

11^e congrès RH sections romandes:
Economie, Progrès et Durabilité:
Opportunités et Défis – 9 septembre
2024

Pérennité économique et diversité

Nathalie Amstutz



Contenu

- Problématiques:
 - Quelle rôle jouent les emplois dans les bas salaires au sein de concepts de durabilité?
 - Quelles questions des bas salaires pourraient faire l'objet de concepts de durabilité (sociale)?
(Projets de recherche)

- Quelles pistes pourraient être engagées au sein de concepts de durabilité (sociale)?

Discussion

Problématiques

- Quelle rôle jouent les emplois dans les bas salaires* au sein de concepts de durabilité?
- Quelles questions des bas salaires pourraient faire partie de concepts de durabilité (sociale)?
- Les concepts de diversité, égalité et inclusion fournissent-ils un cadre à cette thématique?

* Définition: Un bas salaire correspond aux deux tiers du salaire brut médian standardisé (OFS).

Concepts de durabilité

- Tripple bottom line (TBL) (= triple bilan)
- Bilan **environnemental, social et économique** d'une entreprise
- Traduit les résultats du développement durable à travers ces trois catégories.
- Mesurabilité de la durabilité économique et écologique
- Quelle mesurabilité de la durabilité sociale?
- Référence à concepts comme RSE (Responsabilité sociale d'entreprise; égalité, diversité et inclusion etc.).
- La Commission Européenne définit la **responsabilité sociale d'entreprise** comme la responsabilité des entreprises vis-à-vis des effets qu'elles exercent sur la société.

Responsabilité envers qui?

- Approche Stakeholders (population interne et externe de l'entreprise) (Goy 2015)
- 1. Responsabilité de l'entreprise envers stakeholders (ont exigences à son égard).
- 2. Tous les stakeholders n'ont pas la même capacité d'influence sur l'entreprise.
- 3. La prospérité de l'entreprise dépend de sa capacité à répondre aux demandes des stakeholders influents.
- 4. La fonction principale du management: de tenir compte et d'arbitrer entre des demandes potentiellement contradictoires des stakeholders

Employé(e)s dans concept de stakeholder

... **employé(e)s jouent rôle important** parmi les stakeholders

- **Quels employé(e)s sont adressé(e)s par les concepts?**
- Concepts de durabilité sociale/ responsabilité sociale / diversité, égalité et inclusion:
 - adressent pour la plupart hiérarchie: fonction cadres, personnel bien qualifié, faisant partie du management, représentation féminine dans les fonctions dirigeantes.
 - Personnel au sein du siège sociale de la société

Moins considéré(e)s

- Fournisseurs, sous-traitants, sites de production et services hors Suisse
- Bas salaires, le personnel administratif

Projets de recherche

- 2024-2026 **Organisation alternative du travail à bas salaire**. Une étude de méthode mixte sur les PME gérées de manière durable et participative en Suisse dans une perspective intersectionnelle. Coopération avec l'Université de Berne et l'Université de Bâle, avec le soutien financier du Fonds national suisse FNS.
- 2024-2026 **Des conditions de travail équitables et attrayantes pour lutter contre la pénurie de personnel dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration**. Avec le soutien financier du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG).
- 2019-2022 **Age croissant du personnel et nouveau travail à bas salaires dans le secteur des services**. Une étude sur les conséquences de la numérisation, de l'économisation et de l'internationalisation sur le travail en bas salaires.. Coopération avec la Haute école de travail social FHNW. Soutenu par le Fonds national suisse FNS.

