65 : 181–201.

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. Conception et dynamique des organisations*, édité par Sophie Le Garrec. Paris : L'Harmattan.

Leimgruber, Matthieu. 2005. La politique sociale comme marché. Les assureurs vie et la structuration de la prévoyance vieillesse en Suisse (1890–1972). *Studien und Quellen*. 31 : 109–139.

Leimgruber, Matthieu. 2008. *Solidarity without the State? Business and the Shaping of the Swiss Welfare State, 1890–2000*, Cambridge : Cambridge University Press.

Lesemann, Frédéric et Julie Beausoleil. 2004. Les emplois « post-carrière » aux Etats-Unis : un bilan de connaissance. *Retraite et société* 42(2) : 9–43.

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/ Cahiers Canadiens de Sociologie* 3(4) : 461–489.

MacNicol, John. 2009. Âgisme et discrimination dans le monde du travail. Regard historique sur le cas britannique. *Mouvements* 59 : 24–33.

Moulaert, Thibauld et Jean-Philippe Viriot Durandal. 2012. Le « vieillissement actif » sur la scène internationale : perspectives méthodologiques pour l'étude d'un référentiel polymorphe. *Les Politiques Sociales* 1–2 : 10–21.

Pilgram, Amélie et Kurt Seifert. 2009. *Vivre avec peu de moyens. La pauvreté des personnes âgées en Suisse.* Zurich : Edition Pro Senectute.

Parti socialiste suisse. 2015. Plateforme électorale 2015. Salaires équitables, logements abordables, retraites solides, http://www.sp-ps.ch/sites/default/files/documents/plateforme_electorale_2015.pdf (06.05.2015).

Price, Christine A. et Olena Nesteruk. 2010. Creating retirement paths: examples from the lives of women. *Journal of Women and Ageing* 22(2) : 136–149.

SECO. 2015. *La situation sur le marché du travail.* Berne : Secrétariat d'Etat à l'économie.

Steinmann, Lukas et Harry Telser. 2005. *Gesundheitskosten in der alternden Gesellschaft: weshalb nicht die Zunahme älterer Menschen, sondern falsche Anreize das Gesundheitssystem unter Druck setzen.* Zurich : Verlag Neue Zürcher Zeitung et Avenir Suisse.

Trageser, Judith, Stefan Hammer et Juliane Fliedner. 2012. *Altersrücktritt im Kontext der demografischen Entwicklung.* Rapport de recherche 11. Berne : OFAS.

UPS (Union patronale suisse). 2006. *Stratégie pour l'emploi des seniors.* Zurich : Union patronale suisse.

Viriot Durandal, Jean-Philippe (dir.). 2012. *Les défis territoriaux face au vieillissement.* Paris : la Documentation française.

Zelizer, Viviana A. 2005. *La signification sociale de l'argent.* Paris : Seuil.