



CONSEIL SUPÉRIEUR
DE L'ÉGALITÉ
PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES



LES FEMMES SENIORS DANS L'EMPLOI État des lieux



Brigitte Grésy, Secrétaire générale
Françoise Milewski, rapporteure
Florence Chappert, rapporteure
Adélaïde Amouzou, rapporteure

Jun 2019

Ce rapport a été élaboré par le Conseil supérieur de l'Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes (CSEP), en partenariat avec l'Agence nationale d'amélioration des conditions de travail (ANACT) et la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP).

Rapporteuses :

CSEP :

Brigitte GRÉSY, Secrétaire générale ;

Françoise MILEWSKI, personnalité qualifiée, économiste, chercheure affiliée à l'OFCE (Observatoire Français des Conjonctures Economiques), Centre de recherche en économie de Sciences Po, PRESAGE (Programme de Recherche et d'Enseignement des SAvoirs sur le Genre) ;

Adélaïde AMOUZOU, conseillère technique.

ANACT :

Florence CHAPPERT, Responsable du Département Expérimentation, Développement Outils et Méthodes ;

Fabienne CASER, Chargée de mission, Département Expérimentation, Développement Outils et Méthodes.

DGEFP :

Marie DUPORGE, adjointe au sous-directeur Mutations économiques et sécurisation de l'emploi, Ministère du travail.

Un deuxième rapport, élaboré par le Haut conseil de la famille, de l'enfance et de l'âge (**HCFEA**) sur les deux sujets suivants est téléchargeable à cette adresse :

<http://www.hcfea.fr/spip.php?rubrique11>

- ▶ Les dissolutions de couples (par rupture ou décès) qui affectent les femmes seniors ;
- ▶ L'implication des femmes seniors dans l'aide à un proche en situation de handicap ou de perte d'autonomie et dans l'aide grand-parentale

Bertrand FRAGONARD, Président du Conseil de l'âge, Vice-président du Haut Conseil ;

Laetitia BRABANT-DELANNOY, secrétaire générale adjointe du HCFEA ;

Carole BONNET, collaboratrice scientifique au HCFEA ;

Roméo FONTAINE, collaborateur scientifique au HCFEA.



INTRODUCTION 9

PREMIÈRE PARTIE : LES FEMMES SENIORS DANS L'EMPLOI . . 11

I. UNE INSERTION CROISSANTE DES FEMMES SENIORS DANS L'ACTIVITÉ ET L'EMPLOI 15

- 1.1 La hausse du taux d'activité des seniors, en longue période, provient essentiellement de celle du taux d'activité des femmes 17
- 1.2 Les écarts entre les femmes et les hommes se sont amenuisés 21
- 1.3 Les projections de taux d'activité 22
- 1.4 Une hausse des taux d'emploi parallèle à celle des taux d'activité. 22
- 1.5 Un chômage moindre chez les seniors, mais davantage de longue durée... . . . 24
- 1.6... et davantage en activité réduite pour les femmes seniors 27
- 1.7 Le cumul emploi-chômage : des hommes jeunes sur des contrats très courts et des femmes âgées sur des contrats plus longs 29
- 1.8 Le halo autour du chômage : surtout des femmes 30

II. DES EMPLOIS EN MOYENNE MOINS QUALIFIÉS ET DAVANTAGE CONCENTRÉS DANS LE TERTIAIRE 33

- 2.1 Des emplois en moyenne moins qualifiés 35
- 2.2 Des emplois davantage concentrés dans le tertiaire 37

III. DES EMPLOIS MOINS STABLES ET PLUS SOUVENT À TEMPS PARTIEL 39

- 3.1 Emplois stables ou à durée déterminée : une plus grande instabilité pour les femmes 39
- 3.2 Les seniors, surtout les hommes, sont surreprésentés dans le travail indépendant 41
- 3.3 Le temps partiel est plus fréquent chez les seniors... 42
- 3.4 ...s'accroît avec l'âge... 43
- 3.5 ...et les générations. 45
- 3.6 Le sous-emploi des femmes seniors s'est développé 45
- 3.7 Des écarts de salaires croissants avec l'âge 47



IV. LES SENIORS EN EMPLOI APRÈS 65 ANS : SURTOUT DES FEMMES SEULES PEU QUALIFIÉES ET DES HOMMES TRÈS DIPLÔMÉS 51

4.1 Quelques caractéristiques des différences entre les sexes 53

4.2 Des profils-type 55

V. LES TRANSITIONS EN FIN DE CARRIÈRE SONT DAVANTAGE MARQUÉES PAR LE NON-EMPLOI ET LE TRAVAIL PARTIEL CHEZ LES FEMMES SENIORS 57

5.1 Les trajectoires vers la retraite des 50-69 ans 59

5.2 Quelques zooms 61

5.3 Les trajectoires avec des années de non-emploi : plus de la moitié des femmes seniors 62

VI. COMPARAISONS EUROPÉENNES 65

6.1 Une participation accrue des seniors au marché du travail en France et en Europe 67

6.2 Des écarts entre les femmes et les hommes plus modérés en France qu'en Europe, du fait d'une participation plus faible des hommes. . . 68

6.3 Des taux de chômage plus élevés en France qu'en Europe, surtout pour les hommes 73

VII. SYNTHÈSE 75

DEUXIÈME PARTIE : LES FREINS À L'EMPLOI POUR LES FEMMES SENIORS. 81

I. UN ACCÈS INÉGAL À LA FORMATION PROFESSIONNELLE POUR LES FEMMES SENIORS 83

1.1 Des différences marquées avec les classes d'âge plus jeunes 85

1.2 Des causes relevant à la fois des réticences des employeurs et de freins personnels mais des atouts à valoriser 86

1.3 Des tentatives de politiques publiques en faveur des seniors ? 87

II. DES SITUATIONS ET CONDITIONS DE TRAVAIL DIFFÉRENCIÉES POUR LES FEMMES ET LES HOMMES SENIORS. 89

2.1 L'usure professionnelle : un frein pour le maintien dans l'emploi 92

2.2 La situation des femmes au regard des processus d'usure au travail : exposition aux contraintes du travail et parcours professionnels 93

a. Des expositions différentes aux contraintes du travail en fin de carrière 93

b. Exposition aux risques psycho-sociaux. 97

c. Des parcours différenciés. 97

2.3 La santé des femmes en fin de carrière	99
a. accidents de travail	99
b. Santé physique.	100
c. Santé mentale	100
2.4 Un accompagnement du réseau Anact-Aract sur la prévention de l'usure professionnelle	102
a. Illustration par un cas d'entreprise.	102
b. La prévention de l'usure professionnelle : une démarche en quatre étapes	104
c. Le modèle genre : une clef d'analyse « des situations de travail, toutes choses inégales par ailleurs »	105

III. LE RÔLE DES STÉRÉOTYPES LIÉS AU SEXE ET À L'ÂGE ET LEUR IMPACT SUR LES LIENS INTERGÉNÉRATIONNELS 107

3.1 La double peine des femmes seniors en proie à des stéréotypes âgistes et sexistes	109
3.2 L'origine et la nature des stéréotypes liés à l'âge	110
3.3 Le rôle des medias et de la culture populaire dans l'invisibilisation, voire l'ostracisation des femmes seniors.	111
3.4 Les relations intergénérationnelles : conflit ou opportunité ?	114
a. Transmission des savoirs ou conflit ?	114
b. Des politiques publiques pour rapprocher les générations.	116

TROISIÈME PARTIE : LES AUTRES FACTEURS AYANT UNE INCIDENCE SUR L'EMPLOI DES FEMMES SENIORS. . . . 119

I. Les dissolutions de couples (par rupture ou décès) qui affectent les femmes seniors.	123
II. L'implication des femmes seniors dans l'aide à un proche en situation de handicap ou de perte d'autonomie et dans l'aide grand-parentale.	129



QUATRIÈME PARTIE : DES POLITIQUES PUBLIQUES EN FAVEUR DES SENIORS : UN BILAN CONTRASTÉ 135

I. LA FIN DES POLITIQUES CIBLÉES SUR LES SENIORS 137

II. UNE INCITATION À LA POURSUITE DE L'ACTIVITÉ 143

2.1 Des recommandations à l'échelle européenne 145

2.2 La France face à ces enjeux. 145

a. Un accès plus rapide à l'enrichissement des compétences sans ciblage
sur des tranches d'âge particulières 145

1. ACTE UN 146

2. ACTE DEUX. 146

b. La prise en compte des seniors dans plusieurs dispositifs 147

2.3 Les autres pays européens et le Canada : une grande diversité des pratiques . . 148

BIBLIOGRAPHIE 153

AUDITIONS 159



Par lettre en date du 4 octobre 2018, Madame Marlène Schiappa, secrétaire d'État chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations a saisi le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour lui confier une mission sur la place des femmes seniors dans l'emploi.

La situation des femmes seniors sur le marché de l'emploi présente des aspects contrastés. Certes, les seniors, hommes ou femmes, subissent une dégradation de leurs conditions de travail et de maintien ou d'accès à l'emploi par rapport aux salariés plus jeunes puisque 80% des 25-54 ans sont employés contre seulement 51 % des 55-64 ans. Toutefois, en termes d'accès à l'emploi, à la formation, d'écarts de rémunération, de possibilité de promotion, la situation des femmes seniors est dégradée par rapport à celle des hommes seniors et par rapport à d'autres tranches d'âge de la main d'œuvre féminine : 57% des hommes seniors sont en activité, contre seulement 53% des femmes.

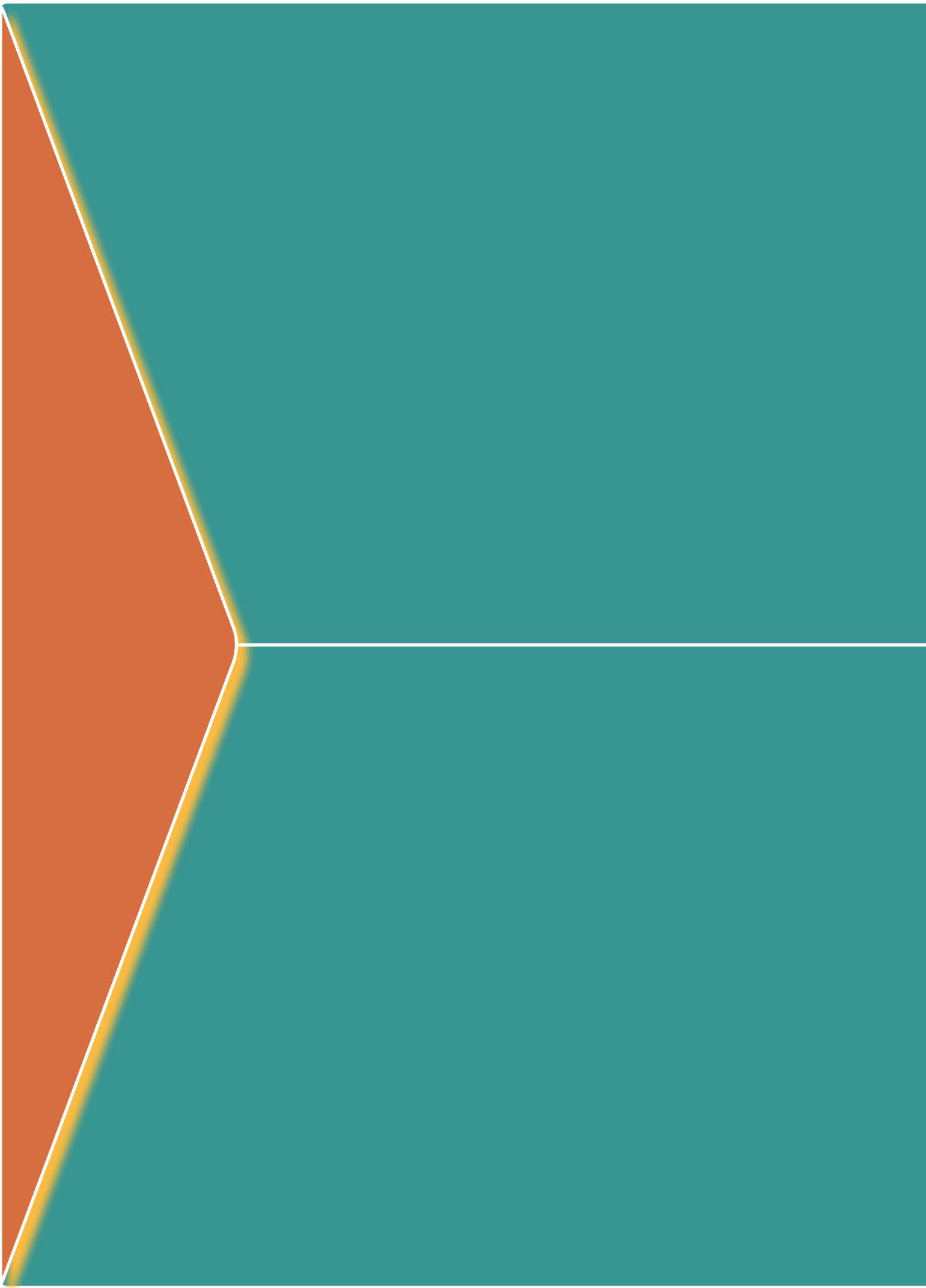
D'autres différences sont notables, notamment en matière de départs à la retraite qui sont plus tardifs pour les femmes, d'un an en moyenne, et de pensions de droit direct inférieures de 42% par rapport à celles des hommes.

À cela s'ajoutent des facteurs qui peuvent dégrader les conditions de travail et l'accès ou le maintien dans l'emploi des femmes seniors : des manifestations de sexisme où le critère de l'âge redouble celui du sexe, pour fragiliser cette classe d'âge ; l'importance du taux de divorce où les femmes seniors peuvent se retrouver souvent seules à élever leurs enfants, avec des ressources diminuées ; enfin la question de la prise en charge de la dépendance puisque les aidants sont le plus souvent des femmes en seconde partie de carrière.

Dans ce rapport, parce que le terme « senior » renvoie à des tranches d'âge qui peuvent varier selon les différents supports qui en font mention, sera retenue la définition de la DARES : la population des seniors identifiée dans ses différentes études se situe entre 55 et 64 ans et représentent 8 284 000 personnes, dont 4 306 000 de femmes, soit un peu plus de la moitié.

Ce rapport fera un état des lieux de la situation des femmes seniors sur le marché du travail ; il examinera ensuite les freins à l'emploi en termes d'accès à la formation, de conditions de travail et de l'impact des stéréotypes de sexe, notamment sur les liens intergénérationnels. Il analysera ensuite les freins périphériques à l'emploi que ce soit la question des dissolutions de couple (rupture ou décès) qui affectent les femmes seniors ou celle de l'aide des femmes seniors à un proche en situation de handicap ou perte d'autonomie ainsi que l'aide grand-parentale. Enfin, il fera un rapide bilan de l'impact des politiques publiques menées en faveur de cette population.

Compte tenu des travaux en cours dans le même temps, menés par la Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes de l'Assemblée nationale sur le sujet des femmes seniors en général, il a été décidé de fournir, dans un premier temps, un état des lieux de la situation des femmes seniors dans l'emploi et des freins associés, puis, dans un second temps, après la parution des autres travaux, d'élaborer un avis du CSEP et de ses partenaires sur les actions à mener pour remédier aux inégalités et fragilités constatées.





**PREMIÈRE
PARTIE :
LES FEMMES
SENIORS DANS
L'EMPLOI**



PREMIÈRE PARTIE : LES FEMMES SENIORS DANS L'EMPLOI

1. Une insertion croissante des femmes seniors dans l'activité et l'emploi

Apprécier la situation actuelle de l'emploi des femmes seniors suppose une démarche qui confronte plusieurs types d'analyses : l'évolution dans le temps, y compris le temps long, afin de dégager les grandes tendances et les ruptures éventuelles ; le constat détaillé de la situation récente (en général 2017, parfois 2018 quand cela est possible) ; la comparaison entre les femmes et les hommes seniors, à la fois en longue période et dans la photographie de la situation présente ; la comparaison avec les autres tranches d'âge, également dans le temps et dans le moment. L'objectif est de déceler ce qui constitue des facteurs spécifiques aux femmes seniors et ce qui relève des évolutions générales du marché du travail.

La frontière de l'âge est floue. On peut la définir comme l'âge à partir duquel s'exercent des discriminations spécifiques, ce qui conduit à un âge précoce (autour de 50 ans). On doit aussi tenir en compte d'une part des disponibilités statistiques, d'autre part des définitions existantes de la catégorie « senior » (à partir de 55 ans dans les statistiques européennes). La démarche retenue ira du plus général au particulier : les plus de 50 ans, par tranches d'âge au sein de cette catégorie, selon l'âge détaillé quand c'est possible.

L'analyse partira de l'activité et de sa décomposition en emploi et chômage. C'est à ce niveau que peuvent se déceler les variations des comportements d'activité, l'effet des politiques publiques (en particulier des politiques concernant les retraites) et l'impact de l'évolution de la demande de travail (structure de l'emploi par secteurs et métiers).

Elle sera complétée par l'examen des caractéristiques de l'emploi (statuts, quotités, etc.), afin de souligner les spécificités de l'emploi des femmes seniors, notamment sa qualité.

Les évolutions et les constats actuels sont des moyennes (les femmes de 50 à 65 ans, ou les femmes de 60 ans...). Chaque fois que c'est possible, les analyses seront complétées par des décompositions par générations, afin de mettre l'accent sur les changements de comportements passés et sur les modifications de la structure des emplois exercés, afin de questionner le futur possible.

Enfin, l'accent sera porté sur les trajectoires de fin de carrière, les itinéraires des femmes seniors comparés à ceux des hommes seniors, les transitions les plus fréquentes entre l'emploi, le chômage, l'inactivité et la retraite des unes et des autres.

1



UNE INSERTION
CROISSANTE
DES FEMMES
SENIORS
DANS L'ACTIVITÉ
ET L'EMPLOI



PREMIÈRE PARTIE : LES FEMMES SENIORS DANS L'EMPLOI

1.1 La hausse du taux d'activité des seniors, en longue période, provient essentiellement de celle du taux d'activité des femmes

La hausse du taux d'activité¹ des seniors depuis 1975, si souvent décrite, résulte d'évolutions différenciées entre les femmes et les hommes.

Le taux d'activité des hommes de 50 à 64 ans a significativement reculé entre 1981 et 1995, sous l'effet de l'abaissement de l'âge de la retraite et du développement des préretraites. Il s'est accru ensuite, du fait de l'allongement des durées de cotisations nécessaires à la cessation d'activité et de la baisse du nombre des préretraites. Mais en fin de période, en 2017, le taux d'activité des hommes seniors est encore inférieur de 7,9 points à celui de 1975.

Le taux d'activité des femmes, à l'inverse, a stagné jusqu'au milieu des années 1990, puis s'est fortement accru, beaucoup plus vite que celui des hommes. En 2017, le taux d'activité des femmes seniors est supérieur de 21,7 points à celui de 1975.

Aux raisons générales et communes concernant les réformes des retraites, s'ajoutent des facteurs spécifiques : l'effet de l'insertion croissante des femmes des générations de l'après-guerre sur le marché du travail, la multiplication des séparations conjugales, qui rend l'emploi primordial, et la nécessité pour les femmes, en moyenne, de prolonger leur carrière davantage que les hommes pour bénéficier du taux plein de leur retraite.

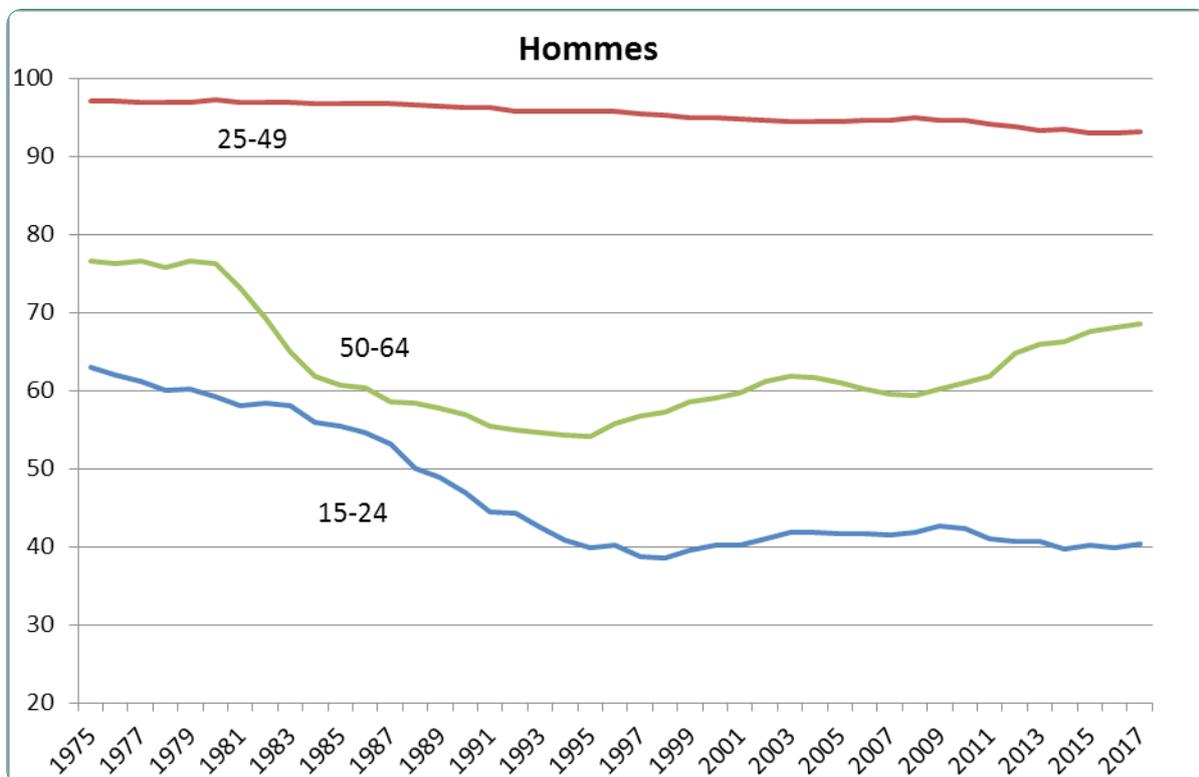
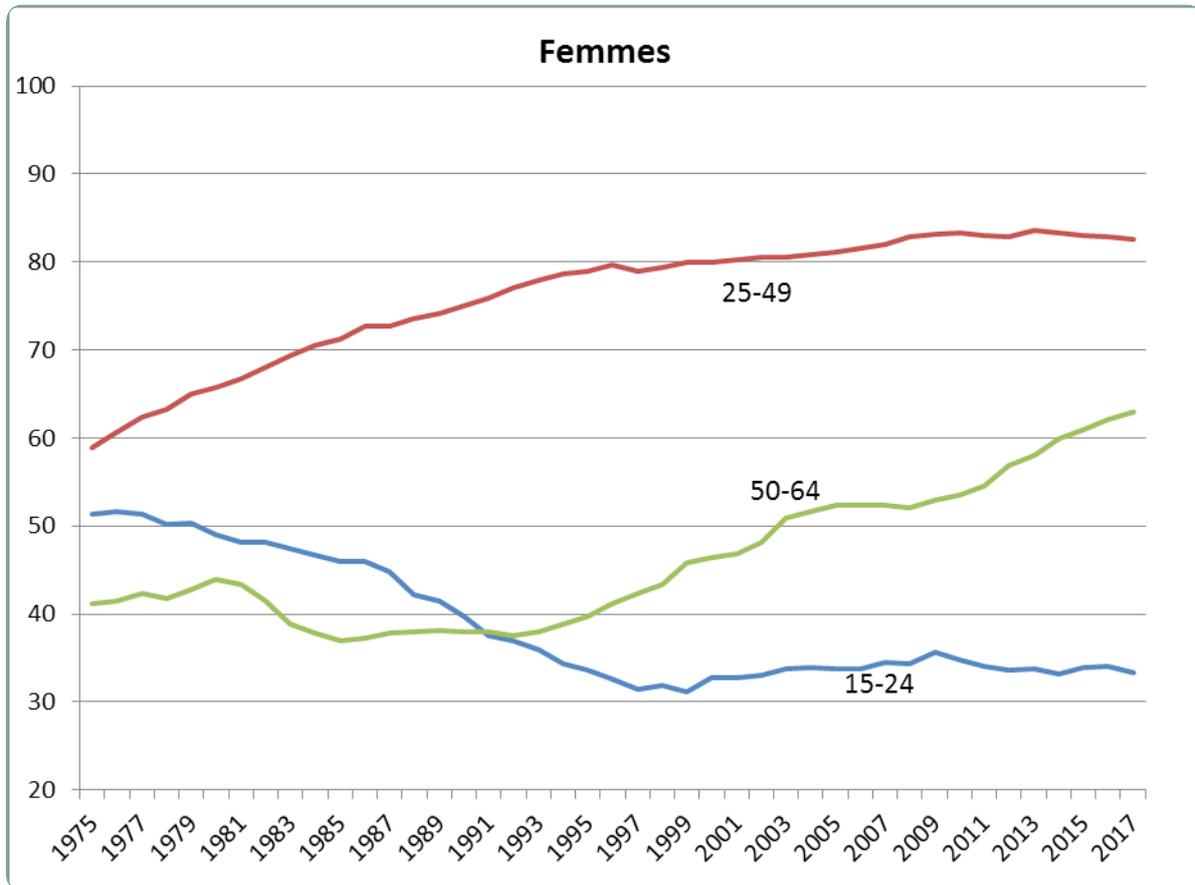
La vision d'une augmentation générale des taux d'activité des seniors est donc fragmentaire car elle néglige les évolutions différenciées selon le sexe, à savoir des tendances divergentes du milieu des années 1970 au milieu des années 1990, puis une hausse commune mais à des rythmes différents (graphiques 1 et 2). S'il en était encore besoin, cela montre à nouveau qu'une analyse non sexuée du marché du travail peut conduire à des conclusions partielles, voire fausses.

1 - Le taux d'activité est le rapport entre le nombre d'actifs en emploi (actifs occupés) ou au chômage et l'ensemble de la population correspondante.



PREMIÈRE PARTIE : LES FEMMES SENIORS DANS L'EMPLOI

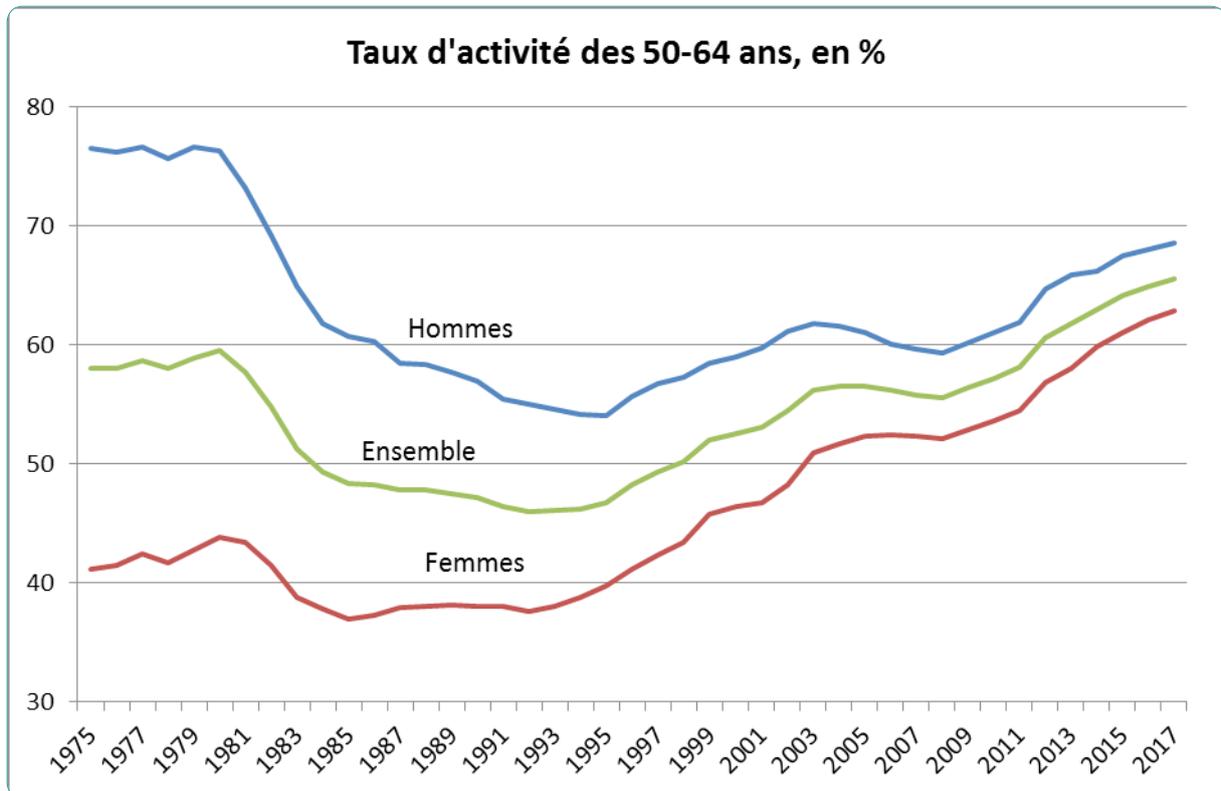
Graphique 1 - Taux d'activité, en %



Sources : INSEE, enquêtes emploi, calculs CSEP.

1. Une insertion croissante des femmes seniors dans l'activité et l'emploi

Graphique 2 - Taux d'activité des seniors, en %

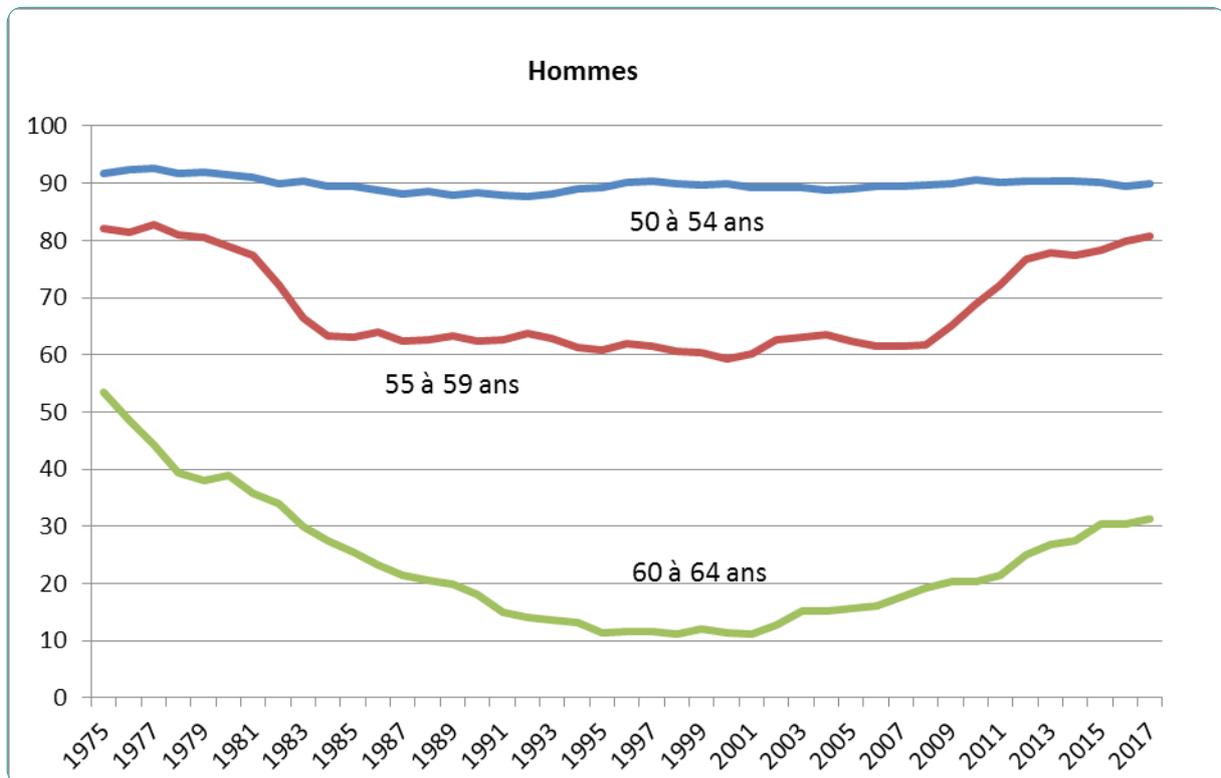
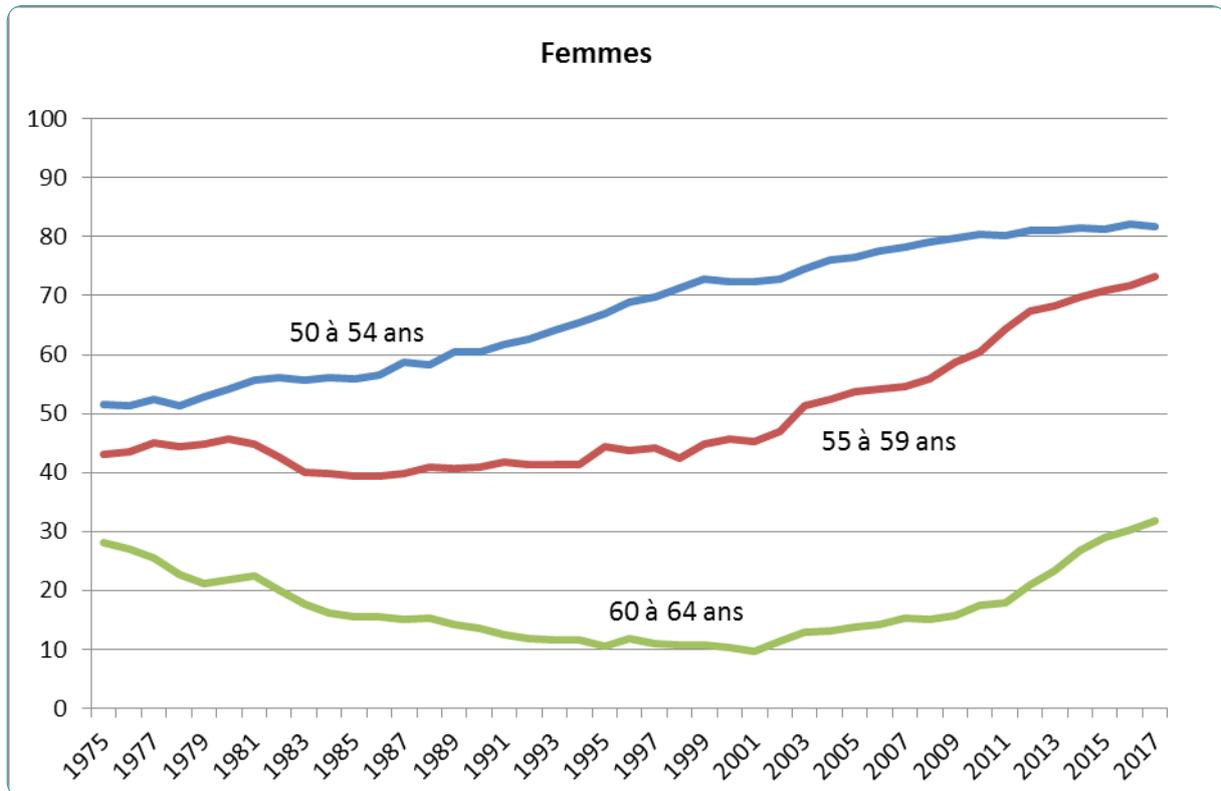


Sources : INSEE, enquêtes emploi, calculs CSEP.