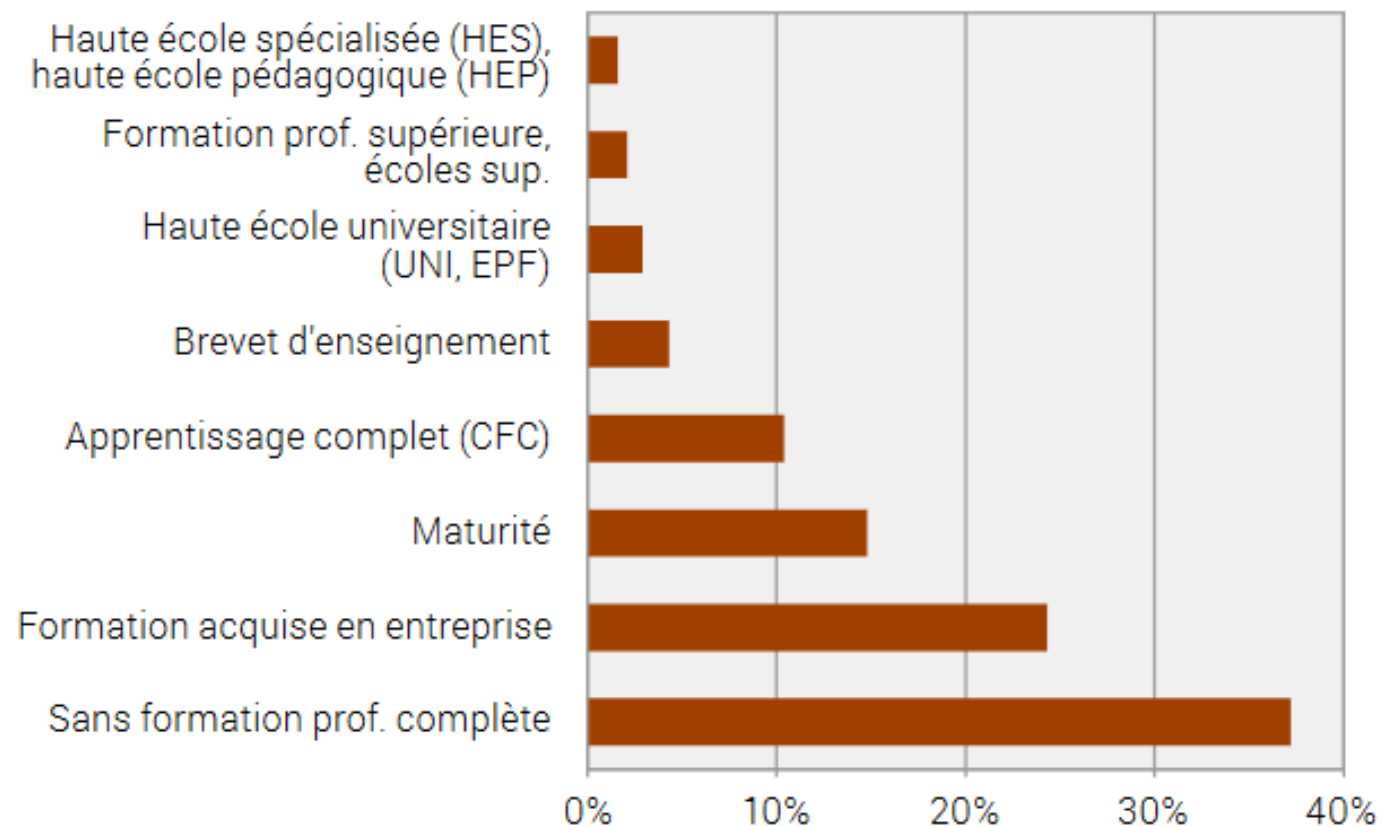
Caractéristiques des groupes représentés dans bas salaires – une population hétérogène

- En 2022 8,7% des hommes contre 16,0% des femmes travaillent pour un bas salaire
- Parmi les femmes travaillant à 100%, un tiers travaille pour un salaire moins de 53'000.- par an.
- Taux de personnes sans passeport suisse est élevé (représentent deux tiers des employé(e)s dans les bas salaires)

Taux de personnes à bas salaire selon la formation, en 2016

G 8

Économie totale



Source: OFS – L'enquête suisse sur la structure des salaires 2016

© OFS 2019

Caractéristiques des emplois en bas salaires

- Variante **de types de contrats** (atypiques) : fixe, déterminés, TP, PT, à la demande
- Temps de travail, **horaires**
- **Peu de mobilité** professionnelle des personnes (thèse du tremplin pour développement professionnel ultérieur ne se confirme pas)
- **Manque d'offres de formation** continue payés dans le cadre du travail (suivent peu de formations, rarement payés, courtes, peu coûteuses)

Défis temps: en nombre et en qualité

- Beaucoup de temps nécessaire pour assurer la vie/ modeste revenu
- Temps de travail souvent 'atypique', soirs, matins tôt, nuits, services partagés (incompatible avec temps d'ouvertures de garderies publiques)
- Défis pour le temps accordé au travail non-rémunéré (garde d'enfants, proches dans le besoin de soins etc.)
- Défis pour formation continue: manque de temps et manque de moyens financiers.
- Défis pour autres temps comme repos, temps sociaux et communautaires (politique, engagements civiques)

