

Dictionnaire de politique sociale suisse

Jean-Michel Bonvin, Valérie Hugentobler,
Carlo Knöpfel, Pascal Maeder
et Ueli Tecklenburg (dir.)



Publié avec le soutien des organisations suivantes : Académie suisse des sciences humaines et sociales ; Association suisse de politique sociale ; Domaine du travail social de la Haute école spécialisée de Suisse occidentale ; Fonds de la loterie suisse des cantons d'Argovie, Bâle-Campagne, Bâle-Ville et Soleure ; fondation anonyme à Genève ; Haute école de travail social de la Haute école spécialisée du nord-ouest de la Suisse ; Loterie romande ; Pôle de recherche national LIVES/Centre LIVES ; Société suisse d'utilité publique ; VPS Verlag Personalvorsorge & Sozialversicherung. Nous remercions le Fonds national suisse de la recherche scientifique pour le soutien de cette publication.

Titre de l'édition allemande

Wörterbuch der Schweizer Sozialpolitik

Publié par

Éditions Seismo, Sciences sociales et questions de société SA, Zurich et Genève
www.editions-seismo.ch
info@editions-seismo.ch

Texte © les auteur-e-s 2020

ISBN 978-2-88351-088-3 (Print)

ISBN 978-2-88351-729-5 (PDF)

<https://doi.org/10.33058/seismo.20729>

Couverture : Vincent Freccia, COBRA Communication & Branding, Lausanne



Cet ouvrage est couvert par une licence Creative Commons
Attribution – Pas d'Utilisation Commerciale – Pas de Modification
4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0)

sitaires sont plus de deux fois plus représentés dans les hautes écoles universitaires que les enfants issus de familles non universitaires. Le taux de réussite académique se situe depuis des années à environ 70 % ; il n'a guère augmenté dans le système de Bologne. Aujourd'hui, les étudiant-e-s sont même moins nombreux à obtenir un diplôme de deuxième cycle (Master) que dans l'ancien système. La proportion d'étudiant-e-s dans les hautes écoles universitaires qui entreprennent de suivre un Master après le Bachelor est de 80 % en moyenne.

Le taux d'emploi des diplômé-e-s d'une haute école se situe entre 85 % et 95 % un an après l'obtention du diplôme. Cependant, toutes les personnes actives n'exercent pas une activité nécessitant un diplôme d'une haute école. Si l'on tient compte du fait que toutes et tous les titulaires d'une maturité ne commencent pas des études dans une haute école et n'obtiennent pas nécessairement leur diplôme, on peut dire que sur la cohorte totale de titulaires d'une maturité, seuls les deux tiers environ trouvent ensuite un emploi en adéquation avec leur formation. La modularisation et les filières d'études en trois cycles du système de Bologne n'ont guère fait évoluer cette situation. Compte tenu du faible taux d'obtention d'une maturité en Suisse, il s'agit là d'un résultat qui donne à réfléchir, et la réduction du nombre d'abandons des études reste un enjeu pour la politique de formation.

Stefan Denzler

Références

- Becker, R., Der Übergang ins Hochschulstudium Prozesse und Mechanismen am Beispiel der deutschen Schweiz. In M. M. Bergman, S. Hupka-Brunner, T. Meyer & R. Samuel (Hrsg.), *Bildung – Arbeit – Erwachsenwerden: ein interdisziplinärer Blick auf die Transition im Jugend- und Erwachsenenalter* (S. 305-331). Wiesbaden: Springer.
- Weber, K., Tremel, P. & Balthasar, A. (2010). Die Fachhochschulen in der Schweiz: Pfadabhängigkeit und Profilbildung. *Swiss Political Science Review* 16(4), 687-713.

Wolter, S. C., Cattaneo, M. A., Denzler, S., Diem, A., Hof, S., Meier, R. & Oggenfuss, C. (2018). *L'éducation en Suisse: rapport 2018*. Aarau: Centre suisse de coordination pour la recherche en éducation.