Les différenciations se vérifient pour tous les sous-groupes d'âge. Pour les 50-54 ans, l'activité des hommes seniors est relativement stable sur toute la période, alors que celle des femmes seniors s'accroît continûment. Pour les hommes de 55 à 59 ans, le repli de la fin des années 1970 se prolonge par une stabilisation, puis par une hausse à partir du milieu des années 2000. Pour les femmes de 55 à 59 ans, il n'y a guère de repli en début de période mais une stabilité, et la hausse intervient dès le milieu des années 1990. Enfin, si les profils des évolutions des taux d'activité sont similaires pour les 60-64 ans (baisse jusqu'en 2000 puis augmentation), l'ampleur de la baisse est atténuée pour les femmes, si bien que dès le début des années 2000, les taux d'activité sont similaires (graphique 3). Au-delà de 65 ans, les taux d'activité sont devenus très faibles, mais on peut toutefois noter qu'ils se sont accrus de 2007 à 2011, avant de se stabiliser puis de s'accroître à nouveau en fin de période, pour les hommes comme pour les femmes.



Graphique 3 - Taux d'activité des seniors décomposé par âge, en %



Sources : INSEE, enquêtes emploi, calculs CSEP.

L'activité des seniors a donc connu une évolution différente de celle des âges antérieurs. Elle a été marquée par des changements de tendance (essentiellement la rupture des années 1990). Elle agrège des comportements distincts des femmes et des hommes.

1. Une insertion croissante des femmes seniors dans l'activité et l'emploi

1.2 Les écarts entre les femmes et les hommes se sont amenuisés

Du fait de ces évolutions, les écarts de taux d'activité entre les femmes et les hommes se sont d'une part très fortement réduits et, d'autre part, ils sont en moyenne plus faibles que ceux des autres tranches d'âge (tableau 1).

En 2017, le taux d'activité des femmes seniors de 50 à 64 ans est inférieur de 5,7 points à celui des hommes seniors (contre 35,3 points en 1975 et 16,6 points en 1993).

Cet écart est plus faible que ceux des autres tranches d'âge : -10,5 points pour les 25-49 ans et -6,9 points pour les 15-24 ans. L'écart s'amenuise avec l'âge : il est encore de 8,4 points entre 50 et 54 ans, de 7,4 points de 55 à 59 ans, et s'inverse même de 60 à 64 ans (+0,5 point). Au-delà de 65 ans, il est très faible (-2,4 points de 65 à 69 ans et -0,7 point après 70 ans, mais avec des niveaux de taux d'activité faibles).

Tableau 1 - Taux d'activité : évolution des écarts Femmes-Hommes

	Femmes				Hommes				Ecart F-H		
	Niveaux en %	Evolutions en points			Niveaux en %	Evolutions en points					
	2017	1975-1993	1993-2017	1975-2017	2017	1975-1993	1993-2017	1975-2017	1975	1993	2017
15-64 ans	67,6	7,0	7,9	14,9	75,6	-8,8	0,8	-8,0	-30,9	-15,1	-8,0
15-24 ans	33,4	-15,3	-2,6	-17,9	40,3	-20,5	-2,1	-22,6	-11,6	-6,4	-6,9
25-49 ans	82,6	19,1	4,6	23,7	93,1	-1,4	-2,6	-4,0	-38,2	-17,7	-10,5
50-64 ans	62,9	-3,2	24,9	21,7	68,6	-21,9	14,0	-7,9	-35,3	-16,6	-5,7
50-54 ans	81,6	12,6	17,5	30,1	90,0	-3,6	1,8	-1,8	-40,3	-24,1	-8,4
55-64 ans	53,0	-7,8	26,9	19,1	56,9	-26,6	18,4	-8,2	-31,2	-12,4	-3,9
55-59 ans	73,3	-1,8	32,0	30,2	80,7	-19,2	17,8	-1,4	-39,0	-21,6	-7,4
60-64 ans	31,7	-16,4	20,0	3,6	31,2	-39,8	17,6	-22,2	-25,3	-1,9	0,5
65-69 ans	5,8	-6,8	2,7	-4,1	8,2	-14,1	1,9	-12,2	-10,5	-3,2	-2,4
70 et plus	1,0	-2,5	0,5	-2,0	1,7	-6,5	0,0	-6,5	-5,2	-1,2	-0,7
Ensemble	51,4	4,6	3,4	8,0	60,5	-9,6	-3,7	-13,3	-30,4	-16,2	-9,1

Sources : INSEE, enquêtes emploi, calculs CSEP.



1.3 Les projections de taux d'activité

Les projections du taux d'activité des 50-64 ans sur lesquelles se fonde le Conseil d'orientation des retraites (COR)² tablent sur une hausse jusqu'à la fin des années 2030 puis une stabilisation pour les femmes comme pour les hommes. Cette hausse serait induite par les réformes des retraites (recul des âges d'ouverture des droits et d'annulation de la décote, augmentation des exigences de durée d'assurance) et par le recul des âges d'entrée dans la vie active jusqu'aux générations nées dans les années 1970. L'écart entre les femmes et les hommes serait stable.

Pour les seniors les plus jeunes (55-59 ans), l'activité des femmes et des hommes continuerait de converger, du fait de la hausse plus durable de celle des femmes ; mais les niveaux resteraient inférieurs à ceux des 25-49 ans. Au-delà de 60 ans, les taux augmenteraient jusqu'en 2040, pour les femmes et les hommes, sous l'effet des réformes des retraites qui augmentent l'âge effectif de départ à la retraite. Les niveaux resteraient sensiblement inférieurs à ceux des seniors plus jeunes. Un écart entre les femmes et les hommes persisterait.

1.4 Une hausse des taux d'emploi parallèle à celle des taux d'activité

L'évolution des taux d'emploi³ des 50-64 ans est parallèle à celle des taux d'activité, sauf dans les périodes de montée du chômage. C'est tout particulièrement le cas depuis 2008. Le taux d'emploi des femmes seniors atteint 58,8 % en 2017, contre 63,8 % pour les hommes seniors, soit un écart de 5 points, un peu plus faible que celui des taux d'activité. En fin de période, le décrochage entre l'activité et l'emploi est plus prononcée pour les hommes que pour les femmes, traduisant une montée du chômage plus soutenue.

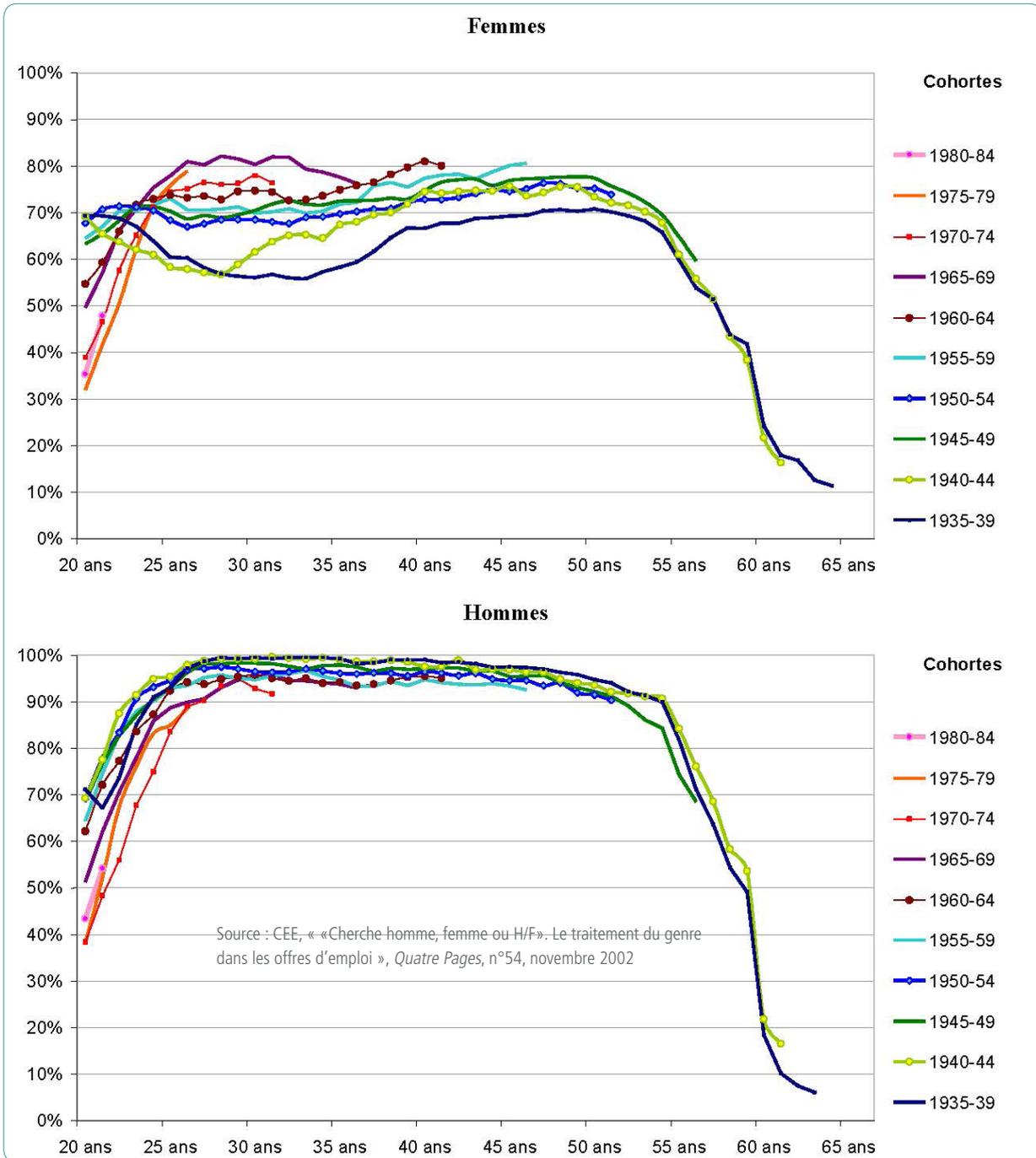
Les taux d'emploi se sont accrus au fil des générations (graphique 4). Jusqu'à la génération 1945-49, dont on connaît les taux d'emploi après 55 ans, les taux sont transposés vers le haut, sauf aux âges avancés où ils se rejoignent. Mais un tassement semble s'opérer pour les générations les plus jeunes.

2 - Evolutions et perspectives des retraites en France, Rapport annuel du COR, juin 2018. Les projections de population active sont basées sur celles de l'INSEE à l'horizon 2070.

3 - Le taux d'emploi est le rapport entre le nombre de personnes ayant un emploi, les actifs occupés (qui ont travaillé ne serait-ce qu'une heure durant la période de référence) et la population totale correspondante.

1. Une insertion croissante des femmes seniors dans l'activité et l'emploi

Graphique 4 - Taux d'emploi selon l'âge et la cohorte de naissance



Source : Drees-Dares, enquête SIP (panel 2010) ; calculs Dares.

Tiré de : Karine BRIARD et Oana CALAVREZO, « Les femmes à temps partiel et complet : quels parcours professionnels, quels profils ? », Document d'études Dares, 2016.



1.5 Un chômage moindre chez les seniors, mais davantage de longue durée...

Dans l'ensemble de la population, le taux de chômage⁴ des femmes a été longtemps supérieur à celui des hommes. Mais les effets différenciés de la crise sur les secteurs d'activité a pénalisé davantage les hommes que les femmes, celles-ci travaillant plus souvent dans les activités tertiaires. De plus, les jeunes femmes sont en moyenne, désormais, plus diplômées que les jeunes hommes, même si elles peinent à tirer parti de leurs diplômes autant que les hommes. Les taux de chômage des femmes et des hommes se sont donc rejoints à partir de la fin des années 2000.

Le taux de chômage des seniors, femmes et hommes, est de longue date inférieur à celui des autres catégories d'âge. En 2017, la différence entre les 25-49 ans et les 50-64 ans est de 2,1 points pour les hommes et 2,8 points pour les femmes. Si l'on regarde en longue période, les fluctuations ont été de moindre ampleur que celles des 25-49 ans et les écarts entre les femmes et les hommes seniors ne dépassent jamais 2 points, à l'inverse de ceux des 25-49 ans qui ont pu atteindre jusqu'à 4 points (graphiques 5 et 6). On note cependant que le taux de chômage s'accroît chez les seniors depuis 2010, et davantage chez les hommes que chez les femmes.

On peut expliquer ces caractéristiques du chômage des seniors (moindre niveau, moindres fluctuations et moindre écart femmes- hommes) par des retraits du marché du travail, induits par les politiques publiques (dispenses de recherches d'emploi...) ou les pratiques des entreprises (pré-retraites...), et par le découragement de la recherche d'emploi, passé un certain âge, tout particulièrement chez les femmes.

En 2017, le taux de chômage des femmes seniors atteint 6,4 % et est inférieur à celui des hommes seniors de 0,3 point. Il diminue avec l'âge : il est de 7,2 % pour les 50-54 ans et de 5,7 % pour les 55-64 ans. Les écarts avec celui des hommes s'accroissent en défaveur des hommes (tableau 2).

Durant les deux dernières décennies, pour les femmes seniors, c'est le taux de chômage des 60-64 ans qui a le plus augmenté. Les catégories moins âgées avaient subi des hausses plus précoces : on lit dans ces évolutions, entre autre, les effets des réformes successives des retraites.

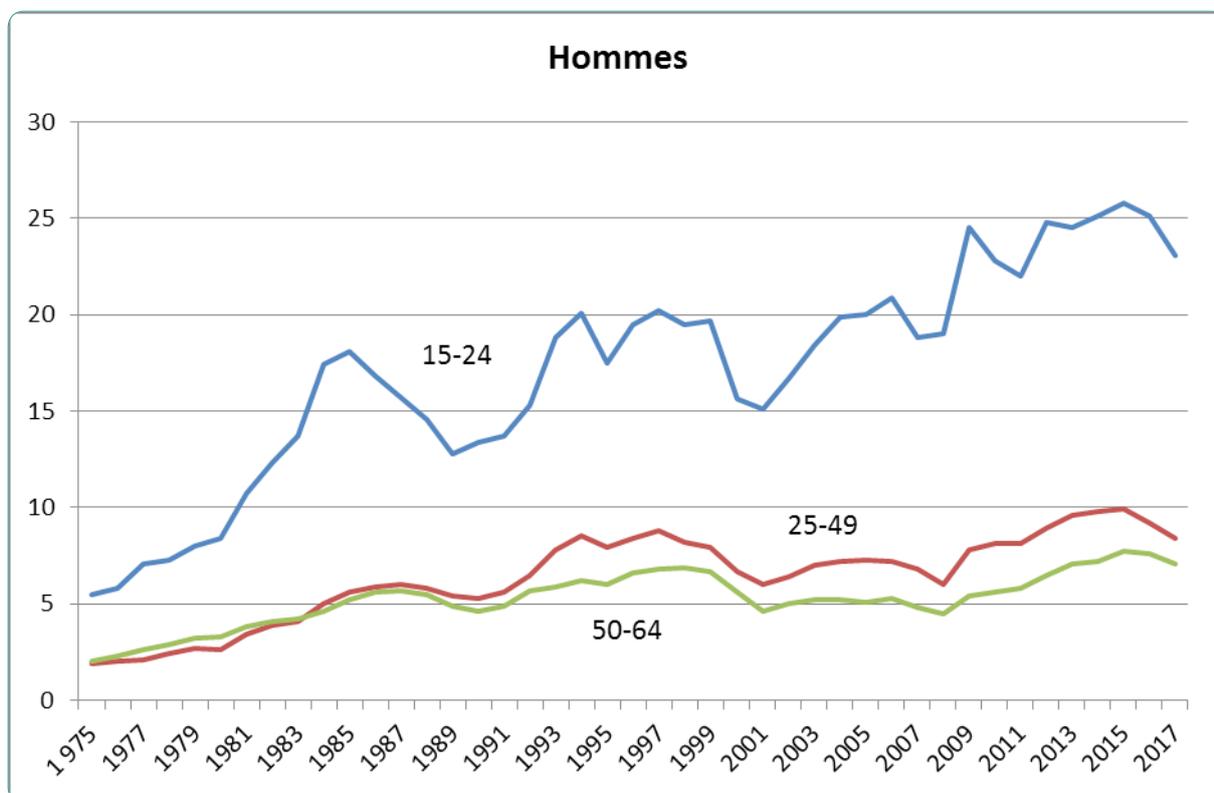
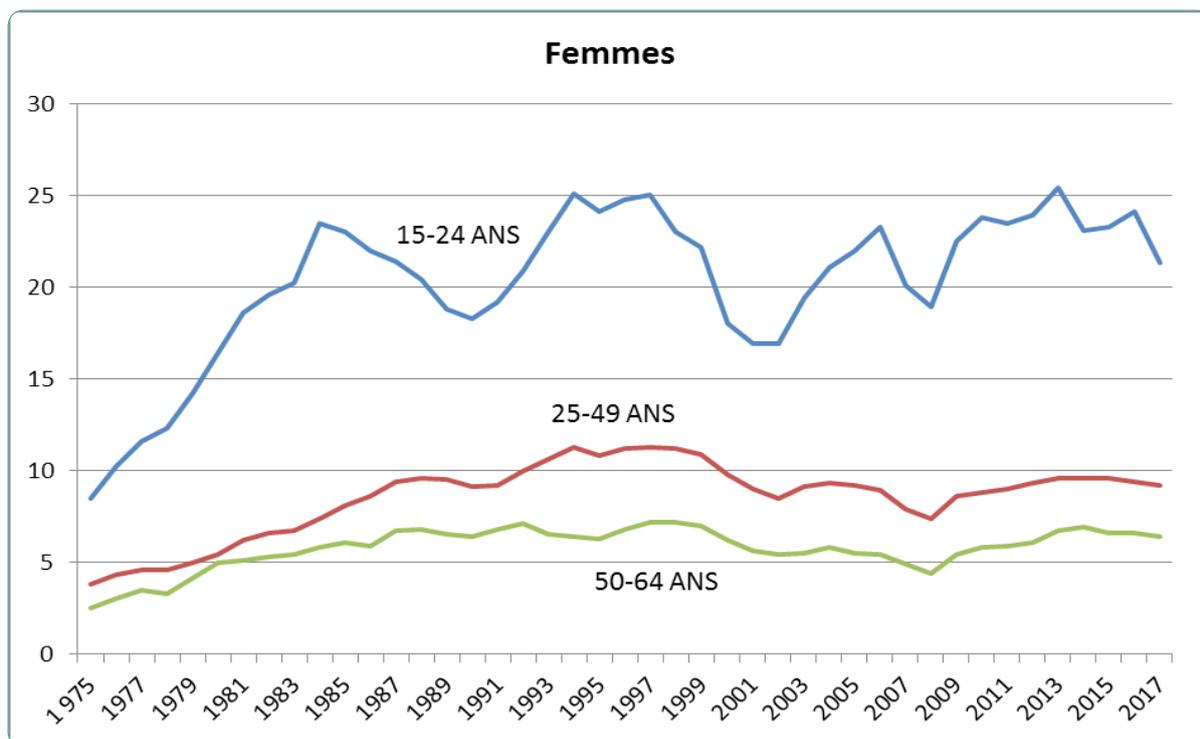
La part du chômage de longue durée (plus d'un an) et de très longue durée (plus de deux ans) atteint respectivement 60 et 38,4 % chez les femmes seniors, contre 65,8 et 44 % chez les hommes seniors. Ces parts sont bien plus élevées que celles des catégories plus jeunes. Cela traduit la grande difficulté de retrouver un emploi, passé un certain âge.

L'ancienneté moyenne est de 23 mois pour les femmes et 27,1 mois pour les hommes. Les courtes durées du chômage sont nettement moins fréquentes chez les seniors que parmi l'ensemble des chômeurs. La part des courtes durées est un peu plus importante parmi les femmes seniors que parmi les hommes seniors (tableau 3).

4 - Le taux de chômage est le rapport entre le nombre de chômeurs et le nombre d'actifs (en emploi ou au chômage). Sont considérées comme chômeurs au sens du BIT (Bureau international du travail) les personnes âgées de 15 ans ou plus qui 1/ ne sont pas en emploi au sens du BIT pendant la semaine de référence (qui n'ont pas travaillé ne serait-ce qu'une heure). 2/ sont disponibles pour travailler dans les deux semaines. 3/ ont effectué des démarches actives de recherche d'emploi dans les quatre dernières semaines (incluant la semaine de référence), ou ont trouvé un emploi qui commence dans les trois mois.

1. Une insertion croissante des femmes seniors dans l'activité et l'emploi

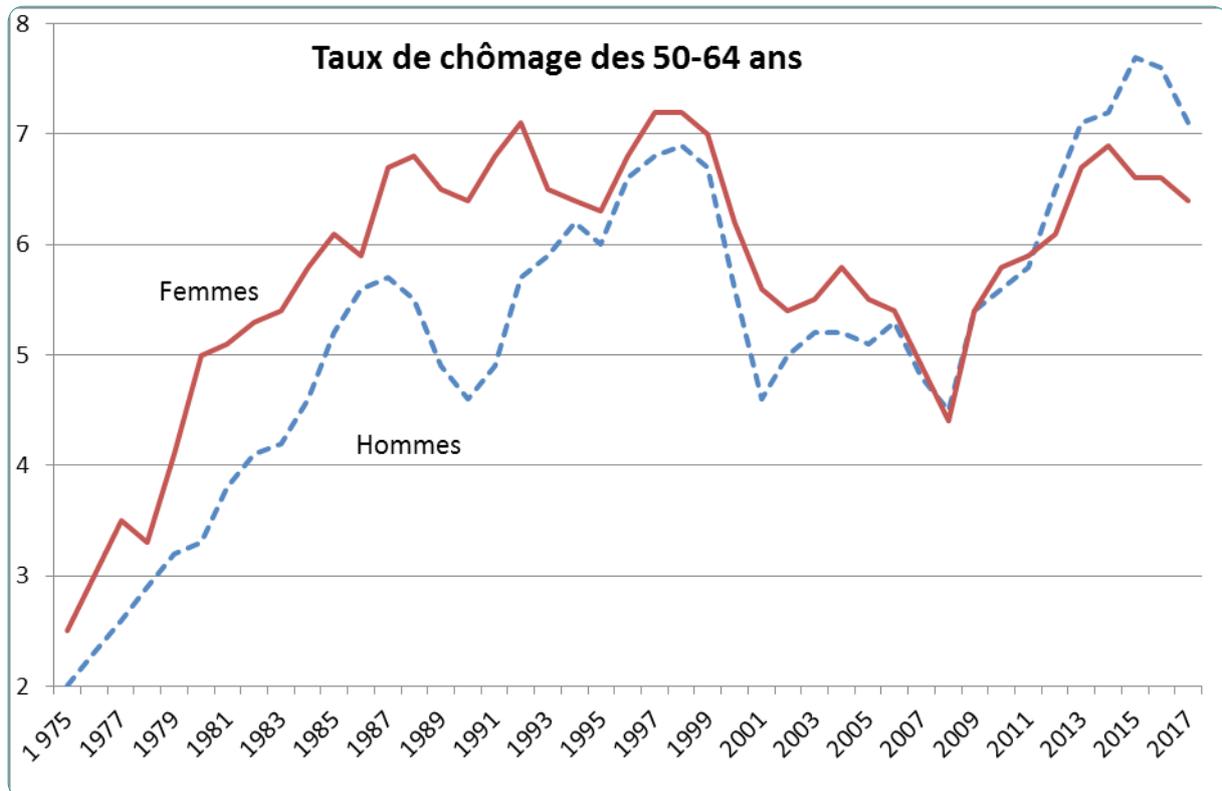
Graphique 5 - Taux de chômage, en %



Sources : INSEE, enquêtes emploi, calculs CSEP.



Graphique 6 - Taux de chômage des seniors, en %



Sources : INSEE, enquêtes emploi, calculs CSEP.

Tableau 2-Taux de chômage en 2017, en %

	Femmes		Hommes		Ecart F-H (en points)
	Chômage BIT (en milliers)	Taux de chômage BIT (en %)	Chômage BIT (en milliers)	Taux de chômage BIT (en %)	
15 - 64 ans	1 328	9,4	2 776	9,5	-0,1
15 - 24 ans	265	21,3	620	22,3	-1,0
25 - 49 ans	797	9,2	1 593	8,8	0,4
50 - 64 ans	265	6,4	564	6,7	-0,3
50 à 54 ans	134	7,2	268	7,0	0,2
55 - 64 ans	131	5,7	296	6,5	-0,8
55 à 59 ans	92	5,7	214	6,5	-0,8
60 à 64 ans	39	5,8	82	6,5	-0,7
65 à 69 ans	3	2,5	10	3,7	-1,2
70 et plus	1	1,6	2	1,4	0,2
Ensemble	1 332	9,3	2 788	9,4	-0,1

Sources : INSEE, enquêtes emploi, calculs CSEP.

1. Une insertion croissante des femmes seniors dans l'activité et l'emploi

Tableau 3 - Durée du chômage en 2017

		Part des durées dans le total en %					Durée moyenne en mois	Part des chômeurs de longue durée (en %)	Part des chômeurs de très longue durée (en %)
		Moins de 3 mois	De 3 mois à moins de 6 mois	De 6 mois à moins d'1 an	De 1 an à moins de 2 ans	2 ans ou plus			
Ensemble	Femmes	21,9	16,6	17,6	20,6	22,7	15,2	43,6	22,9
	Hommes	20,5	15,3	17,2	20,8	25,6	16,9	46,7	25,8
50 ans ou plus	Femmes	11,8	12,1	16,1	21,6	38,3	23,0	60,0	38,4
	Hommes	11,5	8,5	14,2	21,8	44,0	27,1	65,8	44,0

Source : INSEE, enquêtes emploi.

Les seniors sont donc moins souvent au chômage que les autres classes d'âge, mais ils y demeurent plus longtemps.

Les femmes finissent par retrouver et/ou accepter un petit boulot, plus souvent que les hommes, ou bien basculent vers l'inactivité. C'est ce que montrent d'une part les évolutions des demandes d'emploi par catégories, en particulier des demandes d'emploi en activité réduite (voir ci-dessous) et d'autre part l'analyse des trajectoires avant la liquidation des droits à la retraite (voir partie IV). À l'avenir, la hausse, anticipée et voulue, des taux d'activité des femmes seniors se fondera-t-elle sur une hausse de l'emploi ou sur celle du sous-emploi ou sur celle du chômage ?

1.6 ...et davantage en activité réduite pour les femmes seniors

L'analyse des demandes d'emplois déposées à Pôle emploi confirme et précise ces constats. Les demandes d'emploi de catégorie A⁵ des femmes et des hommes seniors se sont nettement accrues depuis 2008, et celles des femmes sont devenues inférieures à celle des hommes depuis cette date. On retrouve là des caractéristiques déjà décrites pour les taux de chômage. L'écart entre les femmes et les hommes tend cependant à se réduire depuis 2016.

La situation s'inverse pour les demandes d'emploi en activité réduite (catégories B et C). Les femmes seniors qui ont un emploi partiel et qui s'inscrivent à Pôle emploi pour travailler davantage sont nettement plus nombreuses que les hommes seniors dans cette situation. L'écart n'a cessé de s'amplifier (graphique 7). Les demandes d'emploi des femmes seniors en activité réduite représentent 60,8 % du total à la fin de 2018. La surreprésentation des femmes dans les demandes d'emploi en activité réduite n'est pas spécifique à cette tranche d'âge, mais elle est amplifiée pour les seniors. Ce pourcentage est de 55,1 % pour les 25-49 ans et 56,2 % pour l'ensemble des tranches d'âge.

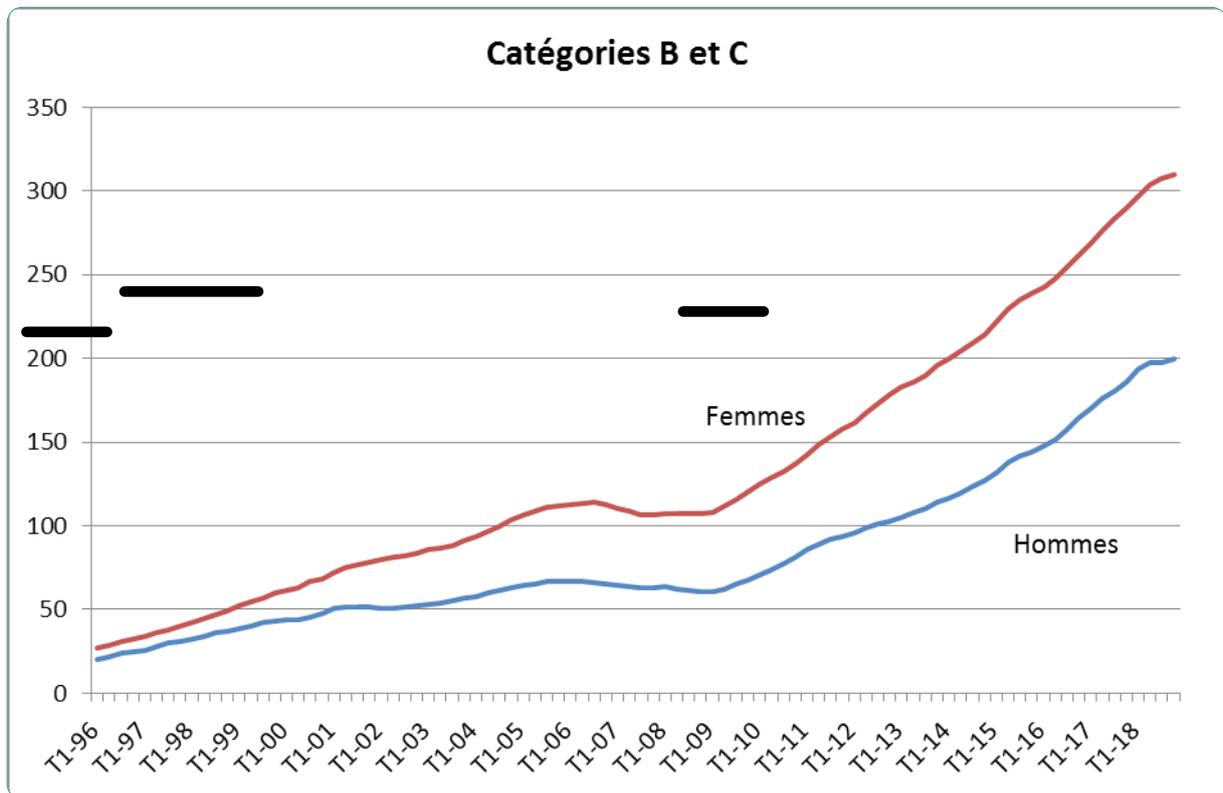
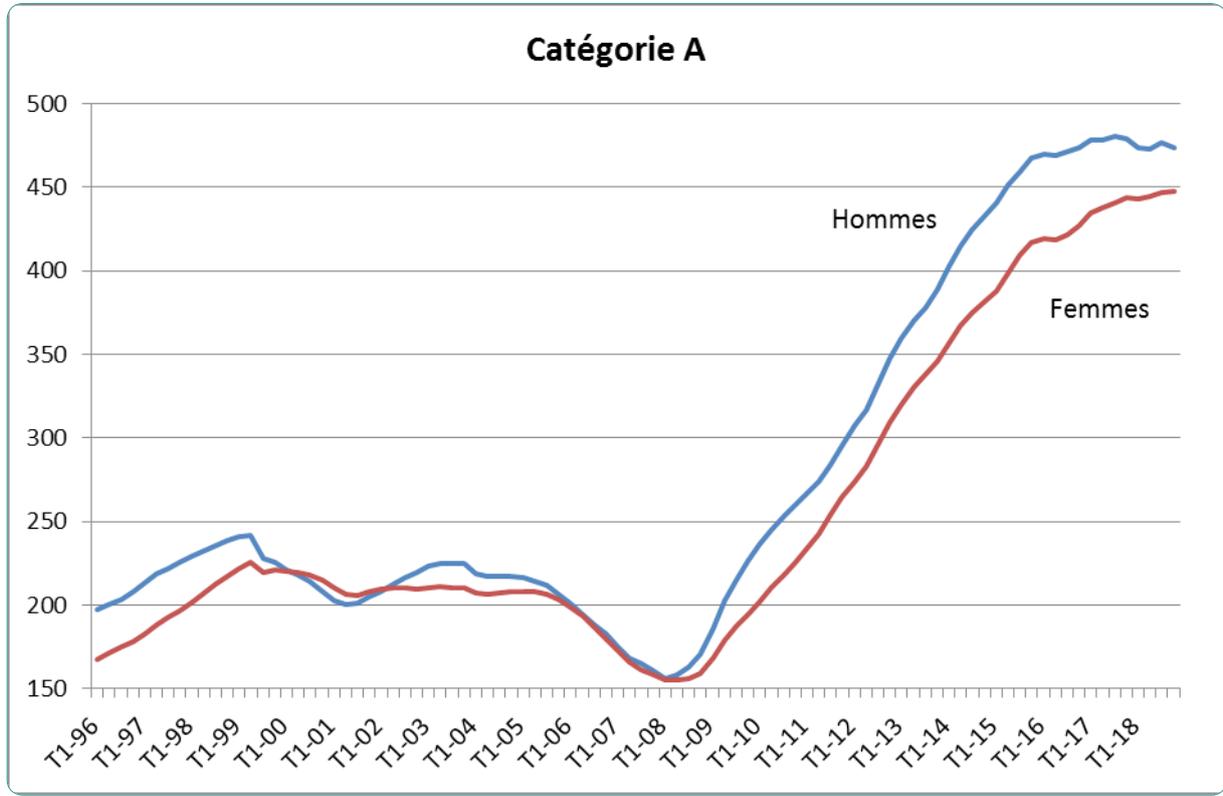
5 - Les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi sont tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi. Ils sont classés en catégories, dont :

- catégorie A : sans emploi au cours du mois.
- catégorie B : ayant exercé une activité réduite courte (78 heures ou moins) au cours du mois.
- catégorie C : ayant exercé une activité réduite longue (plus de 78 heures) au cours du mois.



Graphique 7 - Demandes d'emploi des seniors par catégories

En milliers



Sources : DARES, Pôle Emploi, calculs CSEP.

1.7 Le cumul emploi-chômage : des hommes jeunes sur des contrats très courts et des femmes âgées sur des contrats plus longs

Si un chômeur est inscrit à Pôle emploi et travaille en activité réduite, il peut, sous certaines conditions, percevoir une partie de ses allocations chômage en plus du salaire de son activité. Les règles du cumul allocation-salaire ont beaucoup évolué, tant sur les conditions d'accès que sur les montants des allocations.

Dans le cadre des négociations sur l'Assurance-chômage, l'UNEDIC a réalisé un dossier de référence à la négociation en novembre 2018⁶. Il dégage quelques données générales sur les personnes qui cumulent emploi et chômage : 45 % sont indemnisées et 55 % ne sont pas indemnisées. Les personnes indemnisées ont un revenu de 830 € en moyenne issu de leur activité et 490 € issu de l'allocation chômage. Les personnes non indemnisées ont, en moyenne, un revenu de 1480 € issu de leur activité. Qu'elles soient indemnisées ou non, elles vivent dans des ménages dont les revenus sont modestes (90 % se situent en deçà du niveau de vie médian). Leur situation peut en majorité être considérée comme contrainte : deux tiers des allocataires qui ont travaillé moins d'un temps complet auraient souhaité travailler plus ; deux tiers des personnes en contrats à durée limitée préféreraient être en CDI ; 80 % des personnes en CDI à temps partiel accepteraient de passer à temps plein si l'occasion se présentait.