Défis financiers: Effets des bas salaires sur rentes

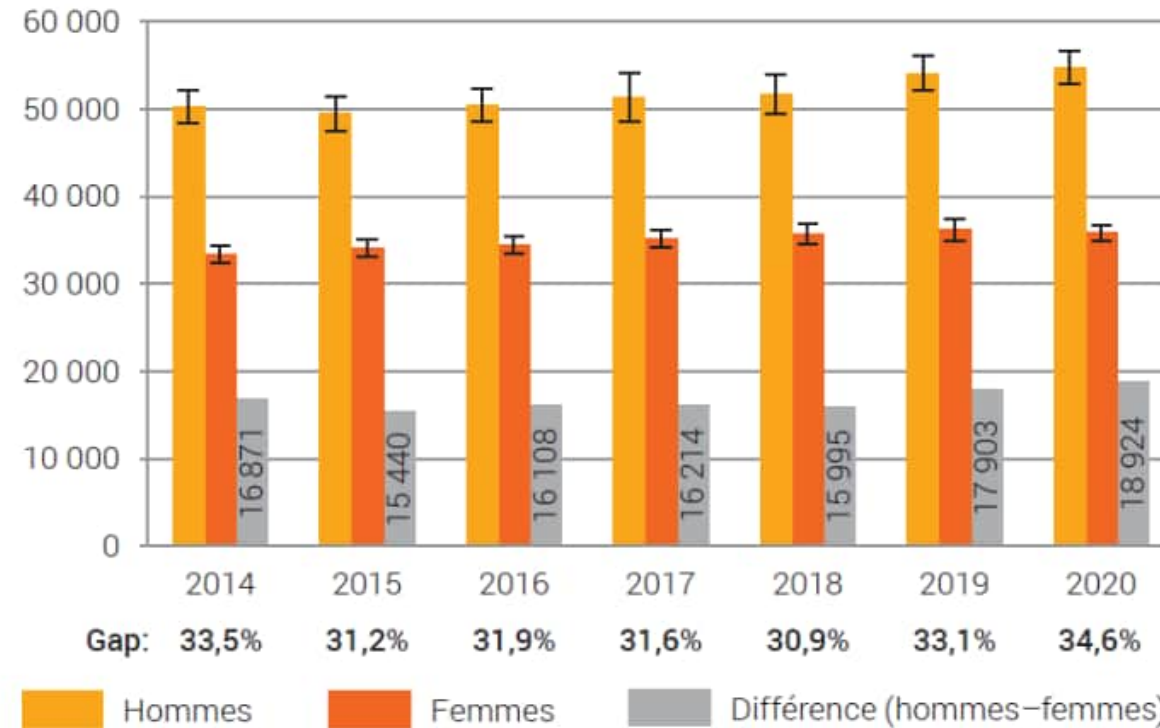
- Défis financiers des bas salaires se répercute sur la sécurité sociale/ assurance vieillesse
- Voir Écart total de revenus du travail (GOEG) (Gender overall earning gap)
- **Gender Pension Gap:** 34,6% (2022) en faveur des hommes.
 - *différences entre les pensions moyennes des hommes et des femmes issues de la prévoyance vieillesse (= revenu de retraite)*
- Pas la moitié des femmes perçoivent des rentes du deuxième pilier (49,7% vs 70,6% des hommes)
- Rentes des femmes du 2^e pilier en moyenne inférieures d'environ 47% à celles des hommes.

Rentes annuelles moyennes de la prévoyance vieillesse, selon le sexe

Bénéficiaires¹ dès 65 ans

G4.4.1

En francs



I Intervalle de confiance (95%)

¹ Les bénéficiaires sont les personnes qui reçoivent au moins une rente de l'un des trois piliers du système suisse de prévoyance vieillesse ou de l'étranger. Les personnes vivant

OFS 2022, p.19

Raisons pour *Gender Pension Gap*

Dû aux différences dans

- la participation au marché du travail,
- les effets de la contribution des femmes aux travail non rémunéré (care)
- les différences de salaire entre les sexes sur une longue période.
- Les facteurs institutionnels (calcul des pensions, couverture d'assurance)

Pistes à discuter

- Inclure les bas salaires dans les concepts de durabilité sociale, diversité, égalité et inclusion
- Préciser en entreprise la répartition des investissements pour le développement des employé(e)s par catégorie salariale/ genre / âge / nationalité
- Investir dans la formation des personnes en bas salaires
- Analyse des emplois ('enrichement')
- Participation à réseau de garderies entre privé et public
- Participation de l'entreprise à une meilleure couverture des rentes des employé(e)s en bas salaires.

Merci de votre attention

Littérature

- Amstutz, N./ Küng, L. / Geisen, Th. / Hassler, B. / Wenger, N. / Widmer, L. 2022. Lebenslanges Lernen? Vergeschlechtlichte und kulturalisierte Legitimationsdiskurse zur Abwesenheit von Weiterbildung im Tieflohnsektor. ZDfm 2022, 7 (2), 188–201.
- Hassler, B./ Widmer, L./ Geisen, Th./ Amstutz, N./ Scheidegger, N. & Wenger, N. 2019. Arbeitsplätze ohne formale Qualifikationsanforderungen in der Schweiz. Rekrutierungsstrategien von Unternehmen und deren sozialpolitische Bedeutung. In. Zeitschrift für Sozialreform/ Journal of Social Policy Research, 2019; 65(2): 147-174.
- Amstutz, N./Geisen, Th. /Hassler, B. /Diezi, J./ Widmer, L. /Steiner, L. /Kraus, K. & Wenger, N. 2018. "Arbeiten, solange der Körper mitmacht" - Betriebliche Herausforderungen im Zusammenhang mit Einfacharbeit und alternden Belegschaften. In. ARBEIT Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik, 2018; 27(1): 5–25.
- Goy, J. 2015. Responsabilité sociale de l'entreprise. Papier ISE uni GE. https://ise.unige.ch/isdd/IMG/pdf/dossier_isdd_-_responsabilite_sociale_des_entreprises.pdf
- OFS 2019. Enquête sur la structure des salaires 2016. <https://www.bfs.admin.ch/asset/fr/7466499>
- OFS 2022. Inégalité salariale entre les femmes et les hommes. Saisir l'écart global de revenu du travail et d'autres indicateurs. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/situation-economique-sociale-population/egalite-femmes-hommes/revenu/goeg.assetdetail.23325425.html>