Genre (inégalité)

Les études (de) genre se sont développées dans le sillage des mouvements féministes des années 1970 et, plus généralement, dans un contexte de mise en question des inégalités sociales et des systèmes de justifications des différences supposées (de qualités, de rôles, de droits, etc.) référant à la biologie ; en déconstruisant les évidences sociales, elles ont notamment permis, et permettent encore, de mettre au jour les biais sexistes et androcentriques des politiques sociales.

L'un des effets des luttes féministes est l'inscription du principe de l'égalité entre les sexes dans la Constitution suisse (1981). Ce principe a conduit à réviser un droit basé sur la différenciation sexuée des droits et des devoirs. C'est désormais le principe d'égalité formelle entre femmes et hommes qui est la règle. Cette égalité formelle ne garantit toutefois pas l'égalité de faits (ou matérielle) qui n'est pas réalisée malgré les dispositifs de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes de 1996. La politique sociale helvétique illustre parfaitement ce hiatus propre aux sociétés professant un discours de l'égalité tout en restant fondées sur une division hiérarchique des sexes.

L'inscription de l'égalité formelle dans la Constitution a obligé le politique à revoir le modèle normatif à la base de plusieurs dispositifs de la sécurité sociale (homme gagne-pain/femme au foyer), qui ne donnait aux épouses qu'un droit dérivé de celui de leur mari (c'est le cas de l'AVS jusqu'en 1996). Un modèle individualiste tend aujourd'hui à prévaloir dans les régimes de retraites, les cotisations entre époux-épouses étant partagées à parts

égales durant les années de mariage, et les époux-épouses ayant des droits individuels aux prestations de la sécurité sociale, ce qui semble plus égalitaire. Toutefois, les politiques sociales demeurent androcentriques, car différentes protections sociales se fondent sur l'emploi (qui plus est sur la norme masculine de l'emploi – travail rémunéré, à temps plein et continu entre la fin de la formation et la retraite), défavorisant de fait les personnes soumises à d'autres normes, par exemple liées aux rôles familiaux et domestiques. Cela s'exprime de manière flagrante dans le domaine de la division sexuée du travail. En Suisse, le travail domestique non rémunéré, conséquent et nécessaire à la société, est très majoritairement réalisé par les femmes et très mal reconnu par les politiques sociales : contrairement à l'emploi, il n'est pas spécifiquement protégé. En cas d'accident, par exemple, les personnes s'occupant à temps plein de leur famille sont protégées par l'assurance-maladie et non par l'assurance-accidents, ce qui signifie qu'elles doivent payer une franchise et une quote-part, et qu'elles ne reçoivent pas d'indemnités journalières. Leur droit à l'assurance-chômage n'existe qu'en fonction de l'activité professionnelle exercée avant qu'elles se « consacrent » à l'éducation de leur(s) enfant(s) et, en cas de séparation, de divorce ou de décès du conjoint, elles doivent prouver, pour avoir un droit d'ailleurs très réduit aux indemnités (90 indemnités au maximum), qu'elles sont « contraintes » de reprendre un emploi pour faire face à leur nouvelle situation.

Les inégalités de genre dans l'accès aux assurances sociales ne disparaissent pas totalement lorsque les femmes occupent un emploi rémunéré, et ceci en raison de la configuration même de l'emploi féminin ; dans le modèle de genre helvétique en effet, les femmes réduisent fortement leur temps d'emploi lors de la mise en couple et de l'arrivée d'un-e enfant, ce qui a des conséquences sur leur employabilité. L'emploi féminin en Suisse est caractérisé par

une forte ségrégation horizontale et verticale, par un très haut taux de temps partiel et par d'autres modalités de travail fortement féminisées comme le travail sur appel ou temporaire. À travail égal, leurs salaires restent inférieurs à ceux des hommes. Or, les indemnités des assurances sociales sont calculées en fonction du salaire, qu'elles visent à remplacer : occuper un emploi à temps partiel, irrégulier, mal payé a dès lors des conséquences négatives sur ces indemnités.