De plus en plus d'allocataires de l'Assurance chômage travaillent. Les personnes qui cumulent allocation et salaire étaient environ 830 000 chaque mois en 2016 (hors intermittents du spectacle). Parmi elles, 280 000 avaient des contrats de moins d'un mois et 550 000 de plus d'un mois.

Les profils des allocataires cumulants montre une nette différenciation selon le sexe et l'âge (graphique 8). Parmi les allocataires au cumul qui ont des contrats de travail de moins d'un mois, on trouve une majorité d'hommes (59 %), plutôt jeunes ; la moitié fait de l'intérim. En revanche, parmi les allocataires au cumul qui ont des contrats de travail de plus d'un mois, on trouve une majorité de femmes (68 %), plus âgées en moyenne ; l'intérim y est minoritaire.

Parmi les personnes recherchant un emploi à temps complet, la garde d'enfants, l'assistance auprès d'adultes et l'aide à domicile sont le plus souvent citées.

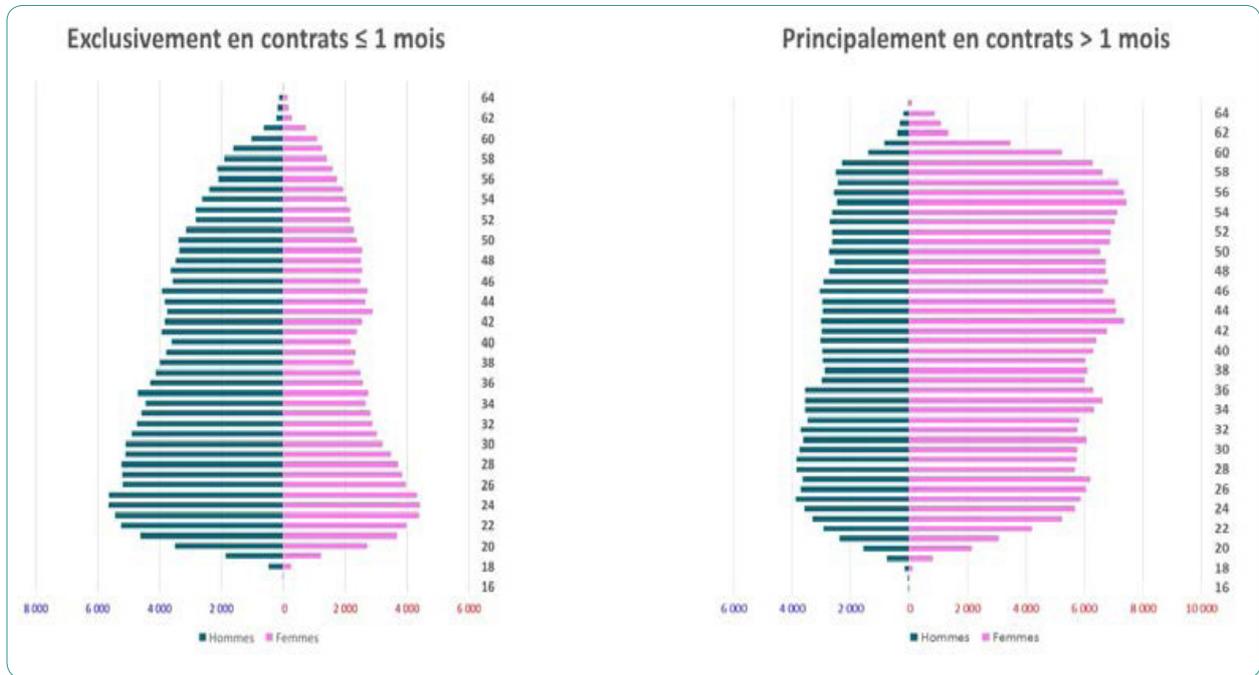
Si parmi les allocataires cumulants sur des contrats de moins d'un mois, on trouve une majorité d'hommes, le profil des âges pour les hommes comme pour les femmes est similaire : un nombre élevé de personnes en début de vie active, puis un recul et une légère remontée. En revanche, parmi les allocataires cumulants sur des contrats de plus d'un mois, où les femmes sont majoritaires, le nombre d'hommes diminue avec l'âge mais le nombre de femmes augmente. Elles ont certes davantage de contrats de plus d'un mois que les hommes, mais elles sont de plus en plus nombreuses avec l'âge à devoir cumuler indemnité chômage et emploi. Cela traduit la plus grande vulnérabilité des femmes seniors sur le marché du travail. La difficulté à conserver ou à retrouver un emploi qui corresponde à leurs attentes s'accroît avec l'âge.

6 - UNEDIC - L'Assurance Chômage, dossier de référence à la négociation, novembre 2018, <https://www.unedic.org/publications/dossier-de-reference-de-la-negociation-ouverte-en-novembre-2018>



Graphique 8 - Le cumul emploi-chômage

Répartition des allocataires au cumul par sexe et âge selon la durée des contrats de travail exercés en période de cumul



Source : UNEDIC, fichier national des allocataires, 2016.

UNEDIC - L'Assurance Chômage, dossier de référence à la négociation, novembre 2018

L'UNEDIC souligne par ailleurs que parmi les salariés en multi-employeurs qui, perdant un de leurs emplois, peuvent bénéficier d'une indemnisation chômage leur permettant la poursuite des emplois « conservés »⁷, 80 % sont des femmes et près de la moitié a plus de 50 ans. Les métiers recherchés par ces allocataires sont le plus souvent dans les secteurs de l'assistance aux enfants, des services domestiques, du nettoyage des locaux, de l'assistance auprès d'adultes.

1.8 Le halo autour du chômage : surtout des femmes

Les personnes qui sont dans le halo autour du chômage⁸ ne sont pas considérées comme chômeuses au sens du BIT car elles ne remplissent pas tous les critères (soit qu'elles ne soient pas disponibles immédiatement, soit qu'elles ne recherchent pas activement d'emploi). Mais leur situation s'en approche, bien qu'elles soient considérées comme inactives.

Pour les seniors, le halo s'est fortement accru depuis 2008, chez les femmes comme chez les hommes, tout particulièrement pour ces derniers. On constate ces mêmes tendances chez les plus jeunes.

On constate également que, malgré une hausse moindre que celle des hommes, le niveau du halo chez les femmes reste supérieur. Là encore cette caractéristique est vraie à tous les âges. Ainsi, si le chômage au sens du BIT est devenu moindre pour les femmes seniors que pour les hommes seniors, la prise en compte du halo modifie quelque peu le

7 - Les règles de l'indemnisation des emplois multiples sont différentes des règles générales.

8 - Le halo autour du chômage regroupe les personnes qui recherchent un emploi mais ne sont pas disponibles, ou les personnes qui souhaitent travailler mais ne recherchent pas d'emploi, qu'elles soient disponibles ou non. Elles font partie des inactifs.

1. Une insertion croissante des femmes seniors dans l'activité et l'emploi

diagnostic. Le nombre de personnes qui désirent travailler (qu'elles fassent ou non des démarches actives en ce sens et qu'elles soient ou non disponibles immédiatement) est quasiment identique chez les femmes seniors et les hommes seniors. La part du halo dans le chômage BIT atteint 80,6 % pour les femmes seniors contre 62,3 % pour les hommes seniors.

Les personnes dans le halo sont surtout peu ou non qualifiées (tableau 4). Les femmes seniors sans diplôme ou avec un CEP ou un brevet des collèges représentent 43,8 % du halo, contre 38,5 % pour les hommes seniors. Ceci témoigne du fait que le niveau de diplôme est moins élevé parmi les populations âgées, tout particulièrement chez les femmes, et donc qu'elles sont plus exposées au risque d'être en marge du marché du travail.

Tableau 4 - Halo autour du chômage

	Femmes		Hommes	
	Ensemble	50 ans ou +	Ensemble	50 ans ou +
Halo du chômage en milliers	917,2	216,7	691,0	190,5
Part du halo dans la population inactive en %	6,8	2,4	6,9	2,7
Part du halo dans le chômage BIT en %	68,9	80,6	47,5	62,3
Part des + de 50 ans dans le halo en %		23,6		27,6
Répartition du halo par diplôme en %				
Ensemble	100	100	100	100
Non déclaré	0,6	1,0	0,3	0,1
Diplôme supérieur	12,7	7,6	10,9	11,8
BTS, DUT, diplôme de niveau bac + 2	9,0	9,0	6,2	7,1
Bac ou brevet prof. ou autre de ce niveau	22,1	14,4	21,0	10,5
CAP, BEP ou autre de ce niveau	21,4	24,3	25,2	32,0
Brevet des collèges	8,2	7,0	8,2	5,0
Aucun diplôme ou CEP	26,0	36,8	28,2	33,5

Sources : INSEE, enquêtes emploi, calculs CSEP.

La prise en compte du halo autour du chômage permet ainsi de mieux cerner le non-emploi des seniors. Elle conduit à souligner que, contrairement à ce que laisse penser la seule analyse du chômage au sens du BIT, les inégalités entre les femmes et les hommes seniors demeurent.

La situation des seniors n'est pas plus défavorable que celle des autres tranches d'âge : la part du halo dans l'inactivité est plus élevée dans l'ensemble de la population que chez les seniors. Le non-emploi peut en effet soit inciter à la retraite, soit conduire à un basculement plus fréquent vers l'inactivité au sens strict, hors halo : les personnes qui sont découragées de chercher un emploi, faute d'en trouver un, ne se déclarent plus à la recherche d'un emploi, passé un certain âge.

2



DES EMPLOIS
EN MOYENNE
MOINS
QUALIFIÉS
ET DAVANTAGE
CONCENTRÉS
DANS LE
TERTIAIRE



PREMIÈRE PARTIE : LES FEMMES SENIORS DANS L'EMPLOI

2.1 Des emplois en moyenne moins qualifiés

Dans l'ensemble de la population, les femmes occupent des emplois moins qualifiés que les hommes : 15,2 % sont cadres ou exercent des professions intellectuelles supérieures (contre 20,6 % des hommes). Elles occupent davantage de postes d'employés que les hommes, qui sont plus souvent ouvriers : 42,9 % des femmes sont employées, dont 21,5 % non qualifiées (contre 12,6 % et 5,9 % pour les hommes). 8,6 % des femmes sont ouvrières, dont 5,1 % non qualifiées (contre 32,1 et 9,4 % pour les hommes). 26,6 % des femmes exercent ainsi des métiers non qualifiés (employées ou ouvrières) contre 15,3 % des hommes, en 2017.

Un niveau de formation initiale moins élevé en moyenne, une moindre valorisation des diplômes et une reconnaissance des qualifications et compétences plus difficile à obtenir pénalisent les femmes. Mais dans les jeunes générations, le niveau de formation des femmes s'accroît. Une récente étude du CEREQ⁹ montre que les jeunes femmes sont désormais plus diplômées que les jeunes hommes et que la ségrégation éducative s'est atténuée. Des inégalités persistent cependant dans l'accès au statut de cadre.

La répartition socio-professionnelle des seniors reflète les qualifications acquises lors des décennies précédentes. Les femmes de plus de 50 ans sont plus souvent non qualifiées que les femmes de 25-49 ans (graphique 9) et elles le sont plus souvent que les hommes seniors. Elles sont moins souvent cadres que les femmes de 25-49 ans et que les hommes. Certes cette situation changera à long terme avec l'élévation du niveau moyen de formation des femmes. Mais cela suppose que la qualification acquise soit reconnue sans discriminations. De plus, les conditions d'emploi des femmes seniors seront encore durablement déterminées par les caractéristiques des générations de femmes moins formées que les hommes et/ou formées dans des filières moins valorisées.

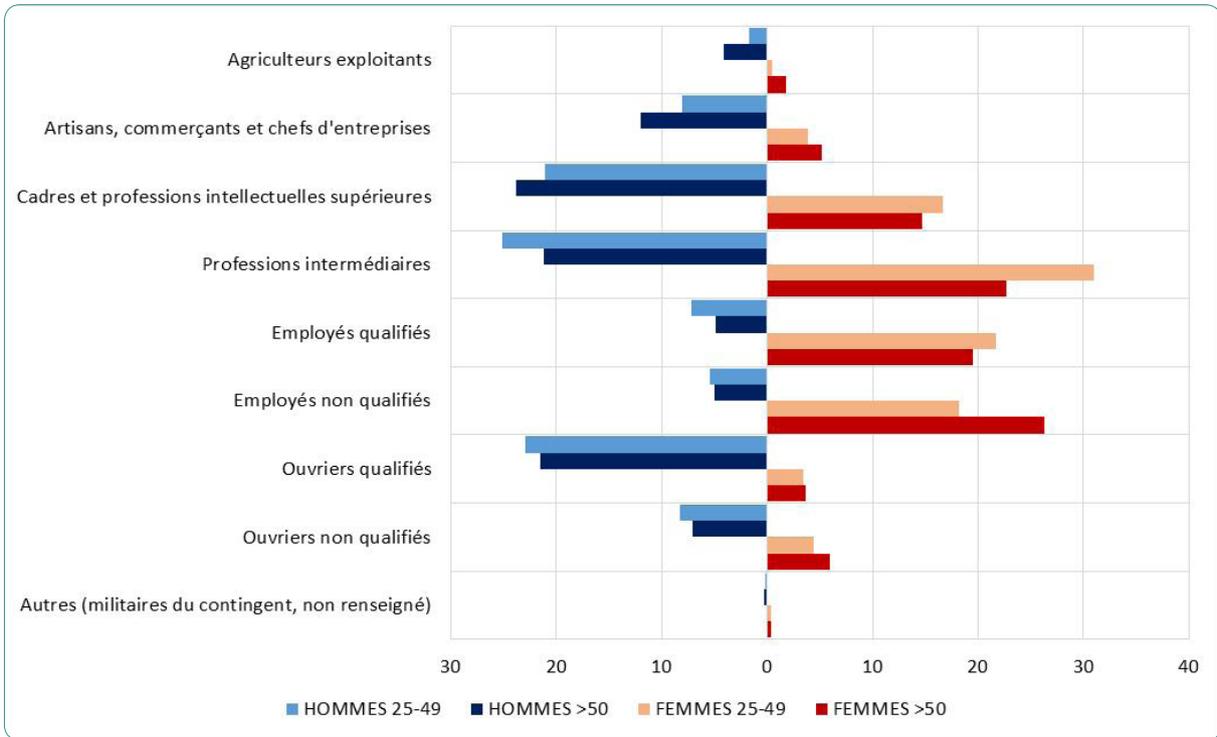
Il est frappant de constater que pour les hommes, la qualification s'accroît avec l'âge : ils sont plus souvent cadres et moins souvent non qualifiés après 50 ans qu'avant. C'est l'inverse pour les femmes. Cela signifie que les hommes progressent dans la carrière et obtiennent des postes de plus en plus qualifiés, ce qui compense le moindre niveau de formation des générations anciennes. À l'inverse, les femmes de plus de 50 ans ont des postes moins qualifiés que leurs cadettes.

9 - Thomas Couppié et Dominique Epiphane : *Et les femmes devinrent plus diplômées que les hommes*, Céreq Bref n°373, mars 2019.



Graphique 9 - Catégories socio-professionnelles par sexe et âge

En %, en 2017



Sources : INSEE, enquête emploi ; DARES, audition du 12 février 2019.

Le moindre niveau de formation initiale des femmes seniors pèse donc davantage et le déroulement de carrière est plus discriminant. Lorsqu'elles se sont interrompues ou qu'elles ont perdu leur emploi, elles peinent à retrouver du travail et acceptent plus souvent un poste moins qualifié, faute de mieux. Celles qui n'ont pas connu d'interruption ont également un parcours moins favorable que les hommes.

L'élévation du niveau de formation des jeunes femmes ne suffira donc pas, à lui seul, à surmonter les inégalités entre femmes seniors et hommes seniors, compte tenu des freins et des discriminations qui s'exercent.

2. Des emplois en moyenne moins qualifiés et davantage concentrés dans le tertiaire

2.2 Des emplois davantage concentrés dans le tertiaire

La répartition des emplois par secteurs des femmes et des hommes seniors montre que la ségrégation professionnelle est massive et de même ampleur que la moyenne tous âges confondus : 87,7 % des femmes seniors et 87,5 % des femmes dans leur ensemble travaillent dans le tertiaire. C'est le cas de 65,5 % et 65,2 % des hommes (tableau 5).

Les femmes seniors occupent 17,2 % des emplois du tertiaire, contre 13,3 % pour les hommes seniors.

Tableau 5 - Emploi par secteurs en 2017

	Ensemble		50 ans et plus	
	Part dans l'emploi du secteur en %	Part du secteur dans l'emploi des femmes en %	Part dans l'emploi du secteur en %	Part du secteur dans l'emploi des femmes en %
Femmes				
Ensemble	48,1	100	15,0	100
Agriculture, sylviculture et pêche	29,5	1,6	14,9	2,6
Industrie	29,2	8,3	8,8	8,1
Construction	11,2	1,5	3,1	1,3
Tertiaire	55,4	87,5	17,2	87,1
dont :				
Commerce	45,5	12,1	11,2	9,6
Hébergement et restauration	48,7	3,9	11,8	3,0
Services principalement aux entreprises	46,5	9,5	11,8	7,8
Administration publique	52,8	9,9	21,0	12,7
Enseignement	67,8	10,1	20,7	9,9
Santé	74,9	11,1	22,3	10,6
Hébergement médico-social, action sociale	83,6	13,2	30,9	15,7
Services aux ménages	65,3	7,3	23,1	8,3
Hommes				
Ensemble	51,9	100	15,4	100
Agriculture, sylviculture et pêche	70,5	3,5	30,1	5,1
Industrie	70,8	18,8	20,5	18,4
Construction	88,8	11,1	23,9	10,1
Tertiaire	44,6	65,2	13,3	65,5
dont :				
Commerce	54,5	13,5	14,5	12,1
Hébergement et restauration	51,3	3,8	10,9	2,7
Services principalement aux entreprises	53,5	10,2	15,3	9,8
Administration publique	47,2	8,2	16,4	9,7
Enseignement	32,2	4,5	10,8	5,0
Santé	25,1	3,4	9,4	4,4
Hébergement médico-social, action sociale	16,4	2,4	4,4	2,2
Services aux ménages	34,7	3,6	11,4	4,0

Sources : INSEE, enquête Emploi, calculs CSEP

Il n'apparaît donc pas, à ce stade, de ségrégation plus marquée (elle est déjà très forte) chez les seniors que dans l'ensemble. Mais une analyse plus fine montre que les femmes seniors travaillent plus souvent que leurs consœurs dans l'hébergement médico-social et l'action sociale, et dans les services aux ménages. Ce n'est pas le cas des hommes, pour qui ces activités représentent une faible part de leur emploi, quasi-stable au fil de l'âge.

Le commerce offre un débouché aux femmes comme aux hommes seniors moindre qu'aux autres classes d'âge. L'administration publique en revanche tient une place croissante avec l'âge pour les unes et les autres, l'emploi y étant plus stable. La part de l'enseignement varie peu avec l'âge et reste plus importante pour les femmes.

Le médico-social et les services aux ménages constituent donc pour les femmes seniors des activités dont la part est à la fois élevée et croissante (24 % de l'emploi des femmes seniors en 2017). Les femmes sont considérées comme plus aptes que les hommes à exercer les métiers du soin, de l'entretien et des services à la personne, quel que soit leur âge. Les difficultés de reconversion de celles qui perdent leur emploi après 50 ans les conduisent à se réorienter vers ces métiers en développement. Dès lors, la question des conditions de travail devient encore plus cruciale.

Les femmes seniors dans l'emploi à domicile

1,4 million de salariés travaillent pour des particuliers-employeurs (entretien, accompagnement des personnes en perte d'autonomie, gardes d'enfants à domicile, assistantes maternelles)*.

Les emplois sont très massivement occupés par des femmes : 88,6 % pour les salariées des particuliers-employeurs, 99,5 % pour les assistantes maternelles, 97,2 % pour les gardes d'enfants à domicile.

Ces métiers font partie de ceux dans lesquels la part des femmes seniors a le plus augmenté. La part des plus de 50 ans atteint 55 % en 2016 pour les employées de maison hors garde d'enfants (30 % au début des années 2000) et 44,6 % pour les assistantes maternelles (20 % au début des années 2000). Les salariées qui gardent des enfants à domicile sont plus jeunes (30,4 % seulement ont plus de 50 ans).

Ces emplois sont peu qualifiés et se caractérisent par le fait que les femmes sont entrées souvent tardivement dans ce secteur (mise à part la garde d'enfant à domicile, qui inclue les baby-sitters). Rarement les salariées arrivent dans ce secteur en début de vie active, mais plus souvent en deuxième voire troisième partie, à la suite d'une reconversion professionnelle. En moyenne, elles entrent à 38 ans (34 ans pour les assistantes maternelles).

Le vieillissement des salariées s'explique aussi par un moindre turn over des femmes seniors que des autres tranches d'âge. De plus, à l'âge de la retraite, nombre d'entre elles continuent de travailler, en cumul, pour compléter une pension insuffisante.

* L'emploi des seniors dans le secteur de l'emploi à domicile, Fabrice Iraci et Isabelle Puech, Audition au CESE, 6 février 2018.

3



DES EMPLOIS
MOINS STABLES
ET PLUS
SOUVENT À
TEMPS PARTIEL



PREMIÈRE PARTIE : LES FEMMES SENIORS DANS L'EMPLOI

3. Des emplois moins stables et plus souvent à temps partiel

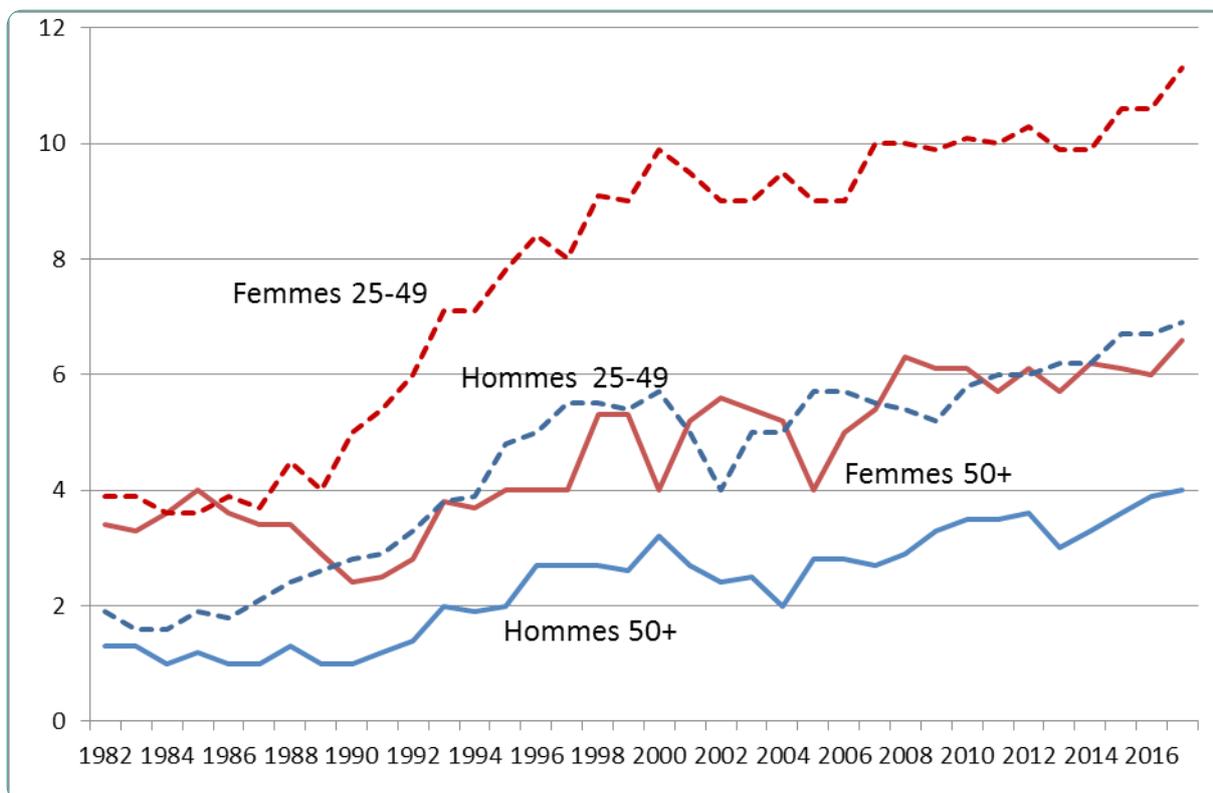
3.1 Emplois stables ou à durée déterminée : une plus grande instabilité pour les femmes

La part des CDD dans l'emploi salarié des seniors a régulièrement augmenté depuis les années 1990, pour les hommes comme pour les femmes. Elle est supérieure pour les femmes (7,4 % en 2017) à celle les hommes (5,1 %). L'écart s'est accru, traduisant une plus grande instabilité pour les femmes (graphique 10).

Elle reste cependant inférieure à celle des autres actifs, les jeunes en particulier mais aussi les 25-49 ans, tant pour les hommes que pour les femmes. L'instabilité de l'emploi ne caractérise donc pas la catégorie particulière des seniors. Mais elle s'est amplifiée et les femmes sont le plus concernées, comme pour les autres classes d'âge.

Graphique 10 - Part des CDD dans l'emploi total

En %



Sources : INSEE, enquêtes emploi, calculs CSEP.



Les hommes sont plus souvent que les femmes en intérim. Mais même si l'on agrège l'intérim et les CDD, la situation des femmes est plus défavorable, chez les seniors comme dans l'ensemble des classes d'âges (tableau 6).

Tableau 6 - Statuts d'emploi en 2017

En %- Emploi salarié

	Ensemble	50 ans +	Ensemble	50 ans +
	En % du total		En % de l'emploi	
Femmes				
Total	100	100		
Intérimaires	1,8	1,0	1,8	1,0
Apprentis	1,1	0,0	1,1	0,0
CDD	12,9	7,4	12,9	7,4
CDI	84,2	91,5	84,2	91,5
Hommes				
Total	100,0	100,0		
Intérimaires	4,1	2,2	4,1	2,2
Apprentis	2,1	0,0	2,1	2,1
CDD	8,8	5,1	8,8	5,1
CDI	85,0	92,8	85,0	92,8

Sources : INSEE, enquêtes emploi, calculs CSEP.

3.2 Les seniors, surtout les hommes, sont surreprésentés dans le travail indépendant

La part des non-salariés dans l'emploi total a décliné du début des années 1980 jusqu'au milieu des années 2000, puis s'est stabilisé et un peu accru en fin de période. Les évolutions sont similaires pour les femmes et les hommes, mais les niveaux diffèrent : l'emploi non salarié représente 8,6 % de l'emploi total des femmes en 2017, contre 14,5 % pour les hommes.

Le repli de l'emploi agricole a été massif. Dans les années récentes, le travail indépendant est davantage dispersé selon les secteurs, apparaît parfois comme une alternative à l'emploi salarié et, pour les seniors, peut constituer un complément à l'emploi salarié ou à la retraite.

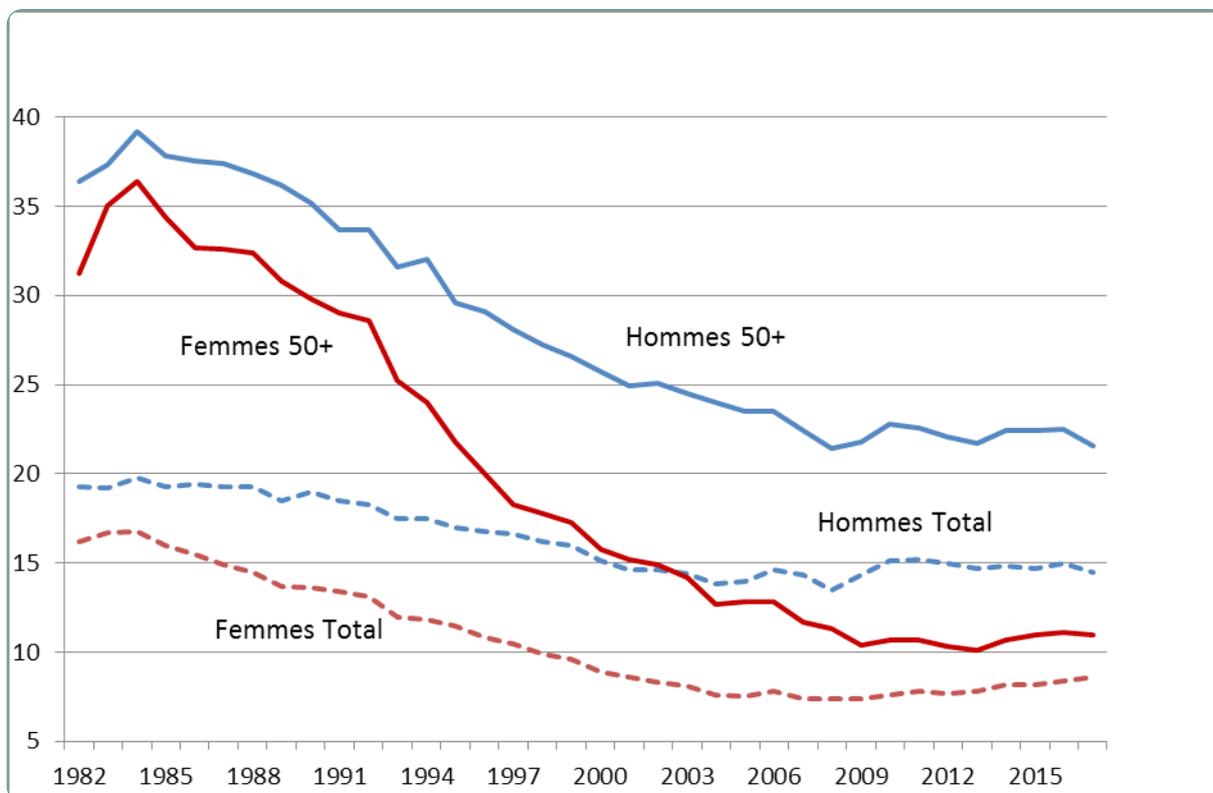
Les seniors sont surreprésentés dans l'emploi non salarié (graphique 11). Il représente 11 % de l'emploi total des femmes seniors et 21,6 % de celui des hommes seniors en 2017. Ces pourcentages atteignaient de l'ordre de 35 à 40 % au début des années 1980. Un recul important, pour les hommes comme pour les femmes, mais particulièrement marqué pour celles-ci. L'écart de 10,6 points selon le sexe en 2017 est à mettre au regard d'un écart d'environ 2,5 points seulement au début des années 1980 (et d'un écart d'à peine 6 points toutes classes d'âge confondues en 2017).

S'il représente donc une part significative de l'emploi des femmes seniors, le travail indépendant est moins fréquent que chez les hommes seniors. Peuvent jouer des effets de qualification (professions libérales, conseil...), de réticence à la prise de risque (entrepreneuriat), de ségrégation professionnelle, etc. Les femmes seniors sont un tiers de l'emploi non salarié des seniors mais plus de la moitié (52,6 %) de l'emploi salarié des seniors.

3. Des emplois moins stables et plus souvent à temps partiel

Graphique 11 - Part des non salariés dans l'emploi total

En %



Sources : INSEE, enquête emploi, calculs CSEP

3.3 Le temps partiel est plus fréquent chez les seniors...

Les seniors sont plus souvent à temps partiel que les autres actifs occupés et les différences entre les hommes et les femmes sont importantes.

L'emploi à temps partiel des seniors représente 22,2 % de l'emploi, contre 18,8 % pour l'ensemble des catégories d'âge en 2017. Pour les femmes seniors, la part est de 33,7 % (30 % pour les femmes dans leur ensemble) et pour les hommes seniors elle est de 11 % (8,3 % pour les hommes dans leur ensemble).

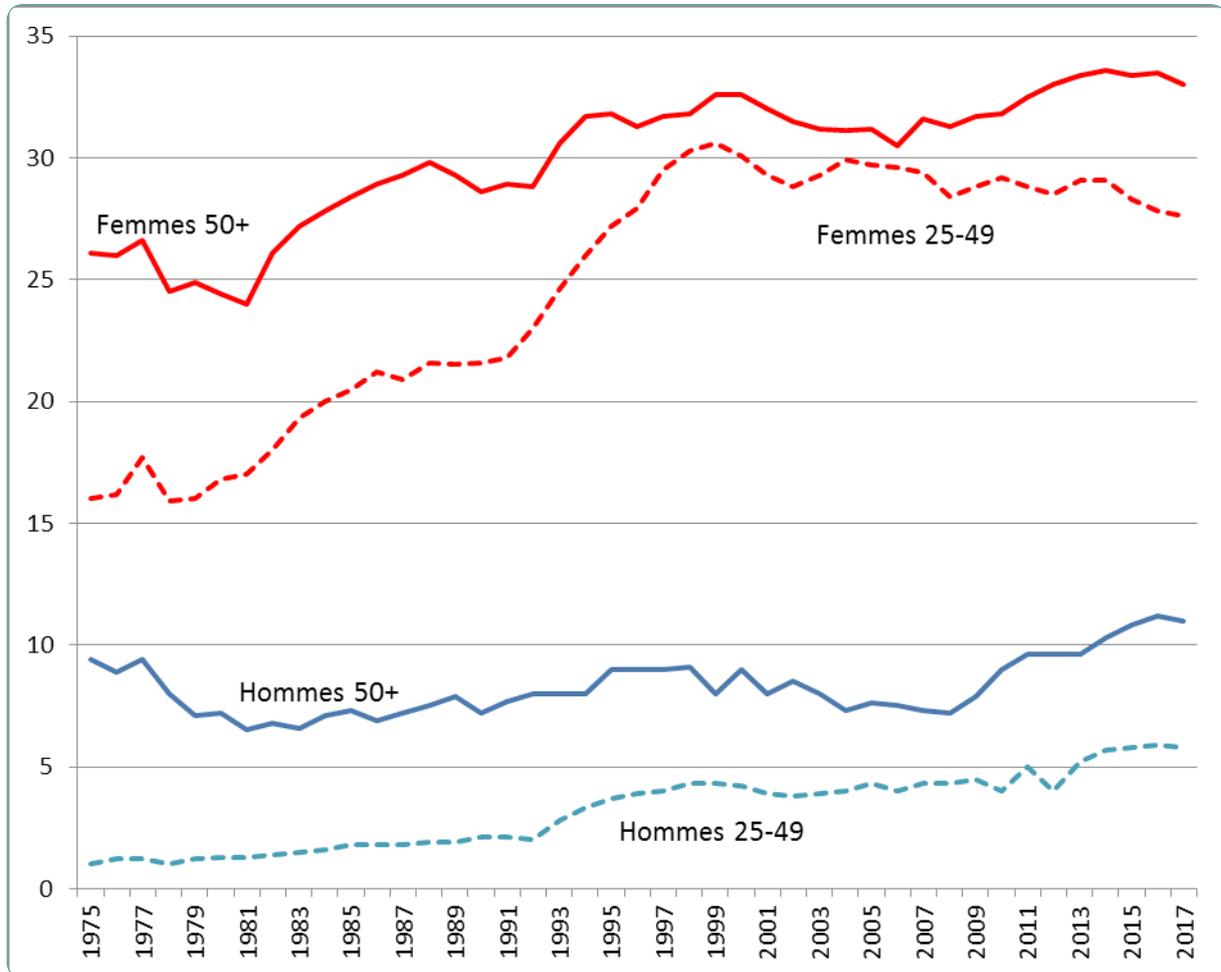
Les évolutions dans le temps ont été nettement différenciées. Pour les femmes de plus de 50 ans, la progression du temps partiel s'est amorcée dès le début des années 1980 et fut régulière, alors que celle des 25-49 ans s'est accélérée dans les années 1990 sous l'effet des politiques publiques. L'écart, de presque 10 points au milieu des années 1970, a presque disparu 30 ans plus tard. Mais dans la dernière décennie, ce sont des évolutions divergentes qui se manifestent : le temps partiel progresse parmi les femmes seniors, mais recule parmi les femmes de 25-49 ans, recréant un écart de 6 points.

Le temps partiel des hommes seniors, longtemps cantonné à 7-8 % de leur emploi, dépasse désormais 10 %, car il a connu une hausse similaire à celle des femmes depuis la deuxième moitié des années 2000, témoin de la dégradation générale du marché de l'emploi pour les plus âgé-e-s. L'écart avec les femmes est de 22,7 points, comme en moyenne en longue période (graphique 12).



Graphique 12 – Part du temps partiel dans l'emploi

En %



Sources : INSEE, enquêtes emploi, calculs CSEP.

Il n'y a en revanche pas de différence significative sur la répartition des quotités au sein du temps partiel entre les hommes et les femmes seniors. Les durées inférieures à 15 heures représentent environ 23 % du temps partiel pour les unes et les autres. Mais les niveaux concernés sont très différents. En outre, ces parts sont supérieures à celles de l'ensemble des actifs.

3. Des emplois moins stables et plus souvent à temps partiel

3.4 ...s'accroît avec l'âge...

La part du temps partiel s'accroît avec l'âge. Pour les plus de 60 ans, le temps partiel représente 43,3% de l'emploi pour les femmes et 25,9 % pour les hommes. De plus, les faibles quotités tiennent une place croissante avec l'âge, tout particulièrement chez les femmes : 17,2 % des femmes de plus de 60 ans exercent des emplois de moins de 15 heures, qui représentent presque 40 % des emplois à temps partiel de cette tranche d'âge (tableau 7).

Tableau 7 - Temps partiel par âge et quotités

En %

		Ensemble	50 ans ou plus	De 50 à 59 ans	60 ans ou plus
Femmes	TP en % de l'emploi	29,1	32,9	30,4	43,3
	TP -15H en % de l'emploi	4,9	7,8	5,6	17,2
	TP +15H en % de l'emploi	24,2	25,1	24,8	26,0
	TP -15H en % du TP	16,8	23,8	18,3	39,8
Hommes	TP en % de l'emploi	7,7	10,4	6,9	25,9
	TP -15H en % de l'emploi	1,4	2,4	1,1	8,3
	TP +15H en % de l'emploi	6,3	8,0	5,9	17,6
	TP -15H en % du TP	18,4	23,0	15,4	32,1

Sources : INSEE, enquêtes emploi, calculs CSEP.

La diffusion du temps partiel au fil de l'âge vaut même si l'on ne prend en compte que les personnes actives (salariées ou non) qui ne cumulent pas leur activité avec une retraite¹⁰. Mais le niveau pour les femmes seniors est beaucoup plus élevé (32,2 % à 55 ans et 48,6 % à 64 ans) que pour les hommes seniors (7,4 % à 55 ans puis 30,7 % à 64 ans). Les parts du temps partiel sont proches à 55 ans de ce qu'elles sont antérieurement, pour les deux sexes, et progressent ensuite parallèlement. L'allongement de la vie active reproduit donc les caractéristiques des emplois, en les exacerbant.

3.5 ...et les générations

Le temps partiel s'accroît non seulement au fil de l'âge, mais aussi au fil des générations. Ce fait est notable car il pose, pour l'avenir, la question de savoir si ces deux tendances se cumuleront ou non.

En se référant à cet égard aux données et aux commentaires de l'étude menée par Karine Viard sur l'essor du temps partiel au fil des générations¹¹, on voit que le temps partiel concerne une part croissante de la population en emploi à tous les âges passé 25 ans, au moins jusqu'aux générations de la fin des années 1970 (graphique 13). Cette progression du temps partiel s'accroît pour les femmes des générations du baby-boom.

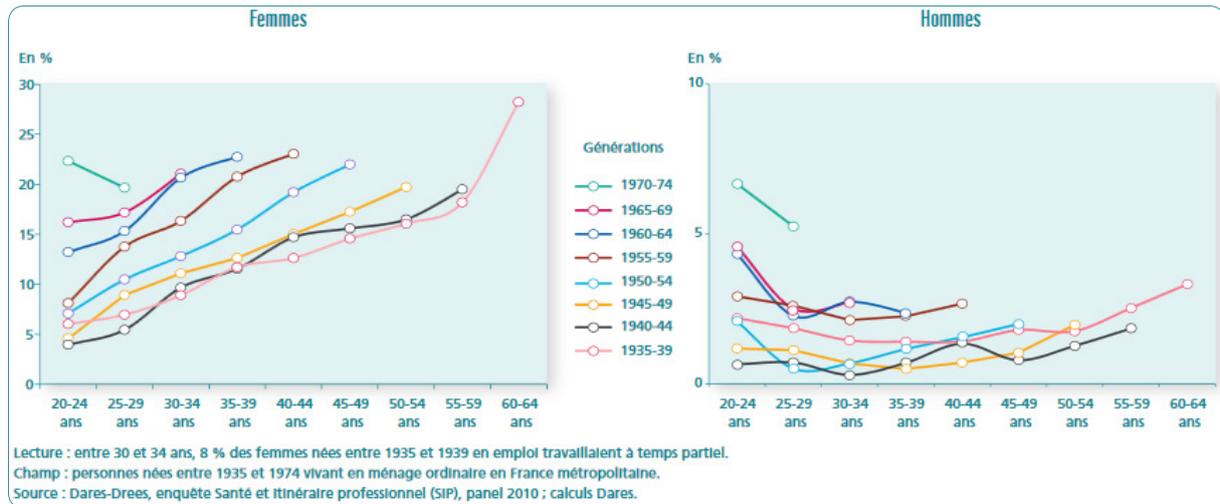
Parmi les femmes âgées de 35 à 39 ans en emploi, 13 % travaillent à temps partiel au sein de la génération 1945-49, 16 % au sein de la génération 1950-54 et 23 % au sein de la génération 1960-64.

10 - Les seniors au travail. La durée du travail est-elle plus faible à l'approche de la retraite ?, Claire Létroublon, DARES analyses, N° 050, août 2017.

11 - L'essor du temps partiel au fil des générations : quelle incidence sur la première partie de carrière des femmes et des hommes ?, Karine Briard, DARES analyses, N° 033, mai 2017.

Selon les générations, les taux de temps partiel des femmes atteignent entre 5 % et 10 % en début de vie active, 20 % à des âges plus avancés, et ceci de plus en plus tôt au fil des générations : après 50 ans pour les femmes nées dans les années 1940 (avec des taux plus élevés à l'approche de la retraite), entre 35 et 45 ans pour celles nées dans les années 1950, autour de 30 ans pour celles nées dans les années 1960. Les générations des années 1960-1970 se distinguent de leurs aînées par des taux de temps partiel plus élevés avant l'âge de 25 ans. Ces générations qui entrent sur le marché du travail durant les années 1980-1990 connaissent en effet davantage de difficultés d'insertion.

Graphique 13 - Taux de temps partiel selon l'âge et la génération de naissance



Extrait de : *L'essor du temps partiel au fil des générations : quelle incidence sur la première partie de carrière des femmes et des hommes ?*, Karine Briard, DARES analyses, N° 033, mai 2017.

Pour l'avenir, la question se pose dès lors de savoir si la part du temps partiel dans l'emploi des jeunes générations suivra l'évolution à la hausse des plus anciennes, conduisant à des niveaux de plus en plus élevés, ou bien si elle s'infléchira. Les conditions d'emploi des femmes seniors seront largement conditionnées par cela.

La hausse de l'activité des femmes s'est faite avec une progression du temps partiel. Si l'on considère que le temps partiel a permis aux mères de s'insérer dans l'emploi et qu'il s'est substitué à l'inactivité, alors une inflexion devrait se produire (une fois que les enfants ont grandi). Ce n'est pas ce que laissent penser, pour le moment, les évolutions décrites plus haut. Si, en revanche, le développement du temps partiel tient essentiellement à la tertiarisation de l'économie et à la demande de travail (part élevée du temps partiel dans les services, dont les métiers sont majoritairement pourvus par les femmes), alors l'emploi des femmes restera durablement marqué par le temps partiel.

Les difficultés d'insertion et de réinsertion après une perte d'emploi, liées à la crise, s'ajoutent à cette caractéristique structurelle. De plus, le report de l'âge de départ en retraite renforce la tendance, puisque le temps partiel s'amplifie aux âges avancés. L'emploi des femmes seniors serait alors de plus en plus à temps partiel. Seul pourrait jouer en sens contraire le fait que le niveau de diplôme des jeunes femmes s'élevant, elles seraient progressivement moins concentrées sur les emplois peu qualifiés du tertiaire, les plus pourvoyeurs de temps partiel. À condition que les stéréotypes et les discriminations s'atténuent...

3. Des emplois moins stables et plus souvent à temps partiel

3.6 Le sous-emploi des femmes seniors s'est développé

Le sous-emploi¹² est essentiellement constitué des personnes qui travaillent à temps partiel et qui souhaitent travailler davantage d'heures. Il regroupe également les personnes en chômage technique ou partiel.

Il s'est développé chez les seniors : la part du sous-emploi dans l'emploi est passée de 3,9 % à 5,6 % entre 2006 et 2017. La hausse est plus prononcée chez les femmes seniors (de 6,1 à 8,2 %) que chez les hommes seniors (de 1,9 à 2,9 %) (tableau 8). L'ajustement par les horaires de travail lors de la crise a davantage concerné les femmes, qui travaillent surtout dans le tertiaire.

Tableau 8 - Sous-emploi en 2017

		Sous-emploi en milliers	Sous-emploi à temps partiel en milliers	Part du sous- emploi dans l'emploi en %	Part du sous-emploi à temps partiel dans l'emploi à temps partiel en %
Ensemble	Femmes	1 154,5	1 138,7	8,9	29,3
	Hommes	493,4	454,0	3,5	39,0
50 ans ou plus	Femmes	332,6	327,5	8,2	24,0
	Hommes	121,2	110,2	2,9	24,3

Sources : INSEE, enquêtes emploi, calculs CSEP.

La différence des niveaux entre femmes et hommes reflète les inégalités du temps partiel à tous les âges.

La part du sous-emploi dans l'emploi est plus faible chez les seniors, femmes et hommes, que dans l'ensemble de la population. Mais c'est essentiellement dû au sous-emploi des jeunes. Celle des seniors est similaire à celles des trentenaires et quarantenaires.

Il n'apparaît donc pas nettement de comportement de réduction volontaire du temps de travail avant la retraite, ni de convergence entre les femmes et les hommes seniors qui pourrait être déduite d'un tel comportement. Au contraire, la montée du sous-emploi chez les femmes de plus de 50 ans contribue au diagnostic d'une plus grande vulnérabilité face à l'emploi.

12 - Le sous-emploi regroupe 1/ les personnes qui travaillent involontairement moins que ce qu'elles souhaitent ; 2/ les personnes qui travaillent à temps partiel mais souhaitent travailler davantage et sont disponibles pour le faire ; 3/ les personnes à temps complet ou partiel qui travaillent moins que d'habitude, pour des raisons de chômage technique par exemple.



3.7 Des écarts de salaires croissants avec l'âge

Les écarts des salaires moyens entre les femmes et les hommes croissent avec l'âge : il est de 23,8 % pour l'ensemble des salariés et de 29,4 % pour les plus de 55 ans. L'inégalité est accrue si l'on raisonne en équivalent-temps-plein, puisque l'écart passe de 17,4 à 25,4 % (tableau 9). Aux fondements généraux des inégalités entre les femmes et les hommes s'ajoutent donc des discriminations spécifiques à l'encontre des femmes seniors.

Tableau 9 - Salaires des seniors

En euros, en 2014

	Ensemble		55 ans et plus	
	salaire annuel moyen	salaire annuel moyen en EQTP*	salaire annuel moyen	salaire annuel moyen en EQTP*
Femmes	17 820	24 320	20 230	27 300
Hommes	23 400	29 440	28 670	36 580
Ecart en %	23,80%	17,40%	29,40%	25,40%

* Equivalent temps plein

Source : INSEE, panel tous salariés.

Quel que soit le niveau de diplôme, les inégalités se forment dès l'entrée dans la vie active et s'amplifient avec l'âge.

L'écart pour les 15-29 ans est le plus prononcé pour le sans-diplôme et s'amenuise avec la qualification, sauf pour les formations supérieures. En fin de vie active, il reste le plus grand pour les sans-diplômes, mais c'est pour les plus diplômés qu'il s'amplifie le plus. En 2017, entre les 15-29 ans et les plus de 50 ans, le salaire médian progresse de 61 % chez les femmes diplômées du supérieur (contre 93 % chez les hommes). Il progresse de 30 % chez les femmes sans diplôme (contre 38 % chez les hommes)¹³.

France Stratégie a réalisé une étude sur les évolutions des salaires avec l'âge¹⁴. Elle montre que l'ascension salariale dans le temps vaut pour les femmes comme pour les hommes, mais la progression est beaucoup plus marquée chez les hommes. L'écart des salaires moyens des salariés à temps complet est faible en début de carrière mais il ne cesse de s'accroître : une femme en fin de carrière gagne en moyenne 110 % du salaire moyen, contre 130 % pour les hommes.

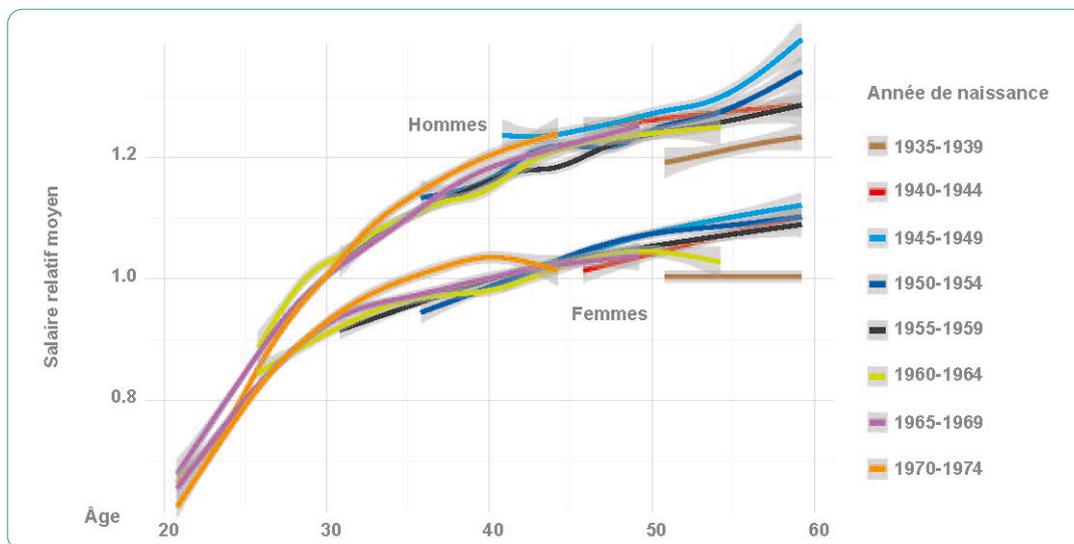
Pour les hommes, les salaires par âge évoluent de manière très différente selon le niveau de diplôme : les écarts entre diplômés et non-diplômés s'accroissent avec l'âge car les salaires de ceux qui ont un diplôme inférieur au bac se stabilisent à partir de 55 ans. Pour les femmes, les carrières sont plus plates, qu'elles soient diplômées ou non, sans progression au fil des générations (graphique 14).

13 - Calculs sur le salaire médian à partir de l'enquête emploi de l'INSEE.

14 - Léa Flamand, Christel Gilles et Alain Trannoy : *Les salaires augmentent-ils vraiment avec l'âge ?*, France Stratégie, La Note d'analyse n° 72, novembre 2018, et Document de travail n° 2018-04, novembre 2018.

3. Des emplois moins stables et plus souvent à temps partiel

Graphique 14 - Évolution du salaire relatif moyen des salariés à temps complet, par cohorte quinquennale et par sexe



Lecture : les hommes et les femmes nés entre 1965 et 1969 (courbes en violet) ont commencé leur carrière en gagnant en moyenne un peu moins de 70 % du salaire moyen observé dans l'ensemble de l'économie. À 40 ans, les femmes perçoivent le salaire moyen, alors que les hommes gagnent 20 % de plus que le salaire moyen.

Source : France Stratégie, Léa Flamand, Christel Gilles et Alain Trannoy : *Les salaires augmentent-ils vraiment avec l'âge ?*, d'après l'enquête Emploi INSEE.

4



LES SENIORS
EN EMPLOI
APRÈS 65 ANS :
SURTOUT DES
FEMMES SEULES
PEU QUALIFIÉES
ET DES HOMMES
TRÈS DIPLÔMÉS



PREMIÈRE PARTIE : LES FEMMES SENIORS DANS L'EMPLOI

4. Les seniors en emploi après 65 ans : surtout des femmes seules peu qualifiées et des hommes très diplômés

Une analyse particulière de l'emploi des seniors les plus âgés a été réalisée par l'INSEE¹⁵. Elle montre que les seniors de plus de 65 ans sont de plus en plus en emploi depuis 2006. Cette section reprend une partie de l'étude, dont elle s'inspire dans la rédaction-même, en mettant l'accent sur les différences de situations entre les femmes et les hommes.

L'analyse de cette tranche d'âge est importante de plusieurs points de vue : les conditions d'entrée en retraite, les situations de cumul emploi-retraite et surtout, pour ce qui concerne le thème de cette étude, les effets des caractéristiques de l'emploi des jeunes seniors au fil de l'avancée en âge, en particulier celles qui conduisent au maintien dans l'emploi.

Après une baisse continue depuis le début des années 1980, le taux d'emploi des 65 ans ou plus (hommes et femmes) a fortement augmenté à partir de 2006. Cette hausse suit celle observée pour les 55-64 ans. En 2017, le taux d'emploi des 65 ans ou plus est près de trois fois plus élevé qu'en 2006. Cette forte progression s'observe presque avec la même ampleur aussi bien pour les 65-69 ans que pour les 70 ans ou plus. Mais le niveau du taux d'emploi diminue continûment avec l'âge après 60 ans pour l'ensemble des seniors.

4.1 Quelques caractéristiques des différences entre les sexes

- ▶ Comparés aux inactifs du même âge, les actifs occupés de 65 à 74 ans sont plus souvent des hommes, diplômés. En moyenne, entre 2013 et 2016, 58 % des seniors qui travaillent entre 65 et 74 ans sont des hommes, contre 46 % parmi les inactifs du même âge. Ils sont plus diplômés que les inactifs du même âge. 31 % ont un diplôme supérieur à bac + 2 (contre seulement 11 % pour les inactifs). Mais la situation est très différenciée selon le sexe : 19 % des femmes et 39 % des hommes ont un diplôme supérieur à bac + 2 (contre 8 et 14 % chez les inactifs). C'est l'inverse pour les faibles diplômes. La proportion des femmes est plus élevée que celle des hommes : 36 % des femmes seniors âgées qui travaillent ont un CEP ou sont sans diplôme, contre 18 % des hommes (43 % et 33 % parmi les inactives et inactifs).
- ▶ Tous sexes confondus, les personnes âgées de 65 à 74 ans qui continuent de travailler vivent plus souvent en couple et elles ont plus souvent des enfants dans le foyer que celles qui sont inactives. Parmi les femmes en emploi, près de la moitié sont seules ou à la tête d'une famille monoparentale (contre un peu plus d'un tiers lorsqu'elles sont inactives). Pour les hommes de 65 à 74 ans, la vie seule ou en famille monoparentale est moins fréquente et ne varie pas selon le statut d'activité : elle concerne un homme sur cinq, qu'il soit en emploi ou inactif. Les femmes en emploi sont deux fois plus souvent divorcées (27 %) que les inactives (13 %) et que les hommes, qu'ils soient en emploi (14 %) ou inactifs (11 %). Moins souvent en couple que les hommes, les femmes âgées de 65 à 74 ans maintiennent donc davantage leur activité.

15 - *Qui travaille après 65 ans ?*, Léa Flamand, Christel Gilles, Alain Trannoy, France portrait social, Insee Références, édition 2018, novembre 2018.



- ▶ Les emplois des 65-74 ans diffèrent selon le sexe et en comparaison avec ceux occupés par les inactifs du même âge juste avant leur sortie du marché du travail. 17 % des femmes et 38 % des hommes en emploi ont un poste de cadre ou une profession intellectuelle supérieure, contre 10 et 23 % parmi les inactifs avant leur sortie de l'emploi. À l'inverse, 43 % des femmes en emploi sont employées, à peu près autant que chez les inactives. Les hommes en emploi sont peu souvent employés, plus souvent ouvriers (15 %), et la proportion d'inactifs exerçant auparavant des métiers d'ouvriers atteint 30 %.

Les différences tiennent à la structure des qualifications, au fait que la population âgée (en particulier les femmes) est moins formée que les jeunes, mais aussi au fait que les femmes doivent se maintenir plus longtemps sur le marché du travail avant de valider des carrières complètes et, lorsqu'elles sont retraitées à la suite d'emplois peu rémunérateurs, elles doivent cumuler emploi et retraite.

- ▶ La comparaison avec les plus jeunes actifs de 60 à 64 ans permet d'identifier les caractéristiques socioprofessionnelles spécifiques des 65-74 ans en emploi : 41 % des personnes de 65 à 74 ans en emploi sont non salariées (contre 24 % parmi les 60 à 64 ans). Mais c'est le cas de 48 % des hommes et 31 % des femmes. Les proportions sont moindres chez les 60-64 ans, mais l'écart entre les femmes et les hommes est du même ordre de grandeur.

En parallèle, la part des salariés est plus élevée pour les femmes que pour les hommes, avec à peu près autant de CDD (9 à 10 %, soit davantage que chez les 60-64 ans) mais beaucoup plus de CDI (60 % contre 42 %). On peut supposer que les hommes deviennent plus souvent non-salariés, surtout lorsqu'ils sont cadres, alors que les femmes perpétuent leur statut de salariées, d'autant plus que lorsqu'elles sont employées, l'exercice en indépendant est peu fréquent.

Après 65 ans, la part des activités temporaires ou d'appoint progresse davantage pour les hommes que pour les femmes, ce qui est cohérent.

- ▶ La part du temps partiel augmente avec l'âge. 59 % des femmes de 65 à 74 ans travaillent à temps partiel, contre 39 % des 60-64 ans. C'est le cas de 49 % et 18 % des hommes. Ainsi, la hausse est très prononcée chez les hommes, sans rejoindre la proportion des femmes. Les temps partiels courts de moins de 15 heures augmentent surtout chez les femmes, atteignant 30 % de l'emploi des 65-74 ans, tandis que c'est le temps partiel de 15 à 29 heures qui s'accroît le plus chez les hommes.

Les motifs déclarés du temps partiel reflète les inégalités de sexe. Entre 60 et 64 ans, 33 % des hommes et 14 % des femmes travaillent à temps partiel en complément d'autres revenus (retraite). Ces proportions progressent au fil de l'âge, tout particulièrement chez les femmes, comblant presque l'écart de sexe (47 et 43 %). L'impossibilité de travailler davantage dans l'emploi exercé (le temps partiel contraint au sens strict) représente une part décroissante au fil de l'âge, mais demeure plus élevée chez les femmes.

- ▶ Après 65 ans, les revenus d'activité sont plus faibles pour tous et toutes. Mais les écarts entre les sexes s'accroissent. Les femmes de plus de 65 ans ont une rémunération nette inférieure de 39,8 % à celles des hommes, tandis que l'écart est de 33,1 % pour les 60-64 ans. Les écarts entre les salariés à temps plein atteignent 32,4 % après 65 ans et 23,7 % de 60 à 65 ans. Ce sont donc des écarts bien plus élevés que ceux constatés pour l'ensemble des personnes en emploi.

4.2 Des profils-type

L'étude de l'INSEE détermine quatre profils-type des plus de 65 ans en emploi : les employées peu diplômées à temps partiel, les très diplômés et très qualifiés urbains, les commerçants, les agriculteurs âgés.

Le premier, qui représente deux cinquièmes des 65-74 ans en emploi, se distingue par une forte proportion de femmes. Elles vivent un peu plus souvent seules dans leur ménage, alors que dans cette tranche d'âge la situation la plus fréquente est celle du couple sans enfant. Plus souvent immigrées et peu diplômées (seulement un quart a le bac), les personnes de ce profil sont en majorité employées ou ouvrières, en CDI, le plus souvent à temps partiel (61 %), voire n'exerçant leur activité que de manière temporaire (13 %). Les métiers exercés se trouvent dans le secteur des services, des travaux domestiques et de l'aide sociale. Ce groupe déclare un peu plus fréquemment qu'en moyenne des limitations d'activité dans sa vie quotidienne.

Le deuxième profil, qui constitue un tiers des 65-74 ans en emploi, est composé surtout de diplômés de l'enseignement supérieur long (68 % ont un diplôme supérieur ou égal à bac + 3) et il est très majoritairement masculin (trois quarts d'hommes). Les personnes de ce groupe vivent plus souvent dans les grandes unités urbaines et en couple. Elles appartiennent très fréquemment à la catégorie des cadres et professions intellectuelles supérieures (80 %). S'y retrouvent à la fois des professions libérales (médecins, avocats, etc.), des hauts cadres de la fonction publique et des professeurs du supérieur. Ces personnes travaillent à parts égales à temps partiel et à temps complet (44 % et 46 %). Ce sont aussi celles qui déclarent le moins être limitées dans leurs activités.

Le troisième profil (un peu moins d'un cinquième des 65-74 ans en emploi) regroupe des artisans, commerçants et chefs d'entreprise. Plutôt masculins, ils ont des diplômes de niveau intermédiaire et travaillent souvent à temps complet.

Le quatrième profil (7% des 65-74 ans en emploi) est constitué uniquement d'agriculteurs. Ils sont en moyenne un peu plus âgés et un peu plus souvent masculins. Environ un quart sont non-diplômés. Ils ont les horaires de travail les plus longs.



5



LES TRANSITIONS
EN FIN DE
CARRIÈRE SONT
DAVANTAGE
MARQUÉES PAR
LE NON-EMPLOI
ET LE TRAVAIL
PARTIEL CHEZ LES
FEMMES SENIORS



PREMIÈRE PARTIE : LES FEMMES SENIORS DANS L'EMPLOI

5. Les transitions en fin de carrière sont davantage marquées par le non-emploi et le travail partiel chez les femmes seniors

Après avoir analysé les évolutions de l'activité, de l'emploi, du chômage et des caractéristiques de l'emploi des seniors, en particulier les différences entre les sexes, il apparaît important de faire une analyse des transitions en fin de carrière.

5.1 Les trajectoires vers la retraite des 50-69 ans

La DARES a représenté dans un schéma unique la situation des 50-69 ans au regard de l'activité¹⁶. Il montre que si le taux d'emploi des seniors s'est accru, une proportion sensible des assurés passe par des périodes de chômage ou d'inactivité entre leur sortie définitive du marché du travail et leur départ à la retraite.

En moyenne sur les années 2013 à 2015, à l'âge de 59 ans (âge où la proportion de personnes qui ne sont ni en emploi ni retraitées est la plus grande), 8 % des personnes sont au chômage ou dans le halo autour du chômage, 11 % sont inactives et passées en inactivité après leurs 50 ans et, enfin, 10 % sont inactives mais sorties du marché du travail avant 50 ans ou n'ayant jamais travaillé.

La proportion d'inactifs passés en inactivité avant 50 ans ou n'ayant jamais travaillé demeure stable jusqu'à 60 ans, âge à partir duquel une partie des assurés liquident leurs droits (personnes en invalidité ou au chômage). En revanche, la proportion de personnes inactives mais sorties de l'emploi après 50 ans croît entre 55 et 59 ans de 4 % à 12 % et demeure à ce niveau à 60 ans avant de décroître rapidement.

Des différences significatives apparaissent entre les sexes (graphique 15).

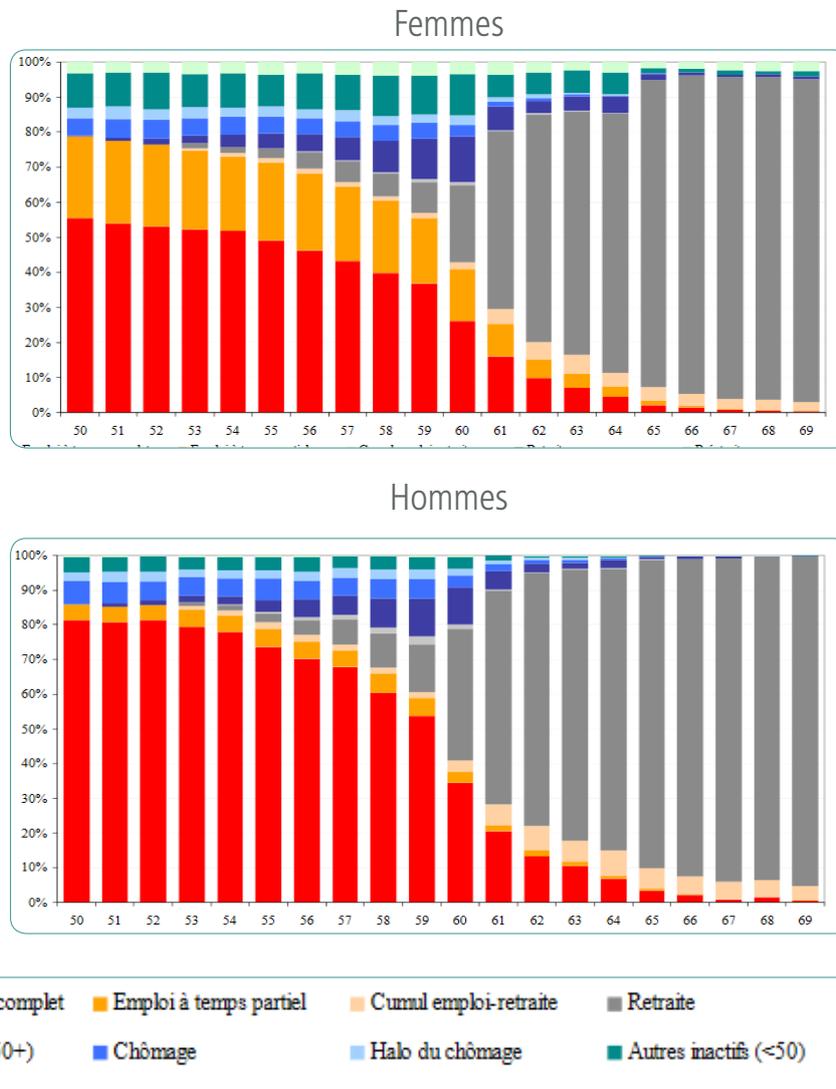
- ▶ Parmi les personnes en emploi, le temps partiel est beaucoup plus fréquent chez les femmes que chez les hommes. La part du temps partiel dans l'emploi augmente de 4 points entre 50 et 59 ans pour les deux sexes.
- ▶ La part des femmes entre 50 et 59 ans qui ont quitté le marché du travail avant 50 ans ou qui n'ont jamais travaillé est 3 fois plus élevée que la part des hommes. Cependant, elle est plus faible parmi les femmes seniors plus jeunes : le ratio entre les femmes et les hommes n'ayant jamais travaillé ou ayant quitté le marché du travail avant 50 ans est inférieur à 3 pour les 50-54 ans et supérieur à 5 pour les 65-69 ans. Il y a donc un effet de génération.
- ▶ Enfin, l'âge de départ en retraite est décalé : à 60 ans et avant, les hommes partent plus souvent en retraite que les femmes.

16 - Note de la DARES pour la Réunion du COR du 30 mars 2016, document n° 5 : « La situation des 50-69 ans au regard de l'activité par âge détaillé », <http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-3257.pdf>; et : Benoît Ourliac : La situation des seniors vis-à-vis du marché du travail, <http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-3268.pdf>



Graphique 15 - Situations vis-à-vis du marché du travail par sexe et âge détaillé

En %, en moyenne 2013-2015



Champ : résidents en France métropolitaine, hors communauté ; moyenne 2013-2015.

Source : Insee, Enquête Emploi ; calculs Dares. Note de la DARES pour la Réunion du COR du 30 mars 2016, document n° 5 : « La situation des 50-69 ans au regard de l'activité par âge détaillé », <http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-3257.pdf> ; et : Benoît Ourliac : La situation des seniors vis-à-vis du marché du travail, <http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-3268.pdf>

5. Les transitions en fin de carrière sont davantage marquées par le non-emploi et le travail partiel chez les femmes seniors

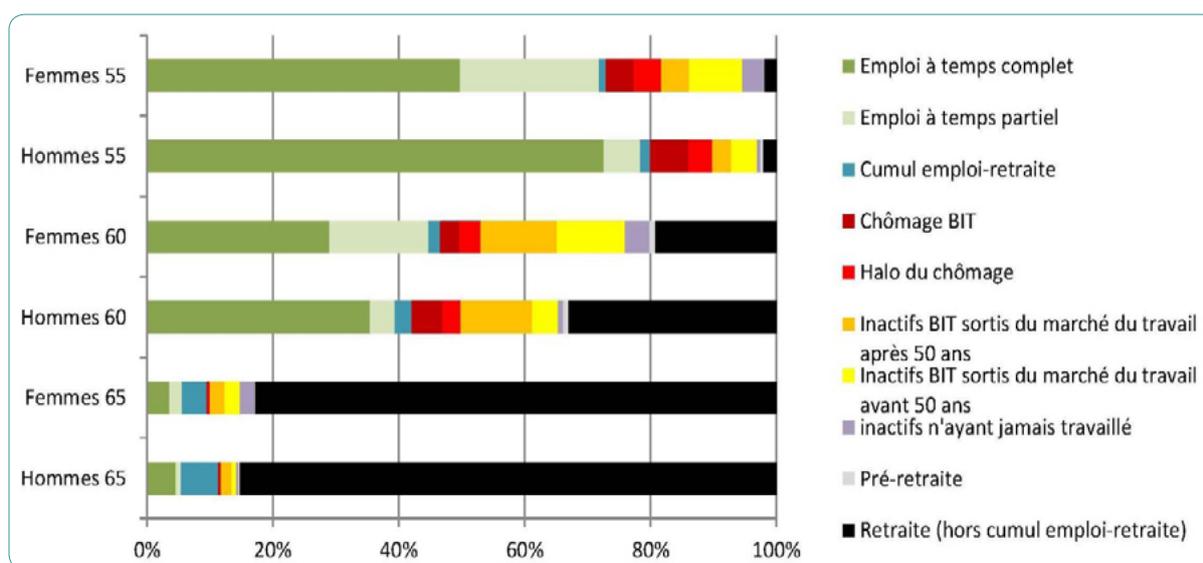
5.2 Quelques zooms

À 55 ans, femmes et hommes sont majoritairement en emploi, mais les hommes davantage que les femmes, et pour les femmes le temps partiel représente une part plus importante de l'emploi. Seulement la moitié des femmes travaille à temps complet. Le cumul emploi-retraite est marginal, pour les unes et les autres. Le chômage et son halo tient une place plus importante pour les hommes. En revanche, l'inactivité a une place plus importante pour les femmes, tant pour les inactifs/inactives n'ayant jamais travaillé que pour celles et ceux sorti-e-s du marché du travail avant 50 ans et après (graphique 16).