Ces inégalités de genre apparaissent dans toute leur évidence lors de deuils ou de séparations, puisque les femmes se retrouvent beaucoup plus fréquemment que les hommes dans des situations de pauvreté, avec des prestations minimales et socialement stigmatisées (être à l'assistance, ce n'est pas être à l'assurance), et ceci sur le long terme en raison de carrières peu investies (périodes d'emploi entrecoupées, temps partiels, promotions plus difficiles, etc.) et des difficultés qu'elles rencontrent pour se remettre sur le marché du travail. Les inégalités de genre découlant de l'investissement dans l'emploi apparaissent également dans les rentes de vieillesse ; à l'AVS s'ajoutent en effet en Suisse, en raison du système des « trois piliers », des rentes proportionnelles aux cotisations et qui dépendent donc de la carrière. Le genre (comme la classe) rend donc le système de retraite suisse très inégalitaire. Aussi, une analyse de genre des politiques sociales suisses actuelles tend à montrer, pour reprendre une formulation de Christine Delphy, que « dans une situation d'inégalité, un traitement égal est discriminatoire ».

Des traitements différenciés en fonction du sexe ont également lieu dans le cadre de la mise en œuvre des dispositifs. Le personnel de l'État social peut en effet être amené à adapter un dispositif à une situation en fonction d'assignations sociales de sexe ou de constats pragmatiques. Par exemple, selon les normes de la Conférence suisse des institutions d'action sociale (CSIAS) l'aide sociale prévoit des excep-

tions à l'obligation d'emploi dans les cas où le ou la bénéficiaire est en charge d'un-e jeune enfant pour autant que le bien de l'enfant soit en vue. Or, ce droit formellement neutre n'est pas activé ou toléré dans les mêmes proportions lorsque le-la bénéficiaire est un homme ou femme.

L'ancrage idéologique de la différence des sexes dans la biologie organise les droits relatifs à la reproduction, certains droits acquis dans ce domaine étant d'ailleurs régulièrement remis en question (p. ex. l'interruption volontaire de grossesse). De plus, l'absence de certains droits favorise la reconduction des rôles sociaux différenciés, en particulier dans la division sexuelle du travail. La Suisse dispose uniquement d'un congé maternité lié à l'activité professionnelle de la mère (il s'inscrit dans les APG). L'allocation est fixée en fonction du salaire antérieur (ce qui pénalise les faibles rémunérations) et dure 14 semaines. Il n'y a donc pas d'assurance protégeant la maternité de manière universelle et, surtout, il n'existe pas de droits (sous forme de congé, d'allocation, etc.) qui concernent les parents en général (pères, parents adoptifs, conjoint-e dans un couple homoparental, etc.). En l'absence de congé parental – ou, mieux encore, d'une nouvelle organisation du travail dans laquelle pourvoir en revenus et pourvoir en *care* seraient également valorisés et partagés par les hommes et les femmes – le congé maternité peut avoir pour effet de favoriser l'assignation de la mère au travail domestique. La division des rôles dans le couple qui peut en découler ainsi que, du coup, l'obligation morale faite à la mère de « concilier » travail professionnel et domestique tendent alors à reproduire le modèle androcentrique de l'homme gagne-pain ainsi que le moindre accès des femmes aux dispositifs des politiques sociales.

Les dispositifs des politiques sociales peuvent donc bien être théoriquement neutres du point de vue du sexe de la personne à laquelle ils s'appliquent, ils n'en sont pas moins inscrits dans un contexte social qui en oriente tant le

contenu que l'application ; inscrits dans une histoire dont ils sont tributaires, ces dispositifs sont également confrontés aux changements sociaux et l'objet de contestations, ce qui les destine à se reconfigurer régulièrement.

Hélène Martin

Références

- Delphy, C. (1991). Penser le genre : problèmes et résistances. Dans C. Delphy (Éd.), *L'ennemi principal : penser le genre* (vol. 2, pp. 243-260). Paris : Éditions Syllepse.
- Fraser, N. (1994). After the family wage. Gender equity and the welfare state. *Political Theory*, 22(4), 591-618.
- Modak, M., Messant, F., Keller, V. & Girardin, M. (2013). Les normes d'une famille « juste » dans les interventions des assistantes et assistants sociaux de l'aide sociale publique. *Nouvelles Questions Féministes*, 32(2), 57-72.

Gestion de la qualité**

Le concept de qualité peut se définir de diverses manières. Selon l'ISO (*International Organization for Standardization*), celui-ci recouvre « l'ensemble des caractéristiques d'une entité qui lui confèrent l'aptitude à satisfaire des besoins exprimés ou implicites. » Dans chaque organisation, privée ou publique, se pose le problème de la gestion ou de la garantie de la qualité (*quality management* ou *assurance*). Dans les grandes organisations cette fonction est prise en charge par un service spécifique qui met en place des systèmes et outils en vue d'atteindre un niveau prédéfini de qualité des produits ou services octroyés aux client-e-s.

Le concept de gestion de la qualité est né au sein de l'industrie, en particulier dans les secteurs où la qualité (et la sécurité) technique du produit était d'une importance fondamentale comme l'aéronautique ou les industries automobile et pharmaceutique. Les principaux instruments et approches ont été développés à

- Lucas, Barbara, Professeure, Haute école de travail social Genève, HES-SO
- Martinoni, Mauro, Docteur, expert en éducation spécialisée en Suisse
- Mach, André, Professeur, Institut d'études politiques, historiques et internationales, Université de Lausanne
- Massoudi, Koorosh, Maître d'enseignement et de recherche, Institut de psychologie, Université de Lausanne
- Mäder, Ueli, Professeur de sociologie émérite, Université de Bâle, Haute école de travail social, FHNW
- Mattig, Thomas, Directeur, Promotion Santé Suisse, professeur titulaire, Faculté de médecine, Université de Genève
- Maeder, Pascal, Responsable de projet scientifique, HES-SO, domaine travail social, responsable du transfert des connaissances au Pôle de recherche national LIVES
- Messmer, Heinz, Professeur habilité, Institut Aide à l'enfance et à la jeunesse, Haute école de travail social, FHNW
- Maggiori, Christian, Professeur, Haute école de travail social Fribourg, HES-SO
- Meuwly, Olivier, Juriste et historien, chef de projet, Statistique Vaud
- Magnin, Chantal, Chercheuse-enseignante et cheffe de projets, Institut d'économie d'entreprise et régionale, Haute école de Lucerne, Economie
- Meyer, Gil, Professeur honoraire, Haute école de travail social et de la santé Lausanne, HES-SO
- Mainardi, Michele, Docteur en pédagogie spéciale et inclusive, professeur et responsable du Centre de compétences besoins éducatifs, école et société, SUPSI
- Meyer, Matthias, Professeur, responsable du MAS NPPM, Institut de gestion publique et non-profit, Haute école d'économie, FHNW
- Malatesta, Dominique, Professeure, Haute école de travail social et de la santé Lausanne, HES-SO
- Meyer, Thomas, Docteur en sociologie, codirecteur de l'étude TREE (Transition de la formation initiale à la vie active), Université de Berne
- Manzoni, Patrik, Docteur en sociologie, professeur pour l'étude de la délinquance et de la prévention de la criminalité, ZHAW Travail social
- Modak, Marianne, Professeure honoraire, Haute école de travail social et de la santé Lausanne, HES-SO
- Marazzi, Christian, Professeur, Centre de compétence travail, welfare et société, SUPSI
- Mösch Payot, Peter, Professeur de droit social, Haute école de Lucerne, Travail social
- Martin, Hélène, Professeure, Haute école de travail social et de la santé Lausanne, HES-SO
- Muders, Sebastian, Collaborateur scientifique, Centre de recherche sur l'éthique, Université de Zurich