À 60 ans, la part de l'emploi diminue pour les femmes et les hommes (elle devient minoritaire), mais celle des femmes dépasse celle des hommes, du fait du temps partiel. Le cumul emploi-retraite est encore marginal, mais plus fréquent chez les hommes, qui sont davantage à la retraite que les femmes. Le chômage est plus élevé pour les hommes mais le halo autour du chômage est supérieur pour les femmes. L'inactivité est plus répandue chez les femmes, surtout du fait des sorties du marché du travail avant 50 ans. La retraite (hors cumul) tient une place croissante, surtout pour les hommes.

À 65 ans, la retraite prédomine pour tous et toutes, mais un peu plus pour les hommes. L'emploi est peu fréquent, mais le poids du temps partiel est encore plus élevée chez les femmes, bien que le cumul emploi-retraite soit plus fréquent chez les hommes. L'inactivité est marginale, mais davantage pour les hommes que pour les femmes.

Graphique 16 - Situations vis-à-vis du marché du travail par sexe et âge



Source : Graphique extrait de l'audition de France Stratégie, Julien Rousselon et Emmanuelle Prouet, 13 décembre 2018.



5.3 Les trajectoires avec des années de non-emploi : plus de la moitié des femmes seniors

L'analyse des trajectoires en fin de carrière, sans ou avec années de non-emploi, confirme et précise les différences constatées entre les femmes et hommes seniors. La DREES¹⁷ a réalisé cette décomposition dans les trajectoires entre 50 et 67 ans (tableau 10).

Tableau 10 - Les trajectoires les plus fréquentes entre 50 et 67 ans

En %

	Ensemble	Femmes	Hommes
Trajectoires sans années de non-emploi¹	54,2	49,3	58,5
Passage direct de l'emploi à la retraite	51,1	46,9	54,7
Dont au moins une année de cumul emploi-retraite / retraite progressive entre 50 et 67 ans, sans années de non-emploi	10,9	8,8	12,7
Emploi, puis préretraite, puis retraite	2,1	1,5	2,7
Autres trajectoires - Sans années de non-emploi ²	1,0	0,9	1,1
Trajectoires avec années de non-emploi¹	45,8	50,7	41,5
Emploi, puis chômage, puis retraite	10,7	10,2	11,2
Emploi, puis absence du marché du travail, puis retraite	5,9	7,9	4,2
Au moins une année de cumul entre 50 et 67 ans-avec année(s) de non-emploi	5,9	5,7	6,1
Emploi, puis maladie, puis retraite	2,8	2,4	3,1
Autres trajectoires - Avec année(s) de non-emploi ²	20,5	24,5	16,9
Ensemble	100	100	100

1. Sont considérées comme années de non-emploi, les années où l'état principal sur le marché du travail est : absence, maladie, chômage ou assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF). Toutefois, les trajectoires sans années de non-emploi peuvent contenir des périodes infra-annuelles de non-emploi.

2. Chaque autre type de trajectoire concerne moins de 2 % des personnes nées en 1946.

Champ : Personnes nées en 1946, ayant été affiliées au moins une fois au cours de leur carrière à une caisse de retraite participant à l'EIC, hors absents et retraités dès 50 ans.

Source : DREES, EIC 2013, *Les retraites et les retraités*, Panorama 2018, La situation des assurés en fin de carrière, fiche 18, DREES.

49,3 % des femmes et 58,5 % des hommes ont connu des trajectoires sans années de non-emploi. On peut tout d'abord constater que ce niveau est globalement faible. Le passage direct à la retraite n'est ainsi plus la norme. Le niveau est tout particulièrement faible pour les femmes, puisque un peu moins de la moitié d'entre elles sont dans cette situation. Les hommes ont des carrières d'emploi plus continues et ils bénéficient plus souvent que les femmes de retraites progressives et de préretraites.

Les trajectoires avec années de non-emploi font apparaître les caractéristiques inverses. Pour les hommes, c'est avant tout l'enchaînement emploi puis chômage puis retraite qui prévaut. S'il prévaut aussi pour les femmes, c'est avec une ampleur moins marquée. La succession emploi puis absence du marché du travail puis retraite est une trajectoire nettement plus fréquente pour les femmes que pour les hommes.

17 - *Les retraites et les retraités*, Panorama 2018, La situation des assurés en fin de carrière, fiche 18, DREES.

5. Les transitions en fin de carrière sont davantage marquées par le non-emploi et le travail partiel chez les femmes seniors

Ainsi, en fin de carrière, la perte d'un emploi est davantage couverte pour les hommes par le chômage, pour les femmes par « l'absence » (toutes formes d'inactivité). Si l'emploi n'est pas perdu mais fragilisé, la préretraite ou la retraite progressive bénéficie davantage aux hommes seniors qu'aux femmes seniors.

Les femmes ont davantage de transitions, entre 50 et 67 ans, que les hommes : 40,5 % d'entre elles connaissent 2 ou 3 transitions, au lieu de 35,7 % des hommes ; 8,7 % d'entre elles ont 4 ou plus changements de statuts, contre 6,8 % des hommes. À l'inverse, 57,8 % des hommes et 50,7 % des femmes ne connaissent qu'une seule transition¹⁸.

Dans les analyses des inégalités entre les femmes et les hommes en général, il est usuel de commenter la situation des femmes comme étant « dans, en marge et hors du marché du travail ». On en attribue l'origine, en partie, aux difficultés d'articulation entre les tâches professionnelles et parentales. Il est frappant de constater que cela vaut aussi pour les plus de 50 ans ! Il faut donc bien chercher ailleurs le fondement des inégalités : dans l'évolution des structures de l'emploi, c'est-à-dire de la demande de travail, et dans les discriminations spécifiques que subissent les femmes quel que soit leur âge. Sous couvert de moindre disponibilité lorsqu'elles sont jeunes et qu'elles ont des enfants en bas âge, sous couvert d'autres formes de discriminations lorsqu'elles vieillissent.

18 - Hors transitions entre retraite et cumul emploi-retraite.



PREMIÈRE PARTIE : LES FEMMES SENIORS DANS L'EMPLOI

6



COMPARAISONS EUROPÉENNES



PREMIÈRE PARTIE : LES FEMMES SENIORS DANS L'EMPLOI

6. Comparaisons européennes

Comparer l'emploi des femmes seniors en France à celui des pays européens apporte des éléments de réflexion. Mais il convient de garder à l'esprit que les spécificités nationales de l'insertion des femmes seniors dépendent avant tout des situations générales des marchés du travail, des systèmes de retraites, des politiques publiques et des caractéristiques des inégalités entre les femmes et les hommes propres à chacun des pays. Par exemple, un pays où le taux d'emploi des femmes de 20 à 49 ans est élevé au regard de la moyenne européenne connaîtra aussi un taux d'emploi élevé des femmes de plus de 50 ou 55 ans. L'analyse des freins et/ou des discriminations particulières que subissent les femmes seniors doit s'insérer dans ce contexte.

Cette partie donne des éléments de comparaison de l'activité des seniors entre la France et l'Europe. Elle confronte les situations respectives des femmes et des hommes dans l'activité, l'emploi et le chômage. Ces éléments peuvent contribuer à l'analyse générale, qui supposerait cependant de réaliser des monographies par pays, tenant compte des caractéristiques propres des marchés du travail et des inégalités selon le sexe et l'âge.

6.1 Une participation accrue des seniors au marché du travail en France et en Europe

Le prolongement de l'**activité** est une tendance commune à tous les pays, en France comme en Europe. Mais des écarts demeurent.

En 2017, le taux d'activité des 55 à 64 ans est de 54,9 % en France, soit un taux inférieur à la moyenne européenne (60,6 %). Les 55-59 ans ont en France un taux d'activité légèrement supérieur la moyenne européenne (76,9 % contre 74,8 %). En revanche, le taux d'activité des 60 à 64 ans, qui s'élève à 31,5 % en France, est nettement plus faible que dans les autres pays européens (45,1 % en moyenne), à l'exception de la Belgique. C'est en Suède qu'il est le plus élevé (71,9 %, soit un écart avec la France de plus de 40 points et avec la moyenne européenne de près de 27 points).

Les **taux d'emploi** des seniors connaissent une évolution similaire aux taux d'activité, à un niveau plus faible. En 2017, le taux d'emploi s'établit à 57,1 % dans l'UE. Le taux d'emploi le plus élevé est celui de la Suède (76,4 %), devant l'Allemagne (70,4 %), le Danemark (68,9 %), les Pays-Bas (65,7 %) et le Royaume-Uni (64,1 %). À l'inverse, le taux d'emploi le plus bas est celui de la Grèce (38,3 %)¹⁹.

La France demeure sous la moyenne européenne (51,4 %). La situation diffère cependant selon les sous-groupes d'âge : le taux d'emploi des 55-59 ans est supérieur en France (71,9 %) à la moyenne européenne (70,3 %), mais est nettement inférieur (29,4 %) à cette moyenne (42,5 %) pour les 60-64 ans. On peut également noter que le taux d'emploi des 65-69 ans est nettement plus faible en France qu'en Europe (6,6 % contre 12,7 %).

La part de l'**emploi à temps partiel** est plus élevée chez les 55-64 ans que chez les 25-54 ans, sauf en Espagne où elle est moins élevée et en Italie où elle est équivalente. Il faut cependant rappeler que les taux de temps partiel des 25-54 ans sont très différents d'un pays à l'autre. L'écart entre les 55-64 ans et les 25-54 ans est plus élevé en France qu'en moyenne européenne. Pour les 55-59 ans, le taux de temps partiel de la France est au-dessus de la moyenne

19 - « Indicateurs Europe 2020 relatifs à l'emploi. Le taux d'emploi des 20-64 ans dans l'UE atteint un nouveau pic de 72,2 % en 2017 », Eurostat, 68/2018 - 20 avril 2018.



européenne (+1,1 point) ; c'est aussi le cas pour les 60-64 ans, de façon encore plus prononcée (+4,9 points) ; alors que le temps partiel est un peu moins fréquent pour les 25-54 ans (-0,5 point).

Dans tous les pays européens, la **durée annuelle** effective de travail des personnes âgées de 25 à 54 ans est supérieure à celle des 60-64 ans. L'écart est d'environ 13 % en France et de 9 % en moyenne européenne. C'est en Suède qu'il est le plus faible (6 %).

La progression du taux de **chômage** des seniors de 2008 à 2014-2015 a été suivie par un repli dans la grande majorité des pays. La France demeure en 2017 un peu au-dessus de la moyenne européenne (6,5 % contre 5,5 %). En Espagne, où le taux de chômage des 55-64 ans avait quasiment quadruplé entre 2007 et 2014, il est de près de 10 points supérieur à la moyenne européenne en 2017. En 2017, les taux de chômage sont plus élevés pour les 60-64 ans que pour les 55-59 ans aux Pays-Bas, en Allemagne et dans une moindre mesure au Royaume-Uni. En revanche, en Belgique, en Espagne et en Italie, le taux de chômage des 60-64 ans est plus faible que celui des 55-59 ans. En France, les 60-64 ans ont un taux de chômage identique aux 55-59 ans.

L'objectif de la stratégie Europe 2020 est d'atteindre un taux d'emploi des 20-64 ans d'au moins 75 % dans l'UE en 2020. Une « plus grande participation des travailleurs âgés » est l'un des objectifs de la stratégie Europe 2020 en matière d'emploi, mais aucune cible chiffrée n'a été fixée.

6.2 Des écarts entre les femmes et les hommes plus modérés en France qu'en Europe, du fait d'une participation plus faible des hommes

Les inégalités entre les sexes décrites dans la partie concernant la France se retrouvent à des degrés divers en Europe. Il apparaît également que, comparés à la moyenne européenne, les écarts entre les femmes et les hommes seniors sont souvent plus faibles en France qu'en moyenne européenne du fait d'une situation nettement plus défavorable de l'activité des hommes.

L'examen de l'insertion des seniors sur le marché du travail montre que si les taux d'activité et d'emploi sont en France inférieurs à ceux de l'Europe, c'est essentiellement du fait des hommes seniors. De ce fait, les écarts femmes-hommes sont plus prononcés en Europe qu'en France.

On a déjà noté que le taux d'activité des 55-64 ans est en 2017 de 54,9 % en France, contre 60,6 % dans l'UE28, soit un écart de 5,7 points. L'écart est de 10,9 points pour les hommes seniors, mais de seulement 0,8 point pour les femmes seniors.

Pour les femmes seniors, le taux d'activité des 55-59 ans est même supérieur de 4,9 points à la moyenne européenne. Il se creuse à 6,4 points pour les 60-64 ans. Pour les hommes seniors, les taux sont inférieurs à ceux de l'Europe quelles que soient les classes d'âge : -0,7 point pour les 55-59 ans et -21,4 points pour les 60-64 ans (tableau 11).

6. Comparaisons européennes

Tableau 11 - Taux d'activité et d'emploi des seniors en France et en Europe en 2017

		55-59 ans	60-64 ans	55-64 ans
Taux d'activité				
Femmes	France (en %)	73,3	31,7	53,0
	UE28 (en %)	68,4	38,1	53,6
	<i>Ecart Fr-UE28 (en points)</i>	+4,9	-6,4	-0,8
Hommes	France (en %)	80,7	31,2	56,9
	UE28 (en %)	81,4	52,6	67,8
	<i>Ecart Fr-UE28 (en points)</i>	-0,5	-21,4	-10,9
Taux d'emploi				
Femmes	France (en %)	69,1	29,9	49,9
	UE28 (en %)	64,5	36,1	50,8
	<i>Ecart Fr-UE28 (en points)</i>	+4,6	-6,2	-0,9
Hommes	France (en %)	74,8	28,9	52,8
	UE28 (en %)	76,4	49,5	63,7
	<i>Ecart Fr-UE28 (en points)</i>	-1,6	-20,6	-10,9
Ecart F-H (en points)				
Taux d'activité	France	-7,4	+0,5	-3,9
	UE28	-13,0	-14,5	-14,0
Taux d'emploi	France	-5,7	+1,0	-2,9
	UE28	-11,9	-13,4	-12,7

Sources : Eurostat, calculs CSEP.

Les taux d'emploi reflètent ces divergences. L'écart global entre la France et l'Europe pour les 55-64 ans, de -5,8 points, agrège un faible écart pour les femmes et un écart plus fort pour les hommes.

Les femmes françaises de 55 à 59 ans ont un taux d'emploi de 69,1 %, supérieur de 4,6 points à la moyenne européenne. On est loin cependant des niveaux d'emploi de la Suède et des autres pays de l'Europe du Nord. Pour les femmes de 60 à 64 ans, la France est en deçà de la moyenne européenne de 6,2 points. Pour les hommes seniors, la France est en deçà de la moyenne européenne à tous les âges ; le taux d'emploi hommes de 60 à 64 ans est parmi les plus bas d'Europe (graphiques 17 et 18).

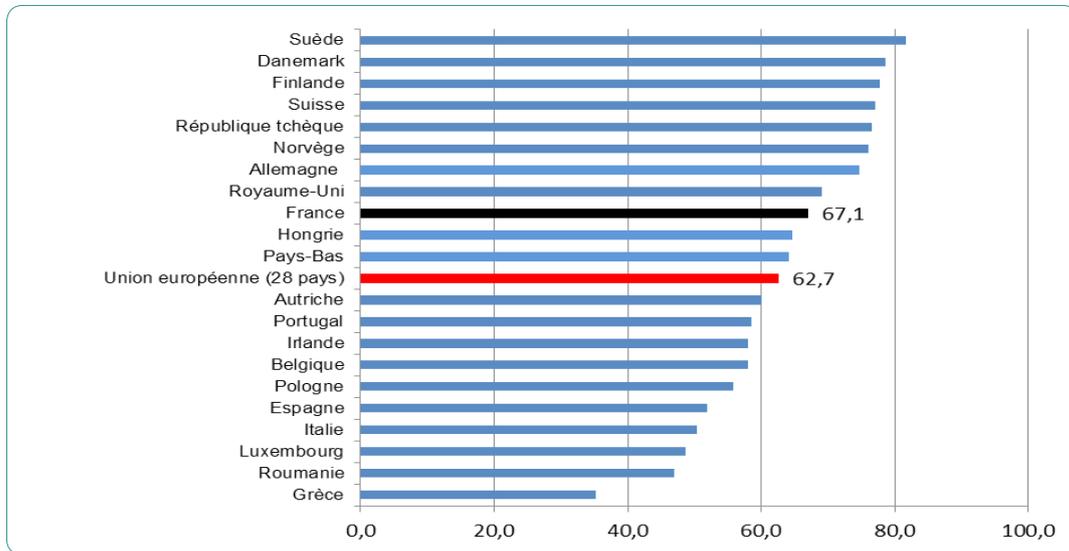
Les écarts entre les femmes et les hommes en France sont plus modérés, voire inversés, comparés à ceux de l'Europe (graphique 19). L'écart des taux d'activité femmes-hommes est de -14 points dans l'UE28 et de -3,9 points en France pour les 55-64 ans. Il est respectivement de 13 et 7,4 points pour les 55-59 ans. Pour les 60-64 ans, il est de -14,5 points en Europe et, à l'inverse, de +0,5 point en France. Cette spécificité avait déjà été notée dans la partie sur la France. Elle est accentuée pour les taux d'emploi.

La France apparaît ainsi originale, avec des écarts entre les sexes plus faibles qu'en moyenne européenne. Cela tient d'une part à une meilleure insertion dans l'activité et l'emploi des femmes de 55 à 59 ans, d'autre part à une moins bonne insertion des hommes, surtout de 60 à 64 ans, en France comparée à l'Europe. Cela résulte aussi de situations très fortement inégalitaires dans certains pays du Sud et du centre de l'Europe.

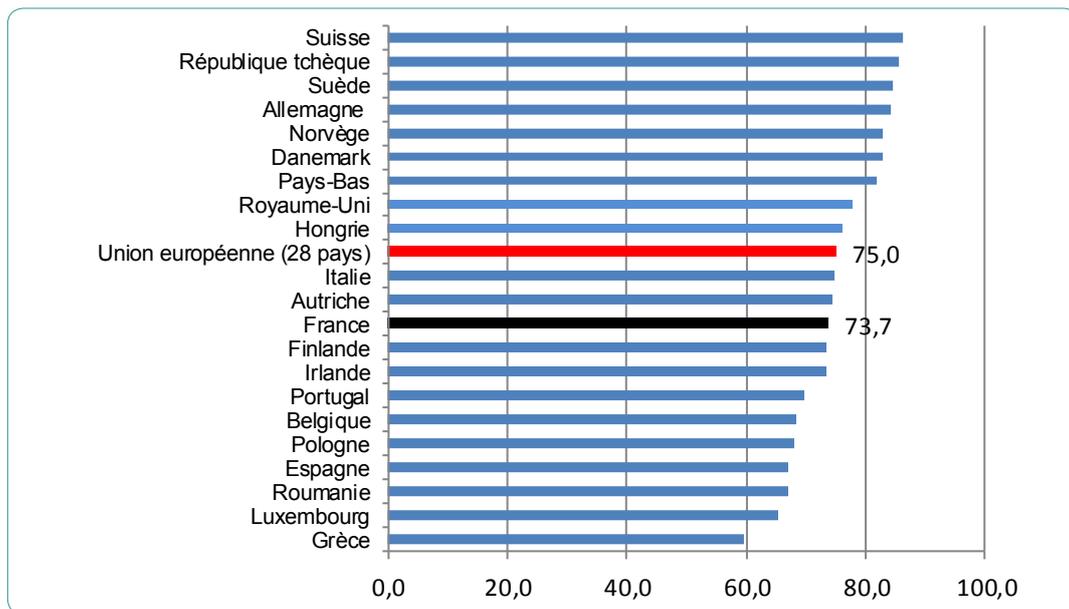


Graphique 17 - Taux d'emploi des femmes et des hommes de 55 à 59 ans en Europe en 2016

Femmes



Hommes

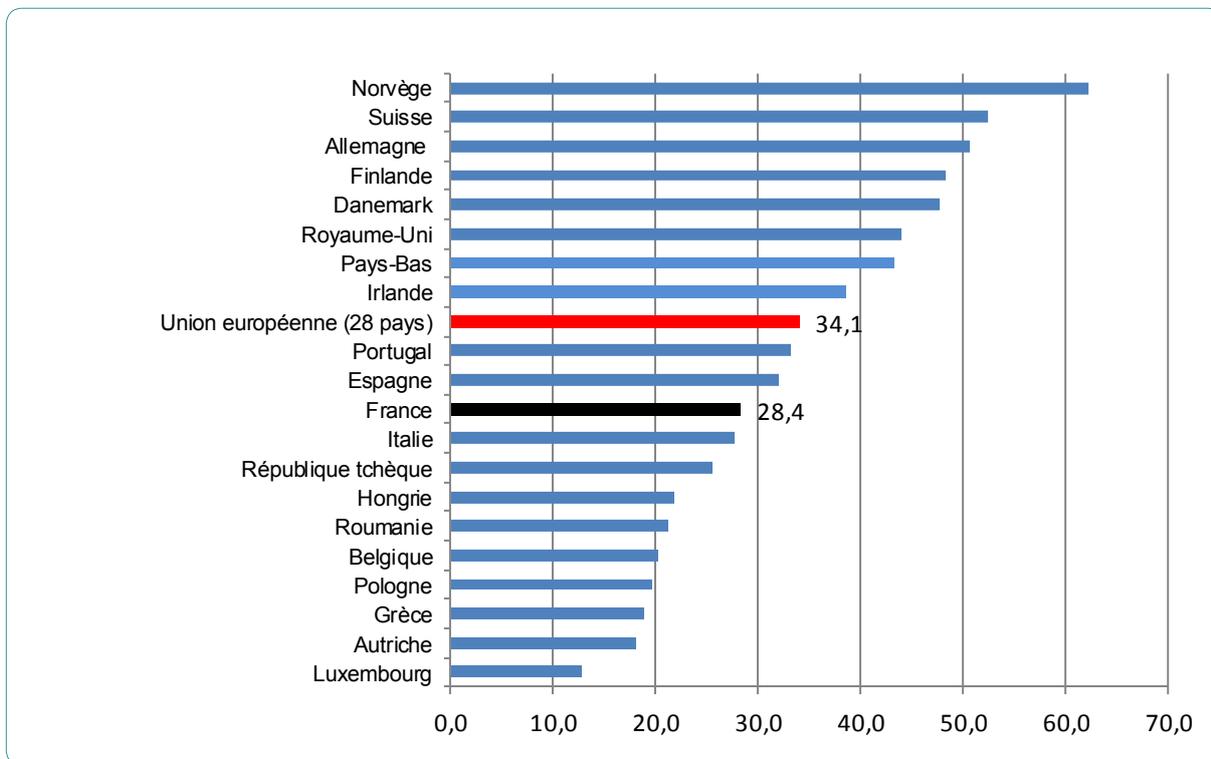


Sources : Eurostat, graphiques extraits de l'audition de la DARES, Selma Mahfouz, 12 février 2019.

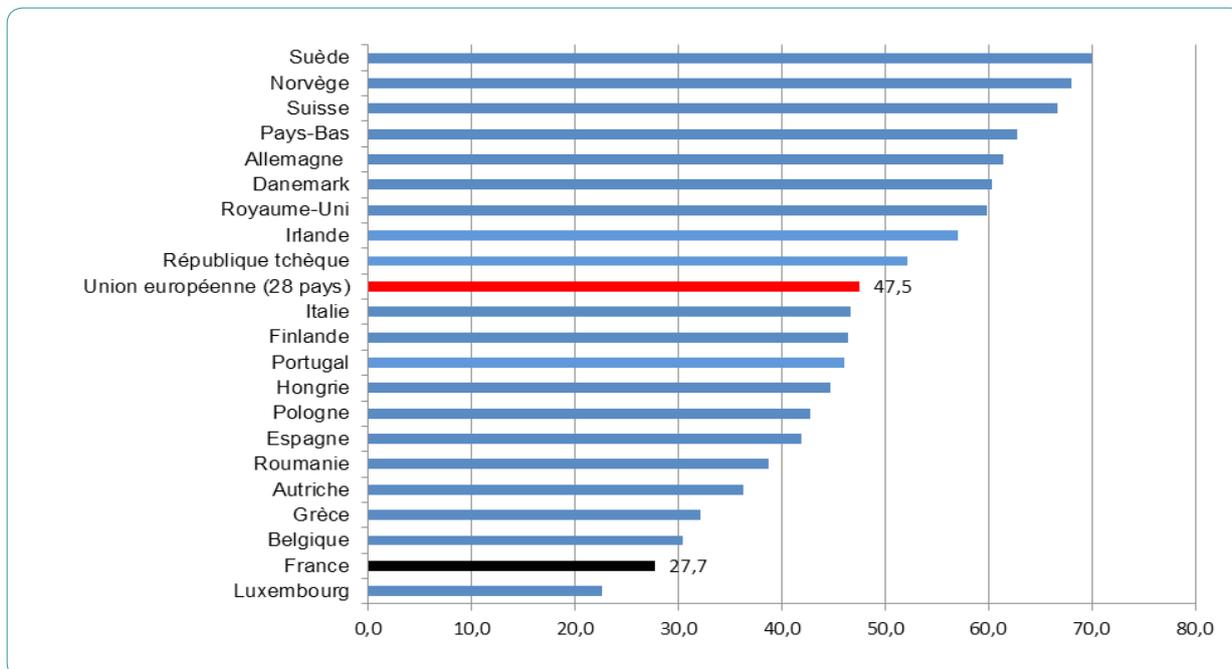
6. Comparaisons européennes

Graphique 18 - Taux d'emploi des femmes et des hommes de 60 à 64 ans en Europe en 2016

Femmes



Hommes



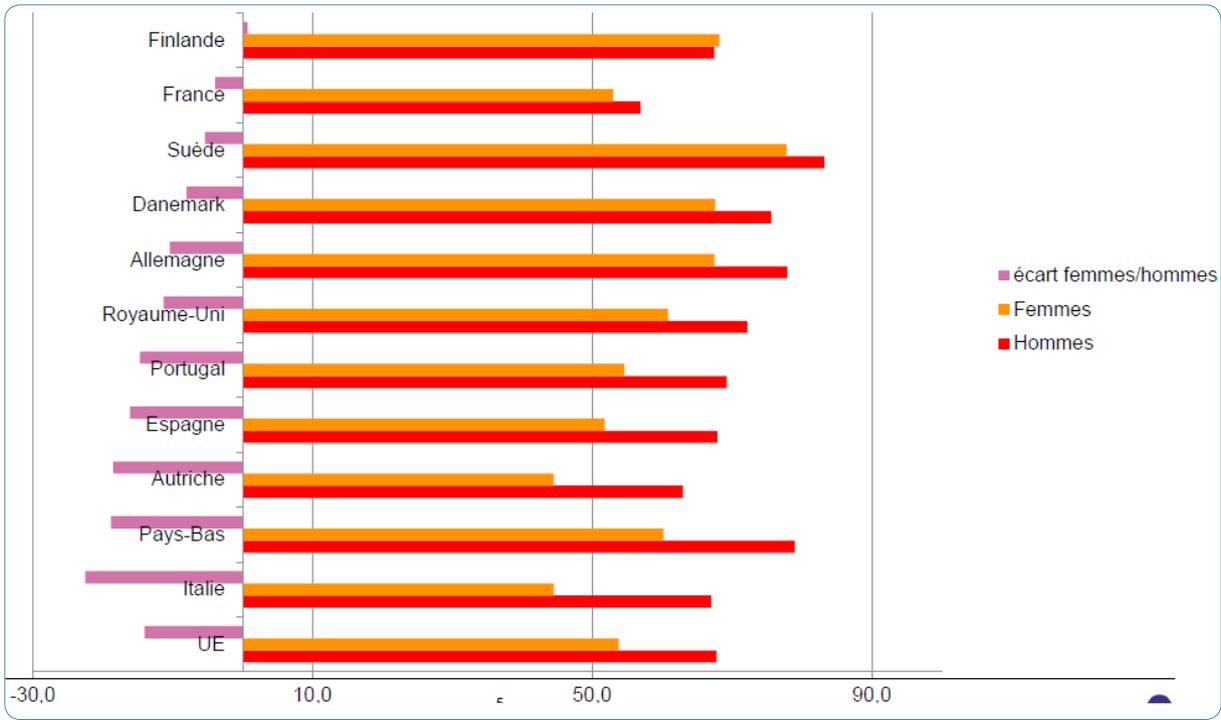
Sources : Eurostat, graphiques extraits de l'audition de la DARES, Selma Mahfouz, 12 février 2019.



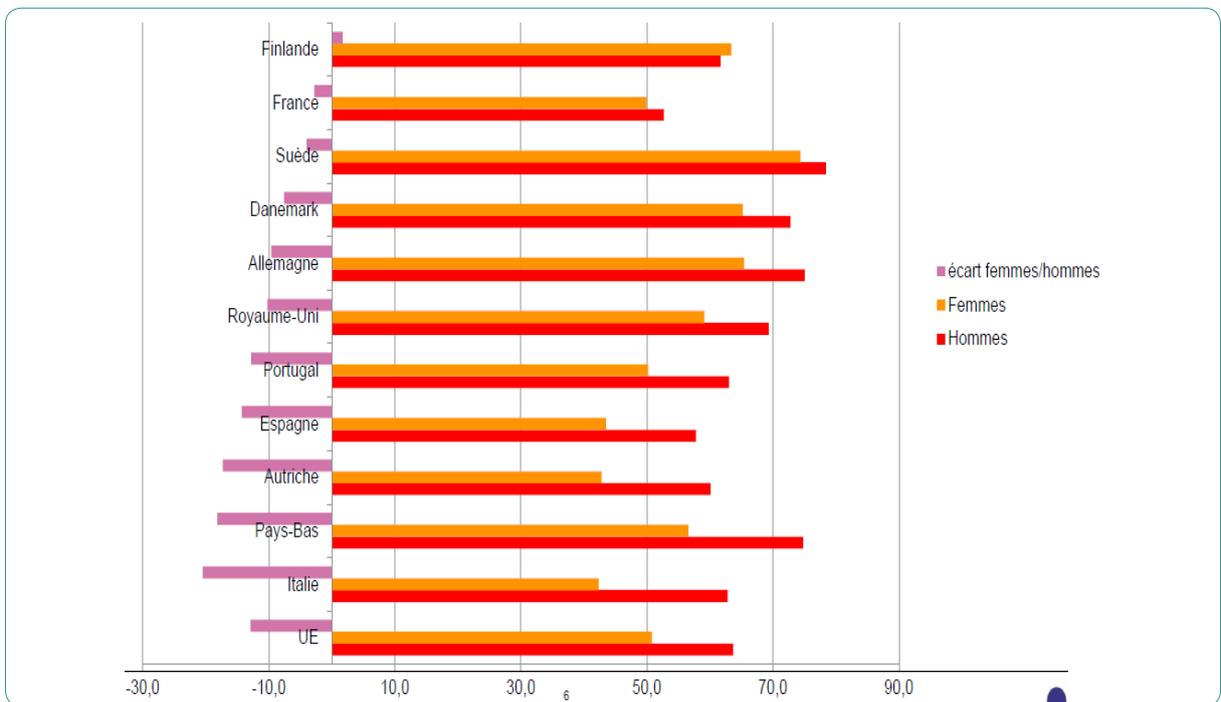
Graphique 19 - Taux d'activité et d'emploi des seniors en France et en Europe

Femmes et hommes de 55 à 64 ans, en 2017

Taux d'activité



Taux d'emploi



Sources : Eurostat, graphiques extraits de l'audition de France Stratégie, Julien Rousselon et Emmanuelle Prouet, 13 décembre 2018.

6.3 Des taux de chômage plus élevés en France qu'en Europe, surtout pour les hommes

En France, le taux de chômage BIT des seniors de 55 à 64 ans est de 6,5 %, contre 5,8 % en Europe (UE28) en 2017, soit un écart de 0,7 point. L'écart est amplifié en Espagne (+9,5 points), inverse en Allemagne (-2,4 points) et au Royaume-Uni (-2,4 points).

Cet écart de 0,7 point entre la France et l'Europe provient surtout des hommes seniors (+1,2 point), tandis que le chômage des femmes est équivalent (+0,2 point).

L'écart entre les femmes et les hommes est en défaveur des hommes en Europe (-0,7 point) comme en France, où il est plus prononcé (-1,5 point).

Les caractéristiques sont similaires pour les seniors de 55 à 59 ans : niveau de taux de chômage plus élevé en France qu'en Europe (+0,6 point), surtout pour les hommes (1,1 point), tandis qu'il est équivalent pour les femmes. De ce fait, l'écart entre les femmes et les hommes est plus prononcé (-1,6 point en France, contre -0,6 point en Europe) (tableau 12).

Tableau 12 - Taux de chômage des seniors en Europe en 2017

	55-64 ans			55-59 ans			60-64 ans		
	Taux de chômage %	Ecart pays-UE points	Ecart F-H points	Taux de chômage %	Ecart pays-UE points	Ecart F-H points	Taux de chômage %	Ecart pays-UE points	Ecart F-H points
Femme									
UE 28	5,5		-0,7	5,6		-0,6	5,2		-0,8
France	5,7	0,2	-1,5	5,7	0,1	-1,6	5,8	0,6	-1,4
Allemagne	3,1	-2,4	-0,6	2,8	-2,8	-0,5	3,6	-1,6	-0,7
Espagne	15,9	10,4	1,1	16,6	11,0	1,6	14,7	9,5	0,1
Italie	5,0	-0,5	-1,3	5,6	0,0	-1,3	3,8	-1,4	-1,4
Pays-Bas	5,8	0,3	0,5	5,2	-0,4	0,9	6,9	1,7	0,1
Roy.-Uni	3,0	-2,5	-1,0	2,7	-2,9	-1,1	3,5	-1,7	-0,8
Suède	4,4	-1,1	-1,4	4,1	-1,5	-1,6	4,7	-0,5	-1,0
Hommes									
UE 28	6,1			6,2			6,0		
France	7,3	1,2		7,3	1,1		7,2	1,2	
Allemagne	3,7	-2,4		3,2	-3,0		4,3	-1,7	
Espagne	14,8	8,7		15,0	8,8		14,6	8,6	
Italie	6,3	0,2		6,9	0,7		5,2	-0,8	
Pays-Bas	5,3	-0,8		4,3	-1,9		6,8	0,8	
Roy.-Uni	4,0	-2,1		3,8	-2,4		4,3	-1,7	
Suède	5,7	-0,4		5,8	-0,4		5,7	-0,3	

Sources : Eurostat ; DARES ; calculs CSEP



En revanche, la situation est plus défavorable pour les femmes de 60 à 64 ans. Le taux de chômage des 60-64 ans dans leur ensemble est supérieur de près d'1 point à la moyenne européenne : l'écart est similaire pour les hommes à celui de leurs cadets (+1,2 point contre +1,1 point pour les 55-59 ans), mais les femmes de cette classe d'âge subissent un chômage plus élevé qu'en Europe (+0,6 point, contre -1,6 point pour leurs cadettes de 55-59 ans). L'écart de chômage entre les femmes et les hommes de cette classe d'âge demeure en faveur des femmes, comme en moyenne européenne, mais son ampleur est moindre au regard de cette moyenne.

Les situations sont très différentes d'un pays à l'autre. En Espagne, le taux de chômage est très supérieur à la moyenne européenne, pour les hommes et surtout pour les femmes ; l'écart de chômage entre les femmes et les hommes est en défaveur des femmes. En Allemagne, le chômage est inférieur à la moyenne européenne, surtout pour les 55-59 ans ; les femmes ont un chômage moindre que celui des hommes, mais l'écart femmes-hommes est moins prononcé qu'ailleurs. En Italie, le chômage des hommes est un peu supérieur à la moyenne européenne, tandis que celui des femmes est inférieur ; l'écart entre les femmes et les hommes est significatif ; la situation est plus favorable pour les 60-64 ans que pour les 55-59 ans. Au Royaume-Uni, le chômage est moindre qu'en Europe, pour les femmes comme pour les hommes, en particulier pour les 55-59 ans ; l'écart entre les femmes et les hommes est en faveur des femmes et supérieur à la moyenne européenne. En Suède, le taux de chômage des seniors est inférieur à la moyenne européenne, pour les hommes et surtout pour les femmes ; il n'y a pas de différence selon les sous-groupes d'âge pour les hommes, mais pour les femmes de 60 à 64 ans, le chômage est supérieur à celui de leurs cadettes ; il reste toutefois modéré au regard de la moyenne européenne.

Il convient toutefois de relativiser la portée de ces comparaisons. D'abord pour des raisons statistiques : l'harmonisation des statistiques européennes se fonde sur les enquêtes emploi nationales. Il se peut qu'existent des biais de genre et d'âge et, s'ils existent, il n'y pas de raison de supposer qu'ils sont identiques d'un pays à l'autre. Se déclarer au chômage peut dépendre des protections sociales, des solidarités familiales, des représentations sociales, etc. Le chômage des femmes âgées peut être sous-estimé, mais dans une ampleur qui diffère selon les pays.

Il faut aussi prendre en compte les caractéristiques des emplois : emplois temporaires, emplois à temps partiel, durées des temps partiels, temps partiel contraint ou choisi, conditions de travail, etc. Dans les pays où les petits-boulots se sont développés, le chômage est moindre sans que les conditions de vie soient améliorées. Dans les parties précédentes de cette étude, l'analyse des demandes d'emploi en activité réduite et du cumul emploi-chômage a montré pour la France l'importance de prendre en compte divers indicateurs pour analyser le partage entre l'emploi et le non-emploi et la vulnérabilité des femmes seniors. C'est vrai aussi pour les autres pays, tout particulièrement ceux qui ont instauré des contrats zéro-heure et/ou développé les mini-jobs, dont on sait qu'ils concernent les catégories les plus fragiles, les jeunes sans formation et les seniors, probablement surtout les femmes seniors qui, lorsqu'elles sont sans emploi, acceptent plus souvent des contrats précaires en espérant améliorer leurs futures pensions de retraite.

7



SYNTHÈSE



PREMIÈRE PARTIE : LES FEMMES SENIORS DANS L'EMPLOI

L'emploi des femmes seniors se caractérise par une plus grande vulnérabilité, comparé à celui des hommes seniors et comparé à celui de leurs cadettes.

L'activité des seniors, femmes et hommes, a connu des évolutions différenciées dans le temps : pour les hommes, un repli jusqu'au milieu des années 1990, puis une remontée ; pour les femmes, une stabilisation puis une progression plus forte que celle des hommes. Si bien que les écarts entre les femmes et les hommes se sont fortement réduits et sont désormais plus faibles que ceux des autres classes d'âge. La vision d'une augmentation générale des taux d'activité des seniors, souvent décrite, est donc fragmentaire car elle néglige ces divergences.

Aux raisons générales et communes concernant les effets des réformes des retraites, s'ajoutent des facteurs spécifiques : l'effet de l'insertion croissante des femmes des générations de l'après-guerre sur le marché du travail, la multiplication des séparations conjugales – qui rend l'emploi primordial – et la nécessité pour les femmes, en moyenne, de prolonger leur carrière davantage que les hommes pour bénéficier du taux plein de leur retraite.

Le chômage des seniors, femmes et hommes, est inférieur à celui des autres classes d'âge. On peut expliquer ses caractéristiques (moindre niveau, moindres fluctuations et moindre écart hommes-femmes) par des retraits du marché du travail, induits par les politiques publiques, les pratiques des entreprises et par le découragement de la recherche d'emploi, passé un certain âge, tout particulièrement chez les femmes.

Mais le chômage est de plus longue durée, surtout pour les femmes. En outre, les femmes seniors sont surreprésentées dans les demandes d'emploi en activité réduite. Cette surreprésentation des femmes n'est pas spécifique à cette tranche d'âge, mais elle est amplifiée. De ce fait, elles sont de plus en plus nombreuses avec l'âge à cumuler chômage et emploi, à l'inverse des hommes. Les femmes finissent, plus souvent que les hommes, par retrouver et/ou accepter un travail, mais celui-ci ne correspond pas à leurs attentes.

Lorsqu'elles ont un emploi, celui-ci est moins qualifié et davantage concentré dans le tertiaire. Un niveau de formation initiale moins élevé en moyenne, une moindre valorisation des diplômes et une reconnaissance des qualifications et compétences plus difficile à obtenir pénalisent les femmes seniors. La qualification s'accroît avec l'âge pour les hommes, mais pas pour les femmes. Les hommes progressent dans la carrière et obtiennent des postes de plus en plus qualifiés (ils sont plus souvent cadres et moins souvent non qualifiés après 50 ans qu'avant), ce qui compense le moindre niveau de formation initiale des générations anciennes. À l'inverse, les femmes de plus de 50 ans ont des postes moins qualifiés que leurs cadettes. Le moindre niveau de formation initiale des femmes seniors pèse donc davantage car le déroulement de carrière est plus discriminant.

La part des contrats temporaires dans l'emploi des femmes seniors est plus grande que celle des hommes. Elle reste cependant inférieure à celle des autres classes d'âge, tant pour les hommes que pour les femmes. Mais l'instabilité de l'emploi s'est amplifiée dans la période récente et les femmes sont le plus concernées.

Le travail à temps partiel continue de progresser chez les femmes seniors. Les différences entre les hommes et les femmes sont importantes, comme pour l'ensemble de la population. Il s'accroît avec l'âge parmi les femmes seniors. L'allongement de la vie active reproduit donc les caractéristiques des emplois, en les exacerbant. Le temps partiel s'intensifie également selon les générations. Le sous-emploi (essentiellement dû au temps partiel) s'est développé davantage parmi les femmes seniors que parmi les hommes seniors. Il n'apparaît donc pas nettement de comportement de réduction volontaire du temps de travail avant la retraite, ni de convergence entre les femmes et les hommes seniors.



Au contraire, la montée du sous-emploi chez les femmes de plus de 50 ans participe au diagnostic d'une plus grande fragilité de l'emploi.

Les écarts des salaires moyens entre les femmes et les hommes croissent avec l'âge. L'inégalité est accrue si l'on raisonne en équivalent-temps-plein. Aux fondements généraux des inégalités entre les femmes et les hommes s'ajoutent donc des discriminations spécifiques à l'encontre des femmes seniors. Quel que soit le niveau de diplôme, les inégalités se forment dès l'entrée dans la vie active et s'amplifient avec l'âge. Pour les salariés à temps complet, la progression est beaucoup plus marquée chez les hommes, en particulier pour les plus diplômés, alors que pour les femmes, les carrières sont plus plates, qu'elles soient diplômées ou non, sans progression au fil des générations.

Les trajectoires en fin de carrière témoignent de la fréquence des ruptures de parcours. Une proportion significative des femmes seniors passe par des périodes de chômage ou d'inactivité entre leur sortie définitive du marché du travail et leur départ à la retraite. La part des femmes ayant quitté le marché du travail avant 50 ans ou bien n'ayant jamais travaillé est plus élevée que la part des hommes et cet écart s'accroît avec l'âge. En outre, plus de la moitié des femmes prennent leur retraite en ayant connu des années de non emploi dans les années qui précèdent, et elles subissent davantage de changements de statuts que les hommes.

Dans les analyses des inégalités entre les femmes et les hommes en général, il est usuel de commenter la situation des femmes comme étant « dans, en marge et hors du marché du travail ». On en attribue l'origine, en partie, aux difficultés d'articulation entre les tâches professionnelles et parentales. Il est frappant de constater que cela vaut aussi pour les plus de 50 ans. Il faut donc bien chercher ailleurs le fondement des inégalités : dans l'évolution des structures de l'emploi et dans les discriminations spécifiques que subissent les femmes quel que soit leur âge. Sous couvert de moindre disponibilité lorsqu'elles sont jeunes et qu'elles ont des enfants en bas âge, sous couvert d'autres formes de discriminations lorsqu'elles vieillissent.

Au niveau européen, le prolongement de l'activité est une tendance commune à tous les pays. Comparés à la moyenne européenne, les taux d'activité et d'emploi des seniors sont un peu plus faibles en France, en raison d'une moindre participation des plus de 60 ans. Les écarts entre les femmes et les hommes seniors sont plus modérés en France qu'en Europe. Cela tient d'une part à une meilleure insertion dans l'activité et l'emploi des femmes de 55 à 59 ans, d'autre part à une moins bonne insertion des hommes, surtout de 60 à 64 ans. Cela résulte aussi de situations très fortement inégalitaires dans certains pays du Sud et du centre de l'Europe. Les taux de chômage sont plus élevés en France qu'en Europe, surtout pour les hommes. Il faut aussi tenir compte des caractéristiques des emplois : dans les pays où les petits-boulots se sont développés, le chômage est moindre sans que les conditions de vie soient améliorées.

Pour l'avenir, plusieurs questions peuvent être posées, au regard des tendances passées. Se pose d'abord la question du partage entre l'emploi et le non-emploi. La hausse, voulue et favorisée, des taux d'activité se traduira-t-elle par une augmentation de l'emploi ou bien par celle du chômage ? Ou bien par une instabilité des parcours et des allers-retours multiples entre emploi et non-emploi, que celui-ci prenne la forme de l'inactivité, du chômage ou du sous-emploi ?

Les difficultés à rester en emploi sont multiples. En cas de chômage, le risque d'y demeurer longtemps est accru car les femmes seniors subissent des freins spécifiques pour retrouver un emploi. Le secteur tertiaire, en particulier les services à la personne et les métiers sanitaires et sociaux, offre et continuera d'offrir un débouché croissant aux femmes seniors. Qu'elles soient en recherche d'emploi à la suite d'une perte d'emploi, que la crise économique ou les réformes des retraites aient retardé l'acquisition des droits nécessaires pour bénéficier d'une retraite à taux plein lorsqu'elles ont une carrière incomplète, qu'elles soient demandeuses d'emploi en activité réduite et souhaitent travailler davantage, qu'elles aient besoin de cumuler retraite et emploi du fait de leur faible niveau de pension. Mais cela risque d'accroître encore plus la dualité du travail entre femmes et hommes et entre les femmes.

La question se pose aussi de l'ampleur que prendra le temps partiel. La hausse de l'activité des femmes s'est faite avec une progression du temps partiel. Si l'on considère que le temps partiel a permis aux mères de s'insérer dans l'emploi et qu'il s'est substitué à l'inactivité, alors une inflexion devrait se produire (une fois que les enfants ont grandi) ; mais ce n'est pas ce que laissent prévoir les évolutions passées. Si, en revanche, le développement du temps partiel tient essentiellement à la tertiarisation de l'économie et à la demande de travail (part élevée du temps partiel dans les services,

7. Synthèse

dont les métiers sont majoritairement pourvus par les femmes), alors l'emploi des femmes seniors restera durablement marqué par le temps partiel.

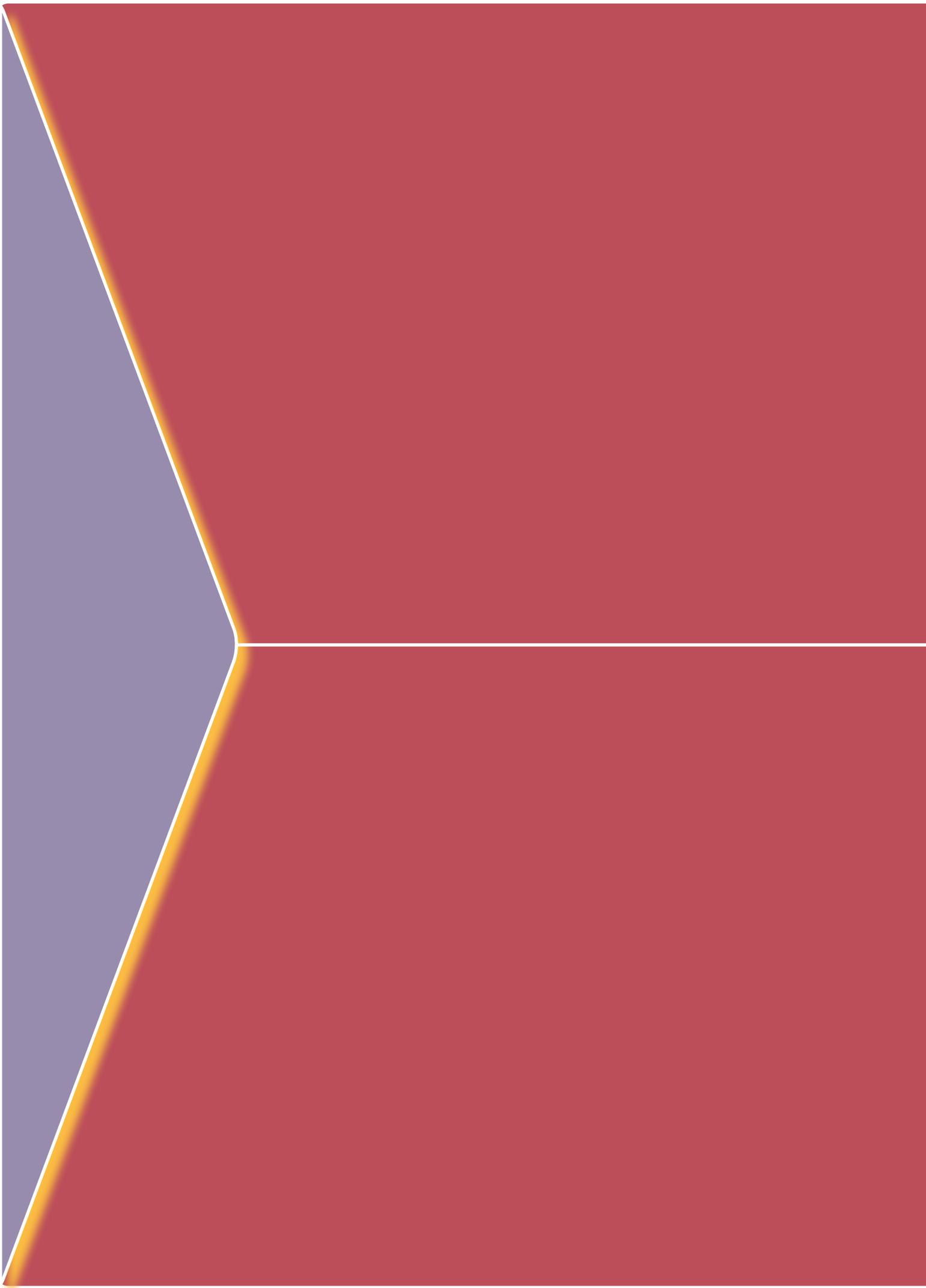
Les difficultés d'insertion et de réinsertion après une perte d'emploi s'ajoutent à cette caractéristique structurelle. De plus, le report de l'âge de départ en retraite renforce la tendance, puisque le temps partiel s'amplifie aux âges avancés. L'emploi des femmes seniors serait alors de plus en plus à temps partiel. Seul pourrait jouer en sens contraire le fait que le niveau de diplôme des jeunes femmes s'élevant, elles seraient progressivement moins concentrées sur les emplois peu qualifiés du tertiaire, les plus pourvoyeurs de temps partiel. À condition que les stéréotypes et les discriminations s'atténuent.

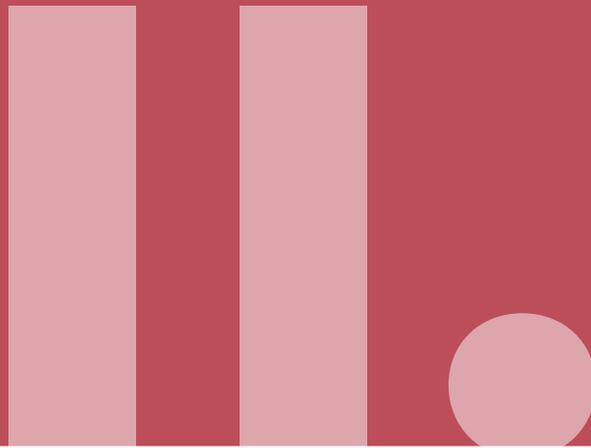
La question se pose aussi de la reconnaissance des qualifications et des déroulements de carrière. Les conditions d'emploi des femmes seniors seront encore durablement déterminées par les caractéristiques des générations de femmes moins formées que les hommes et/ou formées dans des filières moins valorisées. Certes cette situation changera à long terme. Mais cela suppose que la qualification acquise soit reconnue sans discriminations et que les carrières des femmes progressent à l'égal des hommes. Or jusqu'à présent, en moyenne, la qualification s'accroît avec l'âge seulement pour les hommes.

La question de la qualité de l'emploi est donc primordiale. La polarisation du marché du travail concerne les femmes comme les hommes. Mais les femmes sont les plus touchées. La ségrégation professionnelle les pénalise : emplois peu qualifiés, souvent à temps partiel et à faibles salaires. Les femmes seniors sont cependant hétérogènes. Les femmes cadres sont certes discriminées dans leurs carrières, si bien que lorsque lorsqu'elles sont seniors elles n'exercent pas les mêmes emplois que leurs collègues masculins. Mais elles ont des parcours le plus souvent stables et parviennent à l'âge de la retraite sans ruptures majeures. À l'opposé, la précarisation des femmes à l'origine peu formées les enferme dans le sous-emploi au fil de l'âge : la ségrégation professionnelle est renforcée et les ruptures de trajectoires plus nombreuses en fin de carrière.

Une analyse en termes de profil-types, qui compléterait l'étude des comportements en moyenne et par génération, constitue une recherche qui reste à faire. Elle permettrait de mieux décrire la vulnérabilité de l'emploi des femmes seniors.

Pour les femmes seniors précaires en sous-emploi durable, l'évolution spontanée du marché du travail (structures sectorielles, normes d'emploi...) ne permet pas d'anticiper une amélioration de la situation. C'est donc d'une part du côté de la sécurisation générale des parcours des emplois précaires, d'autre part de la levée des freins qui s'exercent sur les femmes seniors et de façon plus générale du combat contre les inégalités entre les femmes et les hommes tout au long de la carrière que se situent les perspectives d'amélioration.





**DEUXIÈME
PARTIE**
**LES FREINS
À L'EMPLOI
POUR LES
FEMMES
SENIORS**

1



**UN ACCÈS INÉGAL
À LA FORMATION
PROFESSIONNELLE
POUR LES FEMMES
SENIORS**



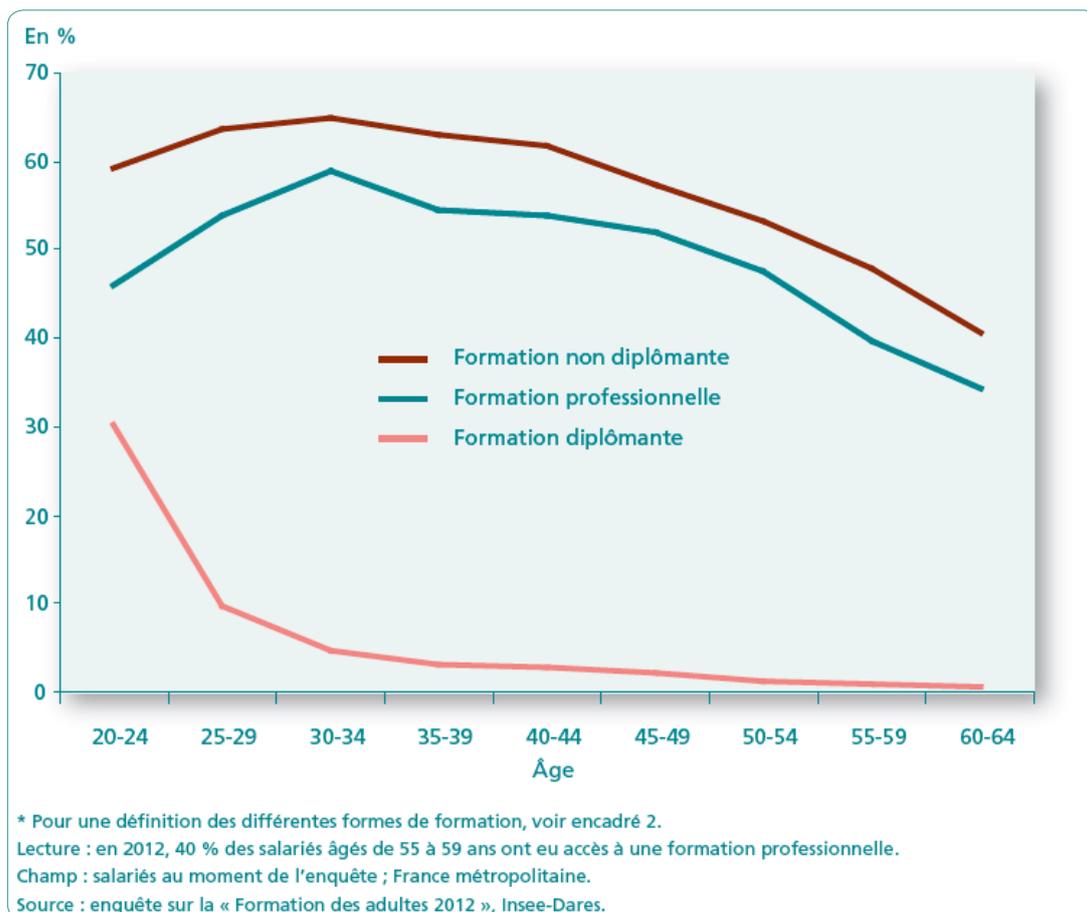
DEUXIÈME PARTIE : LES FREINS À L'EMPLOI POUR LES FEMMES SENIORS

1. Un accès inégal à la formation professionnelle pour les femmes seniors

1.1 Des différences marquées avec les classes d'âge plus jeunes

En France métropolitaine, les plus de 50 ans se forment moins que leurs cadets, le taux d'accès à la formation fléchissant nettement après 55 ans, et ce, même si l'écart se réduit depuis le milieu des années 2000, partiellement en lien avec l'allongement de la vie professionnelle. Les taux d'accès à la formation professionnelle s'élèvent à 39,6 % et 34,4 % pour les 55-59 et 60-64 ans, alors qu'ils oscillent entre 50 % et 60 % pour toutes les tranches d'âge quinquennales de 25 à 49 ans²⁰. Ainsi, entre 25 et 54 ans, une personne en emploi sur deux a participé au moins une fois à une formation contre une sur trois entre 55 et 64 ans.

Graphique 1 - Taux d'accès des salariés à la formation* selon l'âge en 2012





Le contenu de la formation accentue les différences : si 50% des salariés âgés de 50 ans ou plus ont participé à une formation non-diplômante, pour des raisons professionnelles ou personnelles, contre 62% des moins de 50 ans, seulement 1% d'entre eux, en 2012, ont accédé à une formation diplômante les 12 derniers mois, contre 4% des salariés âgés de 30 à 44 ans²¹.

D'une façon générale, suivant en cela les autres classes d'âge, les caractéristiques des salariés (diplôme, catégorie socioprofessionnelle) ou des employeurs (taille, secteur d'activité) sont des facteurs fondamentaux qui déterminent l'accès à la formation. Plus le diplôme et la CSP est élevée, plus l'entreprise est grande, plus le secteur est porteur, et plus l'accès à la formation est facilité.

Dès lors, malgré la quasi inexistence de données sexuées fournies par la Dares dans son document de juin 2016 sur la formation des seniors, absence que l'on ne peut que déplorer, on peut comprendre le moindre taux d'accès à la formation pour les femmes seniors, moins diplômées, travaillant dans des secteurs moins porteurs, et moins souvent cadres que les hommes seniors.

1.2 Des causes relevant à la fois des réticences des employeurs et de freins personnels mais des atouts à valoriser

Si 83% des seniors s'estiment pourtant plutôt bien informés de l'existence des différents dispositifs de formation professionnelle auxquels ils peuvent prétendre, ils sont cependant peu demandeurs de formation : les trois quarts des salariés âgés de 55 ans et plus déclarent ne pas souhaiter suivre une formation.²²

Toutefois, en ce qui concerne les femmes seniors, l'association Force femmes auprès de femmes de plus de 45 ans éloignées de l'emploi, montre que 64% des femmes seniors en recherche d'emploi sont prêtes à reprendre une formation courte (inférieure à 6 mois) et une sur quatre, une formation longue (supérieure à 6 mois).

Des réticences de la hiérarchie

Ils sont plus du tiers à mettre en avant le refus ou l'absence de soutien de leur hiérarchie.²³ Selon Christine Fournier, économiste chargée d'études au Céreq (Centre d'études et de recherches sur les qualifications), la principale raison résiderait, dans le fait que les entreprises se montrent toujours plus réticentes à investir sur des salariés proches de la retraite, parce qu'elles doutent de leur capacité à faire face au changement avec l'avancée en âge. Pour la Dares, ceci est lié aux comportements des entreprises en matière de gestion de la main d'œuvre et à la recherche de retour sur investissement, et à la persistance de certains stéréotypes liés à l'âge.

Des freins personnels

Selon la Dares, ont été mis en évidence plusieurs explications liées soit au profil et au manque d'intérêt des seniors à l'égard de la formation : résistance au changement, manque de flexibilité, lenteur d'apprentissage, manque de motivation, absence de perspective professionnelle ou salariale. La Fédération Nationale des Centres d'Information sur les Droits des Femmes et des familles FNCIDFF²⁴ a identifié, pour sa part, les freins spécifiques suivants :

21 - Dares analyses, opus cité

22 - Dares analyses, opus cité

23 - Dares Analyses, opus cité

24 - Guide méthodologique de la Fédération Nationale des Centres d'Information sur les Droits des Femmes et des familles, « accompagner les femmes seniors vers l'insertion professionnelle » + *audition du fncidff*

1. Un accès inégal à la formation professionnelle pour les femmes seniors

- ▶ l'assimilation de la formation professionnelle continue à la formation initiale et aux bancs de l'école,
- ▶ le sentiment d'obsolescence à l'égard de diplômes obtenus il y a 30 ans ou plus,
- ▶ la peur de ne plus savoir ou de ne plus pouvoir apprendre, liée au fait qu'on n'a pas été confronté à cet acte depuis longtemps ou qu'on en garde un mauvais souvenir,
- ▶ une forme d'idéalisation des savoirs : si je savais ceci ou cela, tout irait mieux,
- ▶ le rapport entre investissement formation et retour sur investissement compte tenu du temps qu'il reste à travailler et l'émergence du doute quant à un changement de carrière ou une reconversion pour seulement les quelques années qu'ils leur restent à faire

Des atouts à valoriser

Il semble au contraire que des qualités propres aux seniors, et notamment aux femmes, soient aujourd'hui revalorisées comme étant des éléments indispensables au vivre ensemble dans le monde du travail et au lien intergénérationnel. Ce qu'on appelle les « soft skills », et notamment les compétences relationnelles, le savoir-faire et la capacité de transmission, sont de réels atouts passés 50 ans. 86% des femmes interrogées dans l'enquête menée par Force Femmes ont confiance en leurs compétences et expérience pour retrouver un emploi et/ou créer une activité. Pour Bernard Cohen Haddad²⁵, président de la CPME Ile de France, « les organisations recherchent des personnes expérimentées qui vont les accompagner. (...) ? Ces femmes seniors séduisent car elles sont stables. ». Encore faut-il qu'elles affichent leur expertise sur les lieux de recrutement (plateformes ; réseaux sociaux etc.).

1.3 Des tentatives de politiques publiques en faveur des seniors ?

Face à cette carence de formation spécifique au public senior, la convention UNEDIC du 14 avril 2017 avait pourtant prévu de doter le compte personnel de formation (CPF) des seniors de 500 heures créditées et ce, pour faire face aux difficultés spécifiques qu'ils rencontrent pour accéder à la formation et retrouver un emploi. Ce dispositif d'abondement a pris fin au 31 décembre 2018, n'échappant pas non plus au sort des dispositifs spécifiques aux seniors qui avaient été mis en place, avant d'être abandonnés ou restreints faute d'un impact jugé suffisant avec même un effet parfois perçu comme stigmatisant.

50% des emplois seront profondément transformés dans les dix ans à venir. Face à ces nouveaux enjeux d'adaptation des compétences aux métiers de demain, les pouvoirs publics ont décidé d'investir à travers le Plan d'investissement dans les compétences. Doté d'un montant de 15 milliards d'euros sur 5 ans, il est censé permettre de former et d'accompagner un million de demandeurs d'emploi peu qualifiés et un million de jeunes décrocheurs à l'horizon 2022, en donnant priorité à des formations longues et qualifiantes, susceptibles d'améliorer durablement l'accès des bénéficiaires à l'emploi et en garantissant ensuite aux personnes admises en formation qu'elles bénéficieront d'un accompagnement individualisé en amont, et aussi en aval de la formation.

De même, la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 porte l'ambition que chacun puisse se réaliser dans sa vie professionnelle, notamment au travers de la formation et le Compte personnalisé de formation (CPF), service dématérialisé dédié à la gestion des comptes personnels de formation créé le 1er janvier 2017, est l'illustration de cette volonté.

Mais le parti pris reste global (jeunes, actifs, personnes éloignées de l'emploi) et il n'est pas prévu de mesures spécifiques au public des seniors. Si ces outils permettent de faciliter l'accès à tous à la formation et constituent une réelle avancée en termes d'autonomisation du parcours de formation, se pose toutefois la question de l'appropriation de ce nouvel outil pour les seniors, préoccupation plus intense encore pour les femmes les plus éloignées de l'emploi, dont

25 - Focus RH le 12/09/2019



DEUXIÈME PARTIE : LES FREINS À L'EMPLOI POUR LES FEMMES SENIORS

l'une des caractéristiques est précisément une distanciation avec les NTIC. La question de l'accompagnement est un point crucial pour la prise en main de l'outil pour ces publics cibles. Cette opportunité que représente le CPF pourrait conduire à une fracture plus grande de la formation entre les publics maîtrisant les nouvelles technologies d'un côté et les femmes seniors moins à l'aise avec ce type d'outil de l'autre.

Des mesures favorisant la formation des plus de 45 ans pourraient avoir un effet positif très important pour les femmes. Les travaux de l'EDHEC²⁶ montrent que la formation des seniors aurait également un effet positif sur l'ensemble de l'économie. En outre, les femmes qui se sont arrêtées plusieurs années pour élever leurs enfants ont tendance à travailler plus tard pour obtenir une retraite suffisante et auraient largement le temps de « rentabiliser » cette formation plus tardive. Pour cette raison, la formation des salariés seniors est un outil essentiel, car elle permet d'adapter les compétences des travailleurs en deuxième partie de carrière aux savoirs et savoir-faire requis sur un marché de l'emploi en constante évolution.

26 - EDHEC, maintenir la formation continue pour les seniors : pourquoi, comment, combien ? Edhec business school, mai 2015



2



**DES SITUATIONS
ET CONDITIONS
DE TRAVAIL
DIFFERENCIÉES
POUR LES FEMMES
ET LES HOMMES
SENIORS**

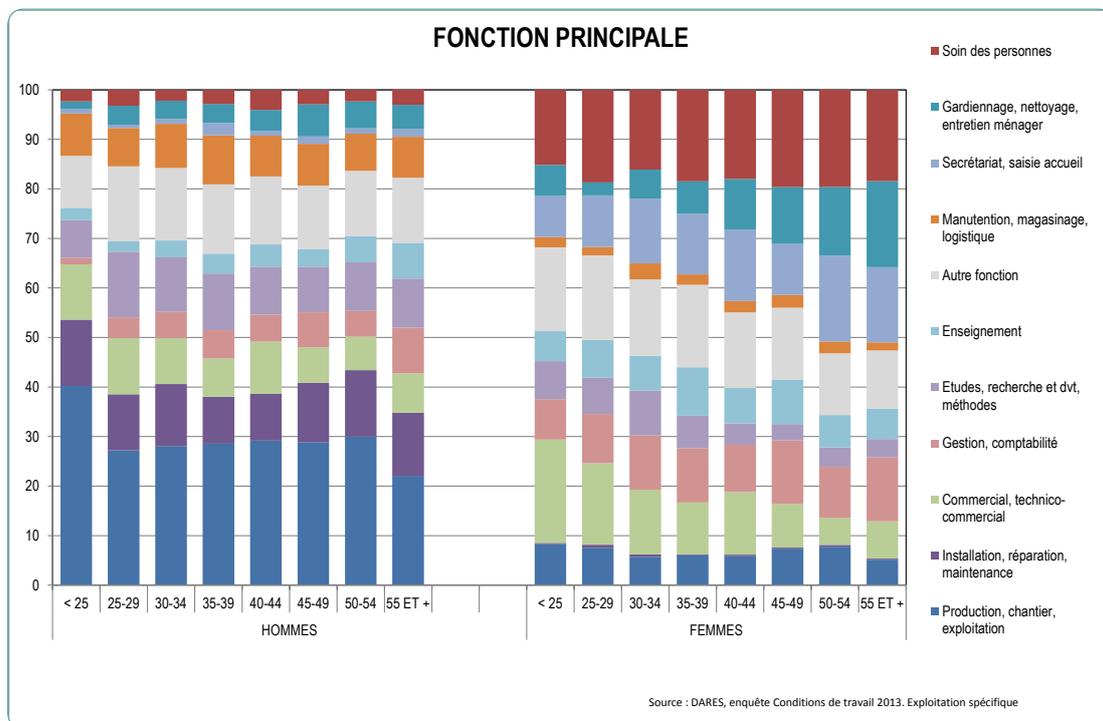


DEUXIÈME PARTIE : LES FREINS À L'EMPLOI POUR LES FEMMES SENIORS

2. Des situations et conditions de travail différenciées pour les femmes et les hommes seniors

Les enjeux liés au vieillissement au travail se posent dans un certain nombre de cas de façon spécifique pour les femmes dans leurs emplois²⁷.

Le premier élément de disparité concerne la ségrégation des métiers. Le tableau suivant montre cette grande disparité entre les femmes et les hommes dans la répartition par fonction principale, en 2013.



Champ : France entière (hors Mayotte), personnes de 15 ans et plus vivant en ménage ordinaire ; moyenne 2015-2017.

Source : INSEE, Enquête Emploi ; calculs DARES.

Cette ségrégation induit des différences dans les processus d'usure professionnelle.

27 - Cette partie est construite à partir des travaux de l'Anact et de l'audition de Florence Chappert et Fabienne Caser. L'audition d'Anne Jolivet et Anne Françoise Molinié a complété ces analyses.



2.1 L'usure professionnelle : un frein pour le maintien dans l'emploi

Selon l'ANACT, l'âge, à lui seul, n'est pas prédictif de l'état de santé et de la capacité à continuer à faire son travail. En fonction des options prises en matière de **conditions de travail** et de **parcours professionnels**, mais aussi en fonction des représentations sociales sur les effets du vieillissement, les difficultés au travail des femmes et hommes vieillissants seront plus ou moins accentuées, leurs atouts plus ou moins valorisés.

En se référant aux connaissances issues des études en physiologie, en sciences humaines et sociales sur le vieillissement au travail, il apparaît que les effets du vieillissement naturel, s'ils ne peuvent être niés, sont caractérisés par une très forte variabilité — d'un individu à l'autre, d'une fonction à l'autre — par exemple : une moins bonne capacité de récupération, plus de propension à des états de fatigue, une moins grande souplesse articulaire, ne peuvent être niés mais ils restent, dans la plupart des cas, sans conséquences dans le travail si la personne est placée dans des conditions de travail normales et si, d'autre part, elle peut compenser ce moins bon fonctionnement global de l'organisme par son expérience, expérience de soi et expérience du travail, et par des régulations collectives au sein des équipes.

Certaines conditions de travail peuvent contribuer à accélérer ce lent processus de vieillissement. Les travaux du Centre de Recherches sur l'Expérience, l'Age et les populations au travail (CRÉAPT), notamment, montrent que certaines conditions de travail sont particulièrement sélectives sur l'âge, dans la mesure où les femmes et hommes vieillissants cherchent à s'en extraire. C'est le cas notamment des postures difficiles, du travail nocturne, des contraintes de temps, des changements techniques et organisationnels fréquents (en lien avec la mise en place de stratégies individuelles ou collectives de préservation) et de l'affaiblissement des collectifs de travail. Les dimensions psycho-sociales du vieillissement (effet des représentations sur l'âge, déni de son propre vieillissement) sont également à prendre en compte. Par ailleurs l'allongement des carrières risque de rendre les effets du vieillissement naturel sur la capacité à continuer de réaliser son travail de plus en plus prégnants. Toutes ces connaissances incitent à analyser les choses sous l'angle des processus de construction et de dégradation de la santé à l'œuvre tout au long des parcours professionnels et à identifier qu'une des voies de prolongement de la vie au travail est la prévention de l'usure professionnelle.

Définition de l'usure professionnelle **(Source : ANACT)**

L'usure professionnelle est un processus d'altération de la santé qui dépend de la répétition et/ou de combinaisons d'expositions de la personne à des contraintes de travail. Interviennent aussi dans ce processus – pour le ralentir, voire l'enrayer – les régulations individuelles et collectives que les travailleurs (ses) peuvent élaborer, pour se protéger et pour développer leur santé tout au long de leur parcours. Si néanmoins il y a finalement « usure », c'est que ces régulations étaient entravées ou n'ont pas suffi, et que l'on constate des effets négatifs sur la santé, au point d'altérer la capacité à réaliser le travail. Il y a donc, de ce point de vue, à la fois usure « par » le travail (ses traces sur l'organisme) et usure « pour » réaliser celui-ci.

2.2 La situation des femmes au regard des processus d'usure au travail : exposition aux contraintes du travail et parcours professionnels

Selon l'Anact, l'hypothèse d'une surexposition des femmes au risque d'usure professionnelle mérite d'être explorée sur le terrain au cas par cas dans un contexte où :

- ▶ Certaines caractéristiques du travail connues pour être particulièrement pénalisantes pour les travailleurs vieillissants, par exemple le travail dans l'urgence, continuent d'augmenter et ce plus particulièrement pour les femmes,
- ▶ Leurs parcours sont globalement moins ascensionnels que ceux des hommes, elles sont donc plus susceptibles de rester longtemps dans un emploi avec des pénibilités,
- ▶ Du fait d'interruptions de carrière plus fréquentes, elles auront pour un certain nombre d'entre elles besoin de rester en activité au-delà de l'âge minimum de la retraite.

Pour cela, un travail de terrain intégrant une perspective genrée est nécessaire pour mieux comprendre les processus d'usure et pouvoir agir plus efficacement en faveur du maintien ou du retour en emploi des salariés.

a. DES EXPOSITIONS DIFFÉRENTES AUX CONTRAINTES DU TRAVAIL EN FIN DE CARRIÈRE

Les femmes et hommes n'exercent généralement pas les mêmes emplois – et quand c'est le cas, n'ont jamais exactement les mêmes situations de travail concrètes, ils ne sont donc pas concernés par les mêmes conditions et les mêmes pénibilités du travail ni par les mêmes risques professionnels. Si l'on examine les conditions de travail et les risques professionnels selon le sexe, on constate que les pénibilités qui concernent les femmes sont moins visibles socialement. Les femmes sont en effet souvent exclues des emplois visiblement exigeants et dangereux, mais elles peuvent être exposées à des risques moins visibles : travail très répétitif, postures contraignantes, manque d'autonomie dans le travail, contact avec le public (danger d'exposition à des infections, à la violence, aux agressions verbales), exposition à certains produits chimiques nocifs (coiffure, nettoyage, photocopie, manucure, établissements de santé), temps partiel subi. Les risques et les pénibilités plus facilement repérables, mesurables concernent plus souvent les hommes (vibrations, bruit, chaleur, froid, exposition aux produits toxiques, radiations, charges lourdes, travail de nuit).

A - Exposition aux 10 critères de pénibilité de la loi de 2010

Les 10 critères de pénibilité de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010.

Trois catégories de facteurs ont été retenues :

- ▶ les « contraintes physiques marquées » (manutention manuelle de charges, postures pénibles, vibrations mécaniques),
- ▶ « l'environnement physique agressif » (agents chimiques dangereux, travail en milieu hyperbare, températures extrêmes, bruit)
- ▶ « certains rythmes de travail » (le travail de nuit, le travail en équipes successives alternantes, le travail répétitif).



DEUXIÈME PARTIE : LES FREINS À L'EMPLOI POUR LES FEMMES SENIORS

D'après les études de la Dares²⁸ :

- ▶ Les femmes sont globalement moins concernées (31% d'entre elles) que les hommes (46%) par l'exposition à ces facteurs de pénibilité ;
- ▶ Si la proportion de salariés exposés à au moins un des 10 facteurs de pénibilité décroît globalement avec l'âge, **les seniors restent encore largement concernés. Mais la proportion de salariés exposés décroît de manière beaucoup moins forte avec l'âge pour les femmes que pour les hommes** (source : enquête SUMER 2010).²⁹

Tableau 2 > Salariés exposés par risque de pénibilité

	Hommes		Femmes		Total	
	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part
Risques de pénibilité						
Travail de nuit	211 500	75 %	70 000	25 %	281 500	100 %
Travail en équipes successives alternantes	217 300	87 %	33 100	13 %	250 400	100 %
Manutentions manuelles de charges lourdes	113 100	87 %	16 700	13 %	129 800	100 %
Travail répétitif	47 600	51 %	45 900	49 %	93 500	100 %
Postures pénibles	67 300	78 %	19 500	22 %	86 800	100 %
Bruit	59 800	82 %	13 600	19 %	73 300	100 %
Vibrations mécaniques	43 600	95 %	2 500	5 %	46 100	100 %
Agents chimiques dangereux	37 700	87 %	5 700	13 %	43 400	100 %
Températures extrêmes	30 900	80 %	7 900	20 %	38 800	100 %
Activités exercées en milieu hyperbare	1 400	78 %	400	22 %	1 800	100 %

Source : SIPP, données arrêtées en septembre 2017.

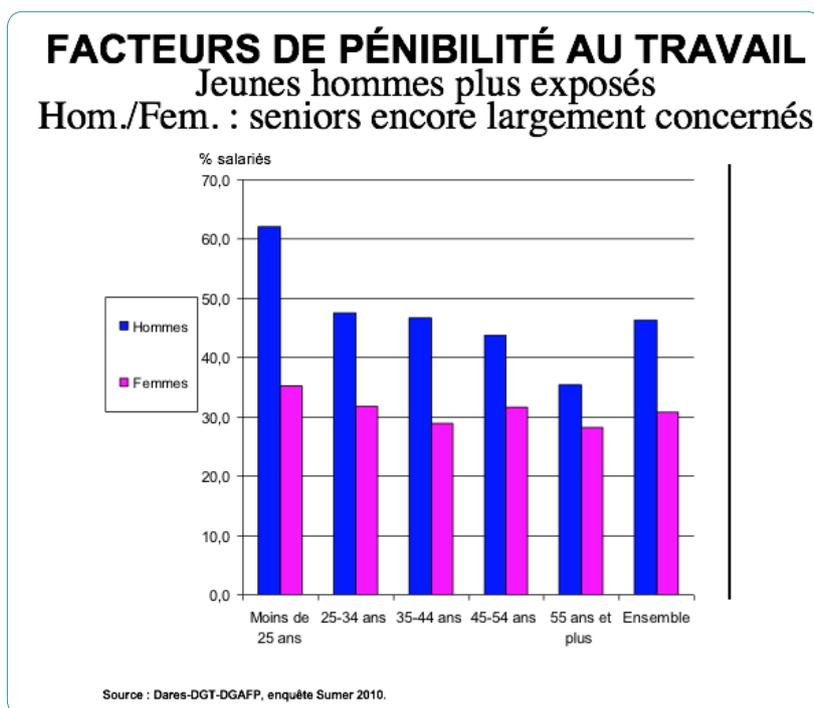
Champ : salariés du régime général ou de la Mutualité sociale agricole déclarés exposés en 2016.

Note : les effectifs présentés ont été arrondis à la centaine près au sein de chaque catégorie. Les salariés pouvant être exposés à plusieurs facteurs, la somme des effectifs exposés par facteur est supérieure au nombre total de salariés déclarés exposés.

28 - Dares, Synthèse.Stat' « Chiffres clés sur les conditions de travail et la santé au travail, n°22, Novembre 2016

29 - *ibidem*

2. Des situations et conditions de travail différenciées pour les femmes et les hommes seniors



Par ailleurs l'enquête SUMER 2010 montre aussi que les femmes sont plus souvent que les hommes exposées à des contraintes du travail qui ne relèvent pas des 10 facteurs de pénibilité définis par la loi, à savoir :

- ▶ des contraintes organisationnelles comme : devoir fréquemment interrompre une tâche, devoir se dépêcher : 59,1% contre 54,4%),
- ▶ des contraintes de rythmes comme devoir répondre à des demandes urgentes,
- ▶ des situations de tension avec le public, avec lequel elles sont plus souvent en contact de vive voix ou par téléphone que les hommes,
- ▶ au travail sur écran,
- ▶ aux agents biologiques, au travail en contact d'un réservoir humain (secteur de la santé).

Un des exemples emblématiques de l'exposition des femmes à des contraintes de travail pénibles en partie invisibilisées est le secteur des services à la personne. Les salariés sont à la fois exposés à de fortes contraintes physiques (postures contraignantes, port de charge, station debout prolongée) et psychiques (charge émotionnelle forte, contraintes de temps importantes, travail isolé). Ces conditions de travail sont d'autant plus problématiques que les salariés du secteur, le plus souvent des femmes, ont dans une large majorité plus de 45 ans et, si elles sont souvent peu anciennes dans les structures, peuvent aussi être usées par des parcours antérieurs. Le fait que leur travail s'exerce dans un lieu privé, le domicile, contribue à l'invisibilité des contraintes vécues mais aussi des compétences développées - travail de soin par nature évolutif qui nécessite de s'adapter et de personnaliser constamment la prestation -.

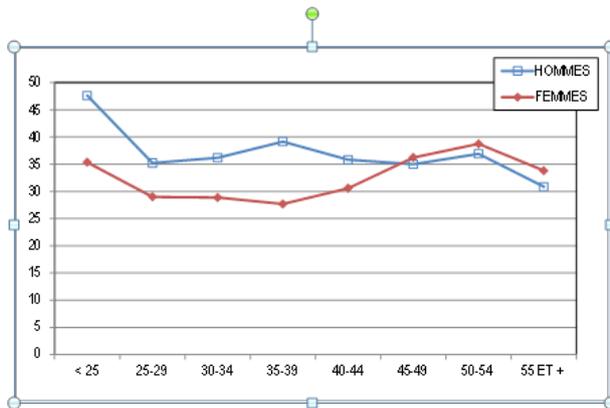
Lors de leur audition, les chercheuses Annie Jolivet et Anne Françoise Molinié (CNAM GIS CREAPT) ont fait état d'une exploitation spécifique opérée sur l'enquête conditions de travail de la DARES en 2013, montrant que les femmes étaient exposées à des pénibilités physiques moins fréquentes mais dont il était plus difficile de sortir, à des contraintes fortes en termes de rythme de travail, notamment en raison de la pression de la demande, enfin à un manque de coopération et de possibilité d'apprendre, comme le montre les trois graphiques ci-dessous...



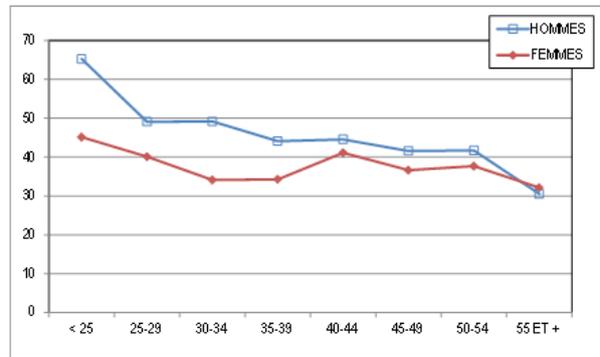
DEUXIÈME PARTIE : LES FREINS À L'EMPLOI POUR LES FEMMES SENIORS

Des « pénibilités physiques » moins fréquentes, mais moins de possibilités d'en sortir

RESTER LONGTEMPS DANS UNE POSTURE PENIBLE OU FATIGANTE



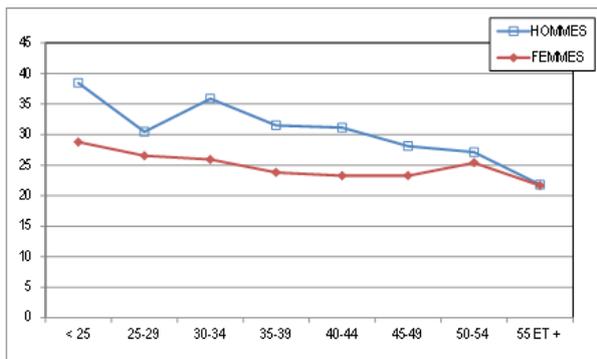
PORTER OU DEPLACER DES CHARGES LOURDES



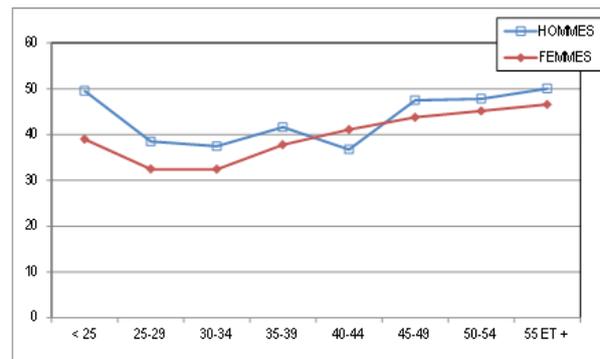
Source: DARES, Enquête Conditions de travail 2013, exploitation spécifique

Contraintes sur le rythme de travail : la pression de la « demande »

RYTHME DE TRAVAIL : NORMES OU DELAIS <1H



RYTHME DE TRAVAIL : REPONSE IMMEDIATE A UNE DEMANDE

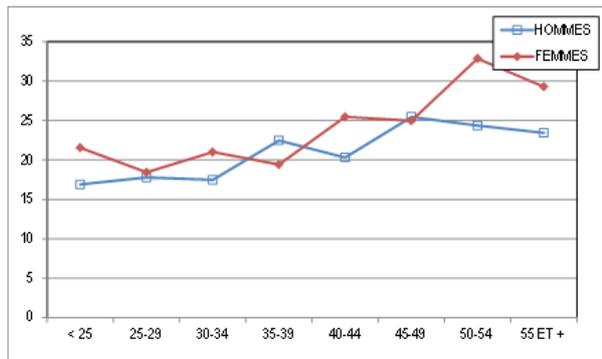


Source: DARES, Enquête Conditions de travail 2013, exploitation spécifique

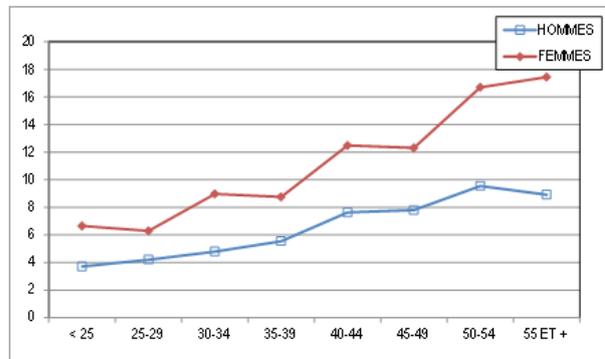
2. Des situations et conditions de travail différenciées pour les femmes et les hommes seniors

Manquer de coopération et de possibilité d'apprendre

TRAVAIL NE PERMET PAS D'APPRENDRE



MANQUE DE POSSIBILITE DE COOPERATION POUR FAIRE CORRECTEMENT SON TRAVAIL



Source: DARES, Enquête Conditions de travail 2013, exploitation spécifique

b. EXPOSITION AUX RISQUES PSYCHO-SOCIAUX

L'analyse secondaire de l'enquête SUMER 2010 de la DARES réalisée dans le cadre d'une coopération du laboratoire de recherche LEST avec l'Anact³⁰ vise à examiner ce que l'approche statistique permet d'établir sur les liens entre « exposition aux risques psycho-sociaux (RPS) », « genre », et « santé mentale ». Certains résultats analysés selon l'âge sont extraits de cette étude et permettent de faire un certain nombre de constats concernant l'exposition aux RPS des femmes seniors.

Il existe une surexposition des femmes aux risques psycho-sociaux par rapport aux hommes dans leurs emplois. Leur probabilité d'être exposées à la tension au travail (« tendu ») est supérieure à celle des hommes : en 2010 30,9% des femmes contre 24,4% des hommes soit plus 6,5%. Cet indicateur mesure le « job strain » au sens de Karasek selon deux dimensions : une forte demande psychologique et une faible latitude décisionnelle. Ce qui différencie l'exposition des personnes des deux sexes, c'est la latitude décisionnelle qui est beaucoup plus faible chez les femmes. Ceci est essentiellement dû à la répartition sexuée des métiers, des postes et des tâches : les femmes dans leurs emplois ont moins d'autonomie et de marge de manœuvre pour organiser leur travail, plus de dépendance hiérarchique, moins de coopération horizontale, et ont plus à répondre dans l'urgence, plus de travail répétitif..

Un indicateur plus complet développé dans l'étude (« cata ») permet de combiner forte demande psychologique, faible latitude décisionnelle, faible soutien social et faible reconnaissance/rétribution : les femmes restent davantage surexposées (15,6% d'entre elles) que les hommes (13,3%) soit plus 2,3% à ces différentes demandes. Cet indicateur synthétique est le premier qui signale le plus nettement une différence d'exposition aux RPS selon le sexe.

30 - Les RPS au regard du genre à partir de l'enquête Sumer – Lest/Anact – 2014 <http://www.anact.fr/portal/pls/portal/docs/1/16052385.PDF>



DEUXIÈME PARTIE : LES FREINS À L'EMPLOI POUR LES FEMMES SENIORS

Cette surexposition des femmes aux RPS est valable quel que soit l'indicateur mais aussi quelle que soit la tranche d'âge (cf. tableau ci-dessous extrait de l'étude).

Sexe, exposition aux RPS, et variables de base

Âge	% tendus			% « cata »		
	H+F	H	F	H+F	H	F
< 30 ans	27,2	25,4	29,3	12,2	11,8	12,8
30-39	29,2	26,4	32,9	15,5	14,7	16,6
40-49	27,4	24,4	31,0	15,2	14,0	16,9
50+	25,3	21,3	29,9	13,7	12,0	15,7
Ensemble	27,3	24,4	30,9	14,3	13,3	15,6

On constate que c'est dans la tranche d'âge 50 et plus que les femmes sont encore plus exposées que les hommes :

- ▶ pour l'indicateur « tendu » 29,9% de femmes exposées contre 21,3% des hommes (écart de 8,6% contre 3,9% pour la tranche d'âge de moins de 30 ans)
- ▶ pour l'indicateur « cata », 15,7% des femmes contre 12% des hommes (écart de 3,7% contre 1% pour les moins de 30 ans).

c. DES PARCOURS DIFFÉRENCIÉS

Du côté des trajectoires professionnelles, femmes et hommes ont des **parcours différenciés**, comme le montrent les résultats de l'enquête SIP 2007 de la DARES dont le tableau ci-dessous reprend des éléments³¹.

	Itinéraires professionnels		Femmes	Hommes	
60 % des personnes positionnées dans des parcours ascendants continus sont des hommes (40 % de femmes)	Stables très qualifiés	49,5	50,6	Enseignants, infirmières, cadres Cadres prof intermédiaires Chefs d'ets, artisans, commerçants, agriculteurs	
	Ascendants continus	39,6	60,4		
	Stables indépendants	40,8	59,3		
58 % des personnes positionnées dans des parcours descendants sont des femmes (42 % des hommes)	Durablement peu qualifiés	51,3	48,7	Secrétaires, employés, ass.mat, AS Inactivité/CLD: S aux part., ouvriers, BTP	
	Interrompus	54,9	45,1		
64 % des personnes positionnées dans des parcours pénibles et précaires sont des femmes (36 % des hommes)	Pénibles et hachés	46,6	53,4	Ch courte durée, chgmts fréquents emplois	
	Descendants	58,1	41,9		
	Pénibles et précaires	64	36		

À noter que dans l'enquête SIP, la pénibilité du travail recouvre des éléments tels que : compétences non pleinement employées, reconnaissance, pression du temps, tension du public, relations avec les collègues, conciliation des temps, sommeil, gestes répétitifs, charges physiques, produits toxiques qui ne coïncident pas avec la liste des 10 facteurs de pénibilité retenus par la loi de 2010.

31 - Source : DARES enquête SIP 2007, "Parcours professionnels et état de santé", PREMIERES SYNTHES, n° 1, 01/2010, 10 pages http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/Janvier_2010-001.pdf

2. Des situations et conditions de travail différenciées pour les femmes et les hommes seniors

Les femmes ont des parcours plus descendants, pénibles et précaires que les hommes : le réseau Anact-Aract a constaté dans de nombreuses interventions qui analysaient les données sexuées des entreprises que les femmes restent majoritairement plus longtemps dans un poste, ce qui est un facteur d'usure professionnelle au travail – car elles ne bénéficient pas des mêmes possibilités de promotion que les hommes, ou qu'elles connaissent plus fréquemment des interruptions de carrière.

Et ces trajectoires professionnelles qui diffèrent ont des liens forts avec la santé³², comme le montre le tableau ci-dessous : association significative entre la santé et les profils de carrière pour les hommes comme pour les femmes, toutes choses égales par ailleurs.

Type d'itinéraire professionnel	Femmes	Hommes	Limitation d'activité		
			Prévalence (ens : 17%)	Odd-ratio	
Stables très qualifiés	49,5	50,6	11 %	Ref.	<i>Enseignants, infirmier(e)s, cadres du public et du privé..</i>
Ascendants continus	39,6	60,4	16 %	ns	<i>Artisans, cadre ou <u>prof.intermédiaires</u>.. métiers divers</i>
Stables d'indépendants	40,8	59,3	23 %	ns	<i>Agriculteurs, artisans-commerçants</i>
Durablement peu qualifiés	51,3	48,7	20 %	ns	<i>Secrétaires, employés de bureau, assistantes maternelles, <u>aide-soignants</u></i>
Interrompus	54,9	45,1	18 %	1,2	<i>Services aux particuliers, métiers ouvriers du BTP..</i>
Pénibles et hachés	46,6	53,4	14 %	1,3	<i>Services aux particuliers, (aides à domicile, assistantes maternelles), métiers de la restauration, services <u>adm</u> des entreprises</i>
Descendants	58,1	41,9	17 %	ns	<i><u>Prof.interm adm</u> et commerciale des <u>entse</u>s</i>
Pénibles et précaires	64	36	21 %	1,5	<i>Services directs aux particuliers, ouvriers de l'industrie..</i>

2.3 La santé des femmes en fin de carrière

a. ACCIDENTS DE TRAVAIL

Selon l'Anact qui actualise régulièrement, depuis 2001, une photographie statistique selon le sexe des accidents de travail, de trajet et des maladies professionnelles depuis 2001³³, les données rassemblées montrent que sur le périmètre CNAM (18 Millions de salariés), si les femmes sont deux fois moins accidentées que les hommes en 2016, la baisse du nombre d'accidents avec arrêt depuis 15 ans (-15% sur 2001-2016) masque des évolutions asymétriques selon le sexe : diminution de 29% pour les hommes et dans toutes les branches d'activités et augmentation de 30% pour les femmes.

En 2012, l'analyse de la Dares des données d'accidents de travail par âge montre que le taux de fréquence des accidents du travail baisse avec l'âge : moins 61% entre la tranche d'âge 15-19 ans et 50-59 ans mais que cette baisse est plus importante pour les hommes (de 55,1 AT par Million d'heures travaillées à 18,9 AT/Mht soit moins 66%) que pour les femmes (de 28,3 AT /Mht à 16,5 AT / Mht soit moins 42%).³⁴ En fait pour la tranche d'âge 50-59 ans, femmes et hommes ont des taux de fréquence d'accidents de travail quasi-identiques.

32 - Audition d'Annie Jolivet et d'Anne Françoise Molinié

33 - Photographie statistique selon le sexe des accidents de travail, de trajet et maladies professionnelles entre 2001 et 2016 en France» - MERCEIECA P., CHAPPERT F. et THERRY P. 11/2018 sur <https://www.anact.fr/photographie-statistique-des-accidents-de-travail-des-accidents-de-trajet-et-des-maladies>

34 - Source : Idem note 4



Tableau 1 • Taux de fréquence des accidents du travail et nombre de maladies professionnelles en 2012

	Accidents du travail reconnus (nombre par millions d'heures de travail)			Maladies professionnelles reconnues (nombre)		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Catégorie socioprofessionnelle						
Cadres et chefs d'entreprise	2,3	2,9	2,5	387	627	1 014
Professions intermédiaires	11,4	12,6	11,9	459	818	1 277
Employés	22,2	16,2	18,0	1 531	10 504	12 035
Ouvriers	42,6	44,4	42,9	24 704	13 476	38 180
Âge						
15 à 19 ans	55,1	28,3	46,2	36	65	101
20 à 29 ans	34,6	20,1	28,3	1 009	1 006	2 015
30 à 39 ans	25,6	15,5	21,5	3 533	3 424	6 957
40 à 49 ans	22,4	16,3	19,9	7 373	8 942	16 315
50 à 59 ans	18,9	16,5	17,9	10 954	11 565	22 519
60 ans ou plus	9,2	11,4	10,0	4 635	774	5 409
Ensemble	25,0	17,0	21,7	27 540	25 776	53 316

Champ : France, salariés du régime général présents dans les déclarations annuelles des données sociales (DADS).

Source : CNAM-TS (accidents du travail) ; Insee, DADS (heures salariées) ; calculs Dares.

b. SANTÉ PHYSIQUE

Limitations en fin de carrière

Selon les résultats de l'enquête SIP, « parmi les personnes de 50 à 59 ans ayant travaillé au moins 10 ans, celles qui ont été exposées à au moins un des facteurs de risques étudiés – travail de nuit, travail répétitif, travail physiquement exigeant, produits nocifs – se déclarent plus souvent limitées dans les activités quotidiennes (23%) que celles qui n'ont jamais été exposées (14%). Cet écart est d'environ de 10 points pour chaque type d'exposition pris isolément »³⁵. Les femmes soumises à une exposition au moins une fois dans leur carrière déclarent 1,6 fois plus souvent des limitations dans leurs activités habituelles que celles qui n'ont jamais été exposées. Chez les femmes, les limitations d'activité sont particulièrement associées au travail de nuit.

Maladies professionnelles reconnues

La photographie statistique de l'Anact³⁶ révèle une progression deux fois plus rapide pour les femmes que pour les hommes. Sur une période de 15 ans, on constate, sur le périmètre CNAM, que le nombre de maladies professionnelles déclarées (à 80% des troubles musculo squelettiques), ont augmenté pour les femmes (+ 145%) presque 2 fois plus vite que pour les hommes (+ 72%), avec, en 2016, quasi autant de maladies professionnelles déclarées pour les femmes que pour les hommes. On note toutefois une baisse à partir de 2011 qu'il faut imputer à la fois aux nouveaux critères plus restrictifs du tableau 57 de reconnaissance des maladies professionnelles mais aussi aux résultats des efforts de prévention.

L'analyse complémentaire selon l'âge, menée en 2012 par la Dares³⁷, montre que ces maladies professionnelles reconnues concernent surtout la tranche d'âge des 50-59 ans pour les femmes comme pour les hommes et dans une moindre mesure celle des 40-49 ans. (cf. tableau page précédente).

35 - BAHU M., MERMILLIOD C., VOLKOFF S., Conditions de travail pénibles au cours de la vie professionnelle et état de santé après 50 ans, L'état de santé de la population en France – suivi des objectifs annexés à la loi de santé publique, Rapport 2011.

36 - Idem note 8

37 - Idem note 4

2. Des situations et conditions de travail différenciées pour les femmes et les hommes seniors

c. SANTÉ MENTALE

L'étude Lest/Anact sur Sumer 2010³⁸ a analysé, selon le sexe, les résultats du nouveau module sur la santé mentale (« HAD » : questionnaire sur la santé mentale « HAD » croisant dépression et anxiété) : 17,7% des femmes sont exposées à un niveau de santé mentale dégradée contre 13,3% des hommes, essentiellement à cause du niveau d'anxiété élevé des femmes (soit un écart de 4,4%). Et ce surtout dans les CSP peu qualifiées, plus pour les femmes que pour les hommes occupant des postes de : ouvrière non qualifiée ou qualifiée dans les secteurs Commerce, Vente, Nettoyage, Gardiennage et Entretien ménager.

Le niveau de cet indicateur dépend toutefois à la fois de facteurs liés au travail mais aussi hors travail. Toutefois la proportion de salariés déclarant une santé mentale dégradée est quatre fois plus importante chez les « tendus » sur exposés aux RPS (que chez les détendus »). Pour les femmes, l'indicateur de santé mentale est étroitement corrélé à l'indicateur complet d'exposition aux RPS « cata » (forte demande psychologique, faible latitude décisionnelle, faible soutien social et faible reconnaissance/rétribution) : plus il y a exposition à ces facteurs, plus la santé mentale des femmes est dégradée.

Pour les deux sexes, la santé mentale tend à être plus dégradée dans les classes d'âge plus âgées (cf. tableau ci-dessous). Mais c'est pour la classe d'âge des plus de 50, que l'écart entre la proportion de femmes (20,5% des femmes) et d'hommes (14,3%) ayant une santé mentale dégradée est le plus important.

Santé mentale, sexe, et variables de base

Age	% HAD total >21		
	H+F	H	F
<30 ans	12,8	11,0	14,9
30-39	14,1	13,1	15,5
40-49	16,6	14,4	19,2
50+	17,2	14,3	20,5
Ensemble	15,3	13,3	17,7

38 - Idem note 6



2.4 Un accompagnement du réseau Anact-Aract sur la prévention de l'usure professionnelle

Sur le terrain, les interventions réalisées par le réseau Anact-Aract dans des entreprises ont permis de mettre en évidence des processus qui tendent à fragiliser la position de certains groupes de femmes par rapport au travail et à la santé au travail à court ou moyen terme, comme le montre l'exemple ci-dessous³⁹.

a. ILLUSTRATION PAR UN CAS D'ENTREPRISE

Une entreprise d'imprimerie, malgré des investissements sur ses machines, constatait que les femmes contractaient davantage de troubles musculo-squelettiques et donc étaient très absentes. L'analyse démographique révèle qu'elles sont aussi les plus âgées et les plus anciennes dans l'atelier concerné.

L'intervenant en conditions de travail a démontré que, tout en étant dans le même atelier, les ouvriers et ouvrières ne réalisaient pas les mêmes tâches. Les femmes avaient accès à quatre types de poste différents, les hommes à neuf. Il a aussi mis en évidence le fait que les activités où étaient affectées les femmes — notamment le poste d'aide à la finition où elles étaient surreprésentées — étaient particulièrement contraignantes : port de charge jusqu'à 11 tonnes par jour avec de petites charges répétées, gestes répétitifs à forte cadence avec des prises de cahier à pleine main très « sollicitantes ».

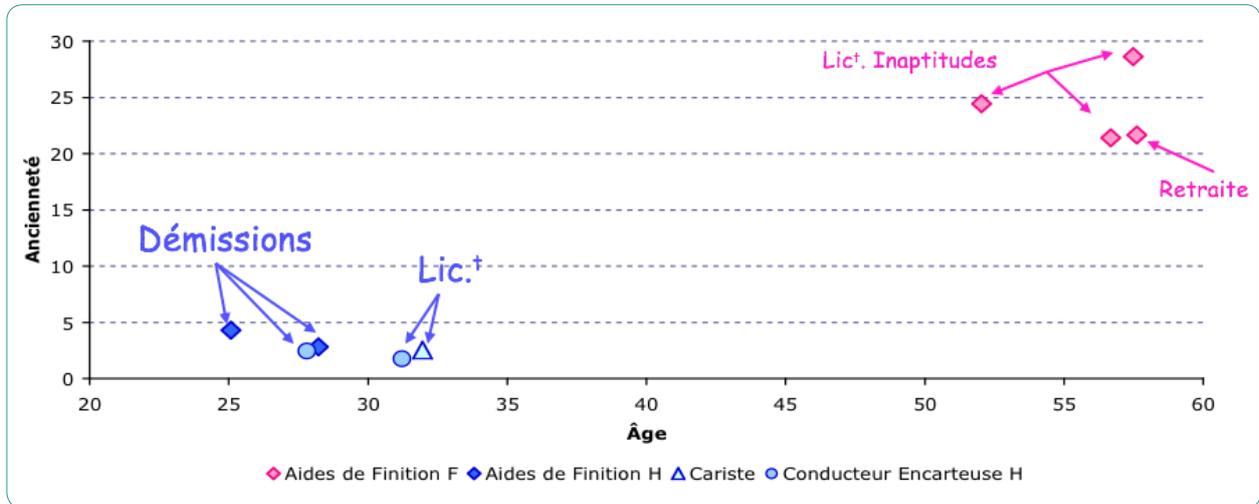
L'intervenant a élargi le diagnostic et démontré que les femmes et les hommes qui rentraient dans l'entreprise au même poste d'aide de finition n'évoluaient pas de la même manière. Les hommes quittaient le poste d'aide-finition en moyenne après trois ans, pour d'autres opportunités dans l'entreprise ou en dehors de l'entreprise (20% d'entre eux - certains étaient licenciés car ne tenaient pas le coup sur ces postes pénibles d'aide-finition). Le poste de « massicotier » (découpe des cahiers), qui permettait une évolution plus rapide, était réservé aux hommes car extrêmement difficile. La plupart des hommes se retrouvaient ensuite aide-conducteurs (16% d'entre eux) ou conducteurs de machines (26% d'entre eux), postes qui nécessitaient un travail de surveillance importante mais dont la pénibilité physique était beaucoup plus faible que celle des femmes.

Les femmes, en revanche, restaient au même poste d'aide-finition (100% des femmes) dont la pénibilité du travail (fréquence gestuelle et port de charge) les usaient prématurément. Elles étaient finalement en fin de carrière licenciées pour inaptitude ou partaient en retraite (21% d'entre elles dont les trois-quarts licenciées pour inaptitudes et un quart à la retraite).

39 - Égalité entre les femmes et les hommes et santé au travail: Comment le genre transforme-t-il l'intervention sur les conditions de travail? CHAPPERT F. et THERY L. 11/2016 <http://pistes.revues.org/4882>

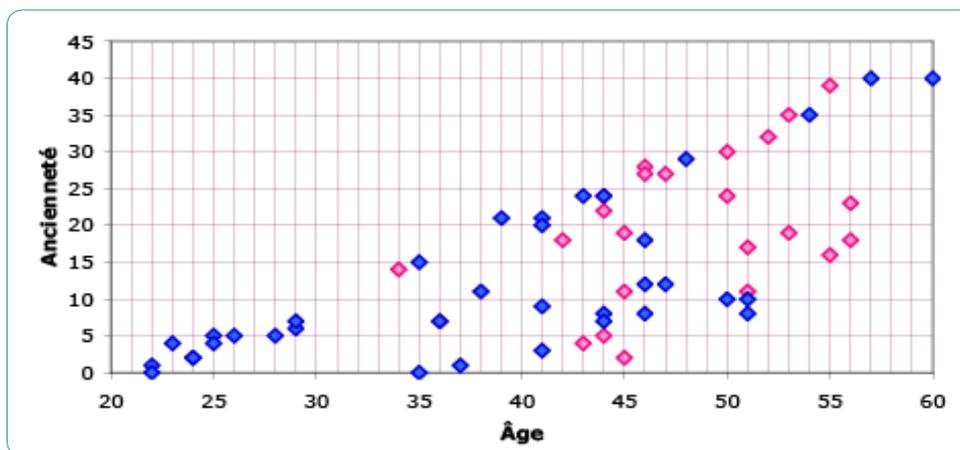
2. Des situations et conditions de travail différenciées pour les femmes et les hommes seniors

Répartition des sorties du Brochage selon l'âge, l'ancienneté, le genre et le poste occupé, depuis 2004



Face à ce constat, l'imprimerie a tout d'abord pris conscience qu'elle ne pouvait pas gérer la pénibilité par le seul levier du recrutement d'hommes, solution qu'elle avait commencé à adopter (cf. recrutement d'hommes du cadran gauche du tableau ci-dessous).

Répartition des salariés du Brochage selon l'âge, l'ancienneté et le genre en 2009



Suite au diagnostic, l'entreprise a travaillé en amont avec les fournisseurs de cahiers pour limiter les sollicitations des membres supérieurs et le port de charges et a repensé la conception des postes de travail. Mais elle a également repensé la question des parcours des femmes : en reconnaissant les compétences détenues par les aides de finition et leur responsabilité dans le bon fonctionnement de la ligne de production, elle a permis aux femmes d'évoluer vers les postes d'aide-conducteur ou de conducteur de machines.

Intégrer une perspective genrée est indispensable pour comprendre les problématiques concrètes de santé au travail et identifier les actions de prévention à entreprendre. Dans un contexte où certaines caractéristiques du travail connues pour être particulièrement pénalisantes pour les travailleurs vieillissants, par exemple le travail dans l'urgence, continuent



d'augmenter et ce plus particulièrement pour les femmes, leurs parcours étant globalement moins ascensionnels que ceux des hommes, elles sont plus susceptibles de rester longtemps dans un emploi avec des pénibilités, l'hypothèse d'une surexposition des femmes au risque d'usure professionnelle mérite d'être explorée au cas par cas. D'autant plus que, du fait d'interruptions de carrière plus fréquentes, elles auront pour un certain nombre d'entre elles besoin de rester en activité longtemps.

b. LA PRÉVENTION DE L'USURE PROFESSIONNELLE : UNE DÉMARCHE EN QUATRE ÉTAPES

Le réseau Anact-Aract a mis en place une démarche en quatre temps⁴⁰.

Première étape : lancer et structurer la démarche

- ▶ s'assurer que les conditions nécessaires à la mise en œuvre de la démarche sont réunies, ce qui implique d'identifier les acteurs à mobiliser (internes et externes, de mettre en place un groupe projet, d'identifier et partager les enjeux de la démarche et de définir la conduite de projet

Deuxième étape : repérer les symptômes de l'usure

- ▶ analyser les données sociales de l'entreprise pour définir les activités ou les catégories de salariés qui doivent prioritairement faire l'objet d'une analyse plus précise

Troisième étape : analyser les origines de l'usure

- ▶ repérer les facteurs d'usure pour construire des actions de prévention adaptées, en analysant les situations de travail.

Quatrième étape : élaborer un plan d'action, le mettre en œuvre et l'évaluer

- ▶ mobiliser différents registres d'action, articuler des mesures immédiates et des mesures à plus long terme en réfléchissant à l'articulation avec les autres politiques prévention et GRH.

40 - Lien sur le site anact.fr Kit [L'usure professionnelle. Comment agir pour l'éviter](#)

2. Des situations et conditions de travail différenciées pour les femmes et les hommes seniors



c. LE MODÈLE GENRE : UNE CLEF D'ANALYSE « DES SITUATIONS DE TRAVAIL, TOUTES CHOSES INÉGALES PAR AILLEURS »⁴¹

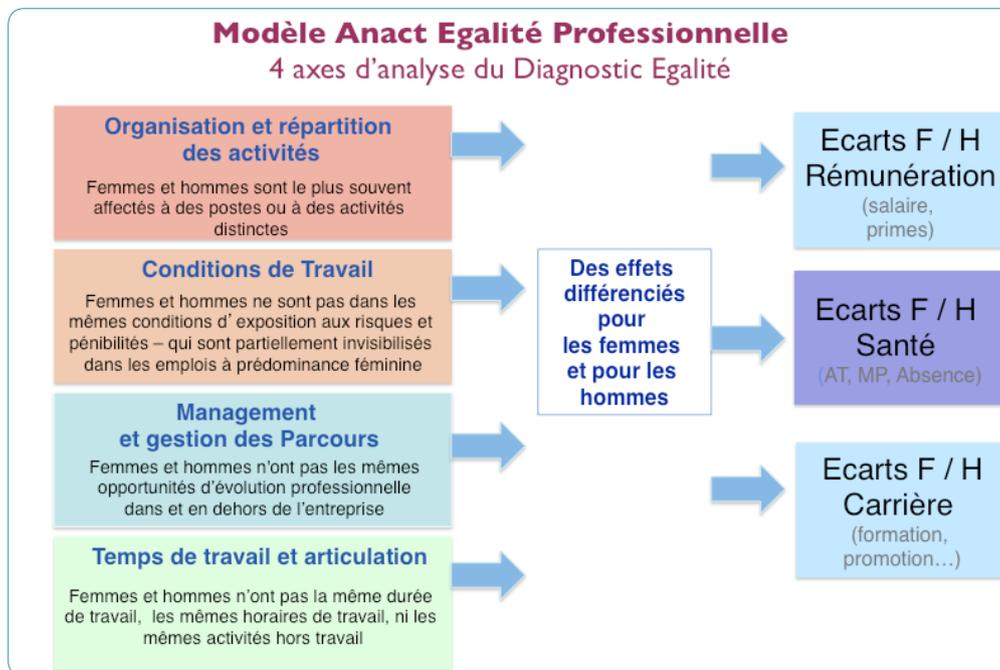
Les interventions du réseau Anact-Aract sur les questions d'usure professionnelle, d'absentéisme, et plus largement de prévention des risques professionnels ont aussi permis d'élaborer progressivement **un modèle d'analyse des écarts de santé au travail entre les femmes et les hommes selon 4 axes**. Ce modèle vient enrichir les étapes centrales — 2 et 3 — de la démarche de prévention de l'usure professionnelle qui vient d'être décrite, pour expliquer des effets potentiellement différenciés du travail sur la santé des femmes et des hommes.

Force était de constater que même les analyses épidémiologiques fondées sur une analyse «toutes choses égales par ailleurs» n'étaient pas forcément pertinentes pour comprendre les écarts, en termes de santé au travail, entre les femmes et les hommes (3). En effet, dans les entreprises, les femmes et les hommes sont dans des situations professionnelles «toutes choses inégales par ailleurs» en n'étant pas dans les mêmes métiers, pas dans les mêmes conditions de travail, pas dans les mêmes parcours et pas dans les mêmes conditions de conciliation des temps.

- 1) l'organisation du travail et la mixité : les femmes et les hommes n'exercent pas les mêmes métiers, n'occupent pas les mêmes postes de travail (4) ; même dans les secteurs ou les entreprises à prédominance féminine. Il existe une répartition sexuée des emplois. Il en est ainsi des postes dans le tertiaire, par exemple ceux des assistantes plus largement assurés par des femmes. Et dans le cas où les femmes et les hommes occupent un même poste dans l'entreprise ou exercent une même profession, les tâches ou activités ne sont pas forcément les mêmes.

41 - Lien sur le site anact.fr fiches repère « Analyser les écarts de situation femmes-hommes »

- 2) le travail : les femmes et les hommes sont exposés à des facteurs de risques et de pénibilités distincts, partiellement rendus visibles, notamment dans les emplois à prédominance féminine, avec des effets différenciés en termes de santé (5) ; ainsi par exemple les emplois à domicile auprès des personnes âgées sont principalement occupés par des femmes, or ce travail et les conditions qui y sont liées restent très peu voire invisibles.
- 3) les parcours : les femmes et les hommes n'ont pas les mêmes parcours professionnels, entre autres plus hachés pour les femmes du fait de leur arrivée plus tardive dans le monde du travail. Ces parcours sont plus précaires à cause notamment des emplois à temps partiel et, à emplois équivalents, elles sont davantage sujettes à l'usure professionnelle du fait d'une exposition prolongée aux risques et à la pénibilité.
- 4) le temps : les femmes et les hommes n'ont pas les mêmes contraintes de temps de travail, liées entre autres, à la fragmentation d'emplois de courtes durées pour les femmes, ni les mêmes activités dans le « hors travail », à cause de la persistance des inégalités dans le partage des activités domestiques. Cependant, dans le cadre de nos interventions en entreprise, il apparaît que, contrairement aux idées reçues, il n'y a pas de corrélation entre le niveau d'absence et le nombre d'enfants, même si la situation de « séparé-e, divorcé-e, veuf-ve » est associée à plus d'absences pour les femmes comme pour les hommes.



3



LE RÔLE
DES STÉRÉOTYPES
LIÉS AU SEXE
ET À L'ÂGE
ET LEUR IMPACT
SUR LES LIENS
INTER-
GÉNÉRATIONNELS



DEUXIÈME PARTIE : LES FREINS À L'EMPLOI POUR LES FEMMES SENIORS

2. Le rôle des stéréotypes liés au sexe et à l'âge et leur impact sur les liens intergénérationnels

L'âge apparaît, pour les femmes comme pour les hommes, comme un critère d'éviction du marché de l'emploi. L'âgisme est une attitude de discrimination ou de ségrégation à l'encontre des personnes âgées,⁴² exerçant une forme de violence sur ces personnes⁴³. Pour rappel, l'âge figure parmi les 25 critères de discrimination dans le code du travail. Il peut se cumuler avec d'autres facteurs de discrimination comme le sexe ou l'apparence physique.

Le temps de la valorisation des « anciens », porteurs d'expérience et de sagesse, semble révolu. Effet de la concurrence d'un savoir mis immédiatement à disposition via Internet qui discrédite le savoir lié à l'accumulation des expériences au fil de la vie ? Effet d'un allongement de la durée de vie, qui en créant une classe d'âge très nombreuse des seniors, démonétise ce qu'ils peuvent offrir et les met en concurrence directe avec des plus jeunes qui veulent leur place et qui se lassent de devoir les « supporter » au sens propre et figuré ? Effet induit de la coexistence de quatre générations au travail dont les centres d'intérêt divergent parfois radicalement ? Effet des révolutions technologiques sans précédent grâce au numérique qui accentue l'obsolescence de pratiques de travail et exigent des capacités d'adaptation et d'agilité mentale, d'une exigence sans commune mesure avec ce qui était demandé précédemment ? Les stéréotypes liés à l'âge se conjuguent aujourd'hui majoritairement sur un mode négatif.

3.1 La double peine des femmes seniors en proie à des stéréotypes âgistes et sexistes

L'âge est la principale cause de discrimination identifiée par les personnes interrogées dans le cadre du Baromètre national de perception de l'égalité des chances MEDEF (2018), qui est même en forte progression. L'âge joue un rôle déterminant, dans l'esprit des recruteurs, et ce, en début de processus, dès la diffusion des offres d'emploi. Une étude réalisée par le Centre d'études de l'emploi et du travail (CEET)⁴⁴, reposant sur une comparaison d'annonces d'emplois françaises, britanniques, et espagnoles diffusées sur internet, montre que 90% des annonces mentionnant l'âge du candidat ciblent les 25-40 ans. Les stéréotypes liés à l'âge des candidats se poursuivent tout au long du processus du recrutement⁴⁵ notamment lors de l'entretien de recrutement, ce qui pose problème dans un contexte de vieillissement des populations et d'allongement de l'espérance de vie.

Le cumul de l'âge et du sexe joue également avec force comme critères de discrimination sur le marché de l'emploi à l'encontre des femmes. Le sociologue Jean-François Amadiou estime que les discriminations sont « multiples, cumulatives et croissantes, »⁴⁶ car les victimes présentent souvent plusieurs caractéristiques.

En s'appuyant sur une approche intersectionnelle, la 10^e édition du baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi du Défenseur des Droits et de l'OIT⁴⁷ détermine que l'âge et le sexe sont les deux premiers motifs des expériences de discrimination liées au travail. Ainsi 16,9% de femmes ont subi une expérience de discrimination liée à

42 - Dictionnaire en ligne Larousse

43 - Nahmiash, D. & Reis, M. (2000). Most successful intervention strategies for abused older adults. *Journal of Elder Abuse and Neglect*, 12(3/4), 53-70.

44 - MARCHAL Emmanuelle, RIEUCAU Géraldine, « Candidat de plus de 40 ans, non diplômé ou débutants'abstenir. », *Connaissance de l'Emploi*, n°11, pp.1-4, 2005.

45 - Grésy B, Lebert S., *Egalité entre les femmes et les hommes dans les procédures RH, le réflexe égalité à chaque étape*, CSEP, mars 2019

46 - Amadiou J-F, « Vraies et fausses solutions aux discriminations », *Formation emploi*, 101 | 2008, 89-104.

47 - <https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/etudes-et-recherches/2017/03/10e-barometre-de-la-perception-des-discriminations-dans-emploi>



l'âge contre 13,8% d'hommes. Cette méthodologie permet également de lever le voile sur une autre réalité : les discriminations liées au sexe sont principalement subies par des femmes (23,7%) contre uniquement 5,5% d'hommes. En partant de cette hypothèse de la double peine (« *double jeopardy* »), les femmes (membres d'une catégorie de genre défavorisée par comparaison à la catégorie masculine) seniors (membre d'une catégorie d'âge défavorisée par comparaison à la catégorie des plus jeunes) seraient, dans une situation d'évaluation sociale ou professionnelle, l'objet d'une double discrimination.⁴⁸

3.2 L'origine et la nature des stéréotypes liés à l'âge

LA PEUR DE LA VIEILLESSE ET DE LA MORT

En interrogeant, la perception du vieillissement dans notre société et de la façon dont il est vécu, l'âgisme renvoie à des angoisses à l'égard du vieillissement, de la maladie et de l'incapacité, ainsi qu'à une peur de l'impuissance et de l'inutilité. Pour Gary Becker, les discriminations sont motivées par « un ressentiment » des employeurs, des collègues ou des clients envers un groupe. Il devient donc économiquement rationnel pour eux de ne pas employer de seniors, de les payer moins ou de vouloir payer moins leur production.⁴⁹ Ces stéréotypes peuvent également trouver racine dans l'accusation, fréquemment portée contre les personnes âgées, de vivre grassement d'une retraite qui serait construite grâce aux contributions des classes plus jeunes mais les ressorts de cet ostracisme reposent sur des causes plus existentielles.

Pour le gérontologue Robert Butler⁵⁰, l'âgisme reflète le profond malaise des jeunes et des adultes d'âge mûr face à la vieillesse. L'expert en marketing Michael R. Solomon⁵¹ rappelle que l'ampleur de ces stéréotypes peuvent se traduire jusqu'à la victimisation des personnes âgées, ainsi que leur marginalisation⁵².

LES DIFFÉRENTS TYPES DE STÉRÉOTYPES

L'association Force Femmes, auditionnée par le CSEP, a mené une enquête triangulaire en 2015, (femmes seniors, cabinets de recrutement et clients) pour identifier les types de stéréotypes susceptibles de se transformer en freins et de mener à la discrimination ou à l'éviction des femmes seniors sur le marché de l'emploi. À noter que 68% des cabinets de recrutement interrogés considèrent l'âge comme un facteur potentiellement discriminant dans la recherche d'emploi et que 47 % d'entre eux avouent qu'il est difficile de « placer » une femme de plus de 45 ans.

Ces freins sont essentiellement le coût de la main d'œuvre et les craintes de rigidité (par exemple la mobilité), la difficulté d'adaptation au changement (37%), concernant notamment les nouvelles technologies, un temps restant à travailler dans l'entreprise jugé trop court (23%) et le manque de dynamisme (21,6%). Au cumul de ces freins, s'ajoute également trois réserves susceptibles de constituer des freins : la question de l'apparence, frein à l'embauche des femmes pour 78% des cabinets, la crainte de devoir gérer des conflits intergénérationnels et les problèmes de santé.

48 - Faure, A. & N'Dobo, A. (2012). Double avantage ou double peine ? Les effets de l'âge et du sexe des candidats sur les attitudes évaluatives et discursives des évaluateurs en situation de recrutement. Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale, numéro 94(2), 285-316. doi:10.3917/cips.094.0285.

49 - Becker G, The Economics of discrimination, 1957

50 - Butler, R. N. 1969. "Age-ism: Another Form of Bigotry." The Gerontologist 9(4, Part 1): 243-6.

51 - Michael R. Solomon Journal of Consumer Research Vol. 10, No. 3 (Dec., 1983), pp. 319-329

52 - (Lecours et Roy, 1982).

2. Le rôle des stéréotypes liés au sexe et à l'âge et leur impact sur les liens intergénérationnels

Ces stéréotypes, prégnants dans l'esprit des cabinets de recrutement et des clients, sont internalisés également par les femmes qui sont 76% à estimer que leur âge est un frein à leur projet professionnel. D'où phénomène d'auto-dévalorisation de leur valeur professionnelle : 95% des femmes seniors interrogées se disent prêtes à faire des concessions sur le montant du salaire, la durée du contrat et même l'intérêt pour le poste ou le niveau de responsabilité pour retrouver un emploi.

3.3 Le rôle des médias et de la culture populaire dans l'invisibilisation, voire l'ostracisation des femmes seniors

L'ABSENCE DE REPRÉSENTATIVITÉ DES FEMMES EN GÉNÉRAL ET PLUS PARTICULIÈREMENT DES FEMMES DE PLUS DE 50 ANS

L'image des femmes dans les médias est un réel sujet de préoccupation, dont s'était enquis la commission de réflexion sur l'image des femmes dans les médias⁵³ en 2008. Alors même que « Les médias représentent une voie majeure de socialisation que les représentations qu'elles génèrent constituent un mode de connaissance mais contribuent dans le même temps à l'élaboration des identités individuelles et sociales, à la diffusion de normes, conduites et valeurs. »⁵⁴, les femmes continuent d'être sous représentées, alors qu'elles sont la moitié de l'humanité.

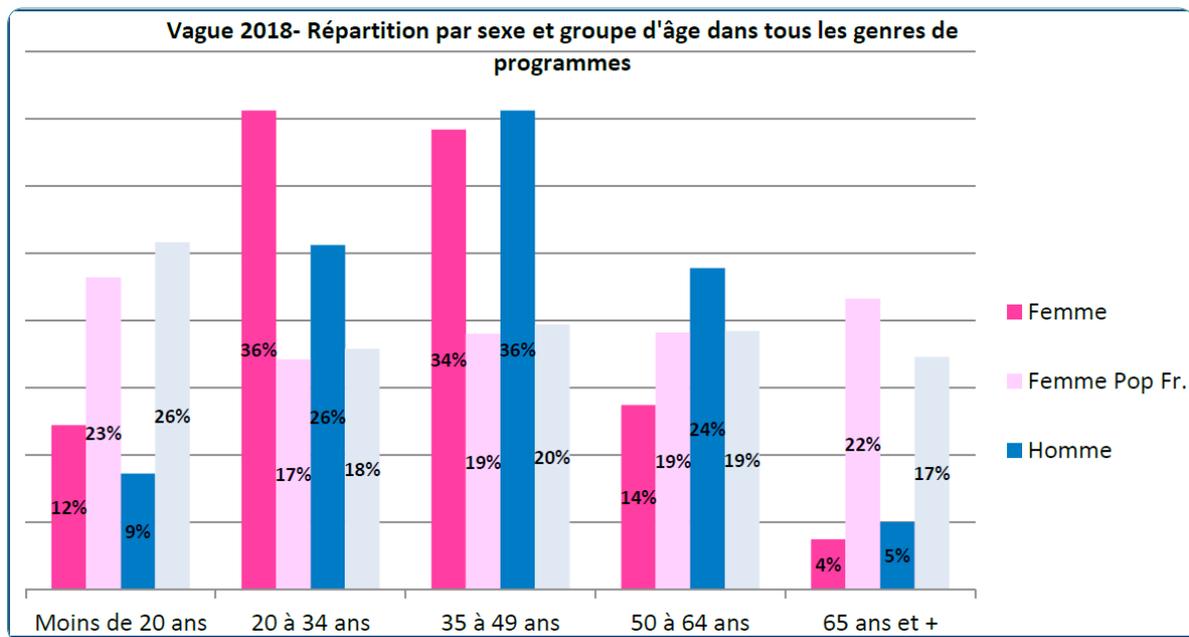
Plus encore, les femmes de plus de 50 ans disparaissent quasiment des écrans, scènes, écrits et autres lieux de visibilité. À partir d'un corpus de séries diffusé en France (mais avec exemples originaires d'autres pays, notamment du Royaume-Uni et de États-Unis) en 2010, Mathieu Arbogast⁵⁵ a démontré la rareté des femmes de plus de 50 ans à l'écran, par opposition à la présence fréquente d'hommes dans ce groupe d'âge.

Le schéma ci-dessous, extrait du baromètre de la représentation des femmes à l'écran réalisé par le CSA en 2018 montre d'une part, que les femmes sont largement représentées à l'écran dans la tranche d'âge « 20-34 ans », et d'autre part, qu'elles sont sous représentées à partir de 50 ans. Cette sous-représentation s'éloigne de la réalité démographique : 36 % des individus indexés sont des femmes de 20 à 34 ans alors qu'elles ne représentent que 17 % de la population active. À l'inverse, seulement 18 % des individus de plus de 50 ans sont des femmes, alors qu'elles représentent 41 % de la population active.

53 - Grésy B. et Reiser M., Rapport sur l'image des femmes dans les médias, 2008, p 10

54 - *Op. cit.* Rapport sur l'image des femmes dans les médias, p 10

55 - ARBOGAST Mathieu, « Plus de leur âge ? La sexualité des femmes de 50 ans dans les séries TV au début du XXI^e siècle », Clio. Femmes, Genre, Histoire [En ligne], 42 | 2015



Source : baromètre de la représentation des femmes à l'écran, CSA, 2018

UNE INVISIBILISATION LIÉE À DES CAUSES MULTIPLES

Exclus des normes de beauté et des fantasmes au masculin

Le sexisme s'appuyant sur des normes restrictives de beauté, de jeunesse et de disponibilité sexuelle, les femmes seniors sont très peu présentes à la télévision et lorsqu'elles le sont, elles sont rarement des personnages clés ou « tendances ». Elles apparaissent plutôt dans des stéréotypes mineurs et bien souvent négatifs : voisines indiscrettes, belles-mères intrusives ou vieilles tantes aigries, qui entravent la vie et les désirs des personnages centraux beaucoup plus jeunes. Cette invisibilisation des femmes de plus de 50 ans et des sujets les concernant au sein de la sphère médiatique, à contre-courant de la composition de la société actuelle, est une façon plus ou moins consciente de les disqualifier, en les excluant des normes de fantasmes masculines. À ce sujet, la romancière Suzanne Sontag et la philosophe Simone de Beauvoir ont écrit sur le « double standard du vieillissement » et le lien empoisonné de sexisme et d'âgisme qui affranchit les femmes à mesure qu'elles vieillissent. Susan Sontag constate qu'au sein de la société : « vieillir signifie un processus graduel de disqualification sexuelle »⁵⁶. Pour Simone de Beauvoir, hommes et femmes ne sont pas égaux face au vieillissement, « Tandis que celui-ci vieillit continûment, la femme est brusquement dépouillée de sa féminité ; c'est encore jeune qu'elle perd l'attrait érotique et la fécondité d'où elle tirait, aux yeux de la société et à ses propres yeux, la justification de son existence et de ses chances de bonheur ».⁵⁷

56 - SONTAG Susan, 1972 « The double standard of Aging », Saturday Review of Society, 55, 39 : 29-38.

57 - BEAUVOIR, Simone de, 1949 Le deuxième sexe, t. I : « Les faits et les mythes » ; t. II : « L'expérience vécue ». Paris, Gallimard, p 399

2. Le rôle des stéréotypes liés au sexe et à l'âge et leur impact sur les liens intergénérationnels

ZOOM SUR : la question de l'âge – Un manque criant de rôles pour les comédiennes de plus de 40/50 ans dans les productions cinématographiques, théâtrales ou télévisuelles qui ne reflète pas la réalité sociétale

Le diagnostic est clair : après 50 ans, les femmes disparaissent des scènes et des écrans. L'association Actrices, Acteurs de France Associés (AAFA) en fait le constat dans son article intitulé « Tunnel de la comédienne de 50 ans »¹⁹⁴, expression qui caractérise le phénomène de l'invisibilisation des femmes de plus de 50 ans dans les productions cinématographiques et théâtrales et le fort ralentissement de leur carrière. Le recensement fait par l'AAFA elle-même, fait apparaître que les rôles pour les comédiennes de plus de 50 ans ne concernaient en 2015 que 8 % de la totalité des rôles, en total décalage avec la réalité sociétale où plus d'une femme majeure sur deux a plus de 50 ans¹⁹⁵.

Ce phénomène témoigne des stéréotypes de sexe et des injonctions à la beauté et à la jeunesse qui incombent aux femmes dans les arts et la culture. Passé un certain âge, les femmes sont « mises au placard », leur apparence ne pouvant incarner, selon les imaginaires collectifs, les canons de beauté. D'un corps sexualisé, elles vont passer à un corps déprécié : « Les comédiennes semblent disparaître après 40 ans pour réapparaître à 65, dans des rôles de grand-mères ! »¹⁹⁶.

Cette réalité souffre de rares exceptions : l'actrice Agnès JAOUÏ, âgée de 52 ans, poursuit sa magnifique carrière d'actrice en étant à l'affiche d'Aurore, le dernier film de Blandine LENOIR¹⁹⁷. C'est également le cas de Karine VIARD, qui, à 52 ans également, ne cesse d'interpréter des premiers rôles.

Les disparités entre les carrières des femmes et hommes sont mises en avant par le rapport de Deborah DEAN « Âge, genre et emploi des artistes-interprètes en Europe » (FIA 2007) qui souligne que : « Les principales concentrations d'artistes-interprètes masculins se situent dans les tranches d'âge 41-50 ans et 51-60 ans, bien que le groupe des hommes soit aussi réparti de façon plus homogène parmi les catégories d'âge et de longueur de carrière que les femmes, lesquelles se concentrent dans les groupes d'âge 20-29 ans et 30-35 ans »¹⁹⁸. Toujours selon cette même enquête, le vieillissement est perçu par 68 % des femmes comme un inconvénient pour leur carrière d'artiste-interprète, contre seulement 15 % des hommes. Les femmes ont pleinement conscience que leurs opportunités de travail, en termes quantitatifs comme qualitatifs, souffrent de leur avancée en âge. Ces comédiennes sont alors doublement discriminées : en raison de leur sexe et en raison de leur âge.

Le monde du travail, imprégné de la culture sociétale de l'injonction de la jeunesse éternelle, mais également de ses valeurs et croyances entourant le vieillissement, se révèle donc discriminant pour les seniors, encore plus pour les femmes seniors.



3.4 Les relations intergénérationnelles : conflit ou opportunité ?

Compte tenu des effets d'un chômage élevé persistant, des évolutions du marché du travail, d'une longue période de partage du travail entre les générations au détriment des jeunes et des travailleurs âgés, et des tensions sur le financement de la protection sociale⁵⁸, quatre générations doivent dorénavant cohabiter et travailler ensemble. La typologie des générations la plus commune a été suggérée par les historiens W. Strauss et N. Howe⁵⁹ qui ont utilisé des données démographiques et historiques pour identifier trois générations : les Baby-boomers nés entre 1942 et 1959 (génération BB), la génération X (1960-1979), et la génération Y (1980-1995) aussi appelés « les Millennials » (ou « Millenniaux ») qui sont les enfants des baby-boomers. Depuis peu, les trois premières générations doivent cohabiter avec une quatrième : la génération Z qui regroupe les personnes nées après 1995.

a. TRANSMISSION DES SAVOIRS OU CONFLIT ?

Pour le sociologue Gilles Séraphin⁶⁰, le lien intergénérationnel professionnel se caractérise par la mise en relation de personnes appartenant à des générations différentes. Ce lien n'est pas automatiquement corrélé à l'âge, mais à la période de la formation initiale et à l'expérience professionnelle. La transmission porte sur un savoir-faire pratique partagé.

Ce rôle de transmission a été longtemps valorisé. Aujourd'hui, c'est plutôt l'idée d'un conflit intergénérationnel qui prévaut. Quand ce type de transmission est contrarié, voire impossible ou discrédité, des conflits peuvent apparaître. Le terme « conflit intergénérationnel » correspond à « une difficulté à travailler avec des personnes d'une génération différente, voire une préférence pour travailler avec des personnes de la même génération ».⁶¹ Le travail, lieu de partage, d'échange et de transmission serait devenu un lieu de tensions entre ces différentes générations, qui ne partagent pas les mêmes valeurs « travail ». Pour d'autres, les facteurs explicatifs de l'opposition entre les générations prennent racine essentiellement au niveau organisationnel.

Des valeurs « travail » différentes

En 2015, le réseau IMS Entreprendre pour la cité⁶², a interrogé 3000 managers sur le regard que les salariés portaient les uns sur les autres, suivant leur génération.

- ▶ Les **20-35 ans**, regroupés dans les générations Y et Z, se perçoivent en majorité comme « dynamiques, efficaces et motivés ». Pour les salariés plus âgés, ces générations Y et Z seraient plutôt « irrespectueux, trop ambitieux et volatils », manquant « de fond », d'expérience et de rigueur et ils reconnaissent difficilement leurs compétences, tant sur le plan technique que « managérial ». L'autre point de désaccord concerne l'attention qu'ils accordent à l'articulation de la vie professionnelle et de la vie privée. Ils sont perçus par les plus âgés comme beaucoup moins enclins à faire des concessions sur leur vie privée que les générations précédentes. Les modes d'organisation du travail actuels, axés sur le présentiel, ne concordent pas avec leurs attentes et nombre d'entre eux, parmi ces jeunes générations, estiment qu'ils seraient plus productifs dans des organisations du travail plus souples, des horaires plus flexibles.
- ▶ Plus expérimentés que les « Y », les **36-49 ans** jouissent sur le papier d'une position idéale. Ils sont « les piliers de l'entreprise », ceux à qui l'on prête le plus de compétences et la meilleure capacité à « manager ». Eux-mêmes sont

58 - JOLIVET Annie, « (Re)construire une approche multidimensionnelle des générations de l'entreprise », Caisse nationale d'assurance vieillesse, Gérontologie et société, vol.39/n°153/page 46, Février 2017

59 - HOWE Neil, STRAUSS William Generations: The History of America's Future, 1584 to 2069, New York, NY : William Morrow and Co

60 - SERAPHIN Gilles. « Introduction : Lien intergénérationnel et transmissions », Recherches familiales, vol. 8, no. 1, 2011, pp. 3-6.

61 - GRIMA F., « Impact du conflit intergénérationnel sur la relation à l'entreprise et au travail : proposition d'un modèle », Management Prospective Éditions, Revue management et avenir, 2007/3, p. 29.

62 - <http://www.reseau-lepc.fr/nos-actualites/les-stereotypes-sur-les-generations>

2. Le rôle des stéréotypes liés au sexe et à l'âge et leur impact sur les liens intergénérationnels

très fiers de leur position : ils « s'assimileraient aux plus jeunes pour la motivation et l'implication professionnelle et se compareraient aux seniors pour la fiabilité et les qualités humaines ». Mais cet entre-deux ne s'avère pas si idéal. « Cette génération a encore tout à prouver et a le sentiment d'être poussée par les plus jeunes, parfois plus diplômés, avec des compétences plus transversales menant à des postes de management, et arrêtés dans leur élan par les [plus de 50 ans], qui occupent les postes à haute responsabilité ». Pour conserver leur avance sur eux, « ils peuvent avoir tendance à faire une certaine rétention d'information ». « Ils ont aussi plus de mal à demander le soutien des Y, pour préserver leur statut et ne pas se mettre en défaut ».

- **Les plus de 50 ans** semblent les plus exposés aux stéréotypes négatifs. Ils se décrivent comme « tournés vers le passé », « has been », « rétrogrades », « attachés à leur carrière » ou « peu mobiles ». Des clichés tellement répandus dans les entreprises, voire la société dans son ensemble, qu'ils semblent les avoir intégrés, d'où une tendance très marquée à la dévalorisation. Pourtant, la plupart « refusent l'idée d'être sur une pente descendante ; ils réclament d'être formés jusqu'au bout, d'être reconnus pour leurs compétences et qu'une transmission du savoir soit encadrée par l'entreprise », demande toujours insatisfaite, alors qu'il leur reste une dizaine d'années à travailler.

Des dysfonctionnements organisationnels

Les apports des sociologues Séverine Misset et Sophie Divay, ainsi que de la chercheuse Tania Saba en appellent à une certaine prudence quant à la notion de conflit intergénérationnel qui serait fondée strictement sur l'opposition des valeurs. En effet, si elles constatent un manque de théorisation sur le phénomène de « choc des générations », elles estiment que les facteurs explicatifs trouveraient leur source dans des dysfonctionnements organisationnels, liés notamment à des changements de contenu des emplois pour des raisons d'économie de main d'œuvre et d'intensification des charges.

Dans une enquête réalisée en 2018⁶³, le cabinet de recrutement Hays fait le lien entre la génération d'appartenance et les valeurs associées au travail. L'enquête conclut que même si leurs méthodes de travail et de management diffèrent et sont parfois une source de conflits, toutes ces générations partagent toutefois une vision et des aspirations communes du travail. Cette conclusion est similaire à celle des travaux menés par T. Wils et al.⁶⁴, docteur en gestion des ressources humaines au Québec qui a réussi à montrer que chaque génération a, somme toute, des valeurs au travail assez semblables et qu'aucune différence significative n'a été trouvée pour les générations, ce qui remettrait en cause le « choc des générations ». « *S'attendre à ce que les employés affichent certaines attentes au travail uniquement parce qu'ils appartiennent à une cohorte semble recevoir peu d'appui dans les études* ».⁶⁵

Des oppositions de systèmes : diplôme contre expérience

Le sociologue Pierre Bourdieu a souligné l'existence d'un puissant facteur d'unification de la jeunesse : la massification scolaire, qui, selon lui, a pour effet l'inflation des diplômes et la perte des valeurs de ces derniers.⁶⁶ Les jeunes auraient donc un intérêt collectif de génération, à travers leur déclassement structural, celui de défendre la valeur des titres scolaires par rapport aux générations précédentes. Or, c'est à travers la question de la reconnaissance dans l'entreprise des différents niveaux de qualification que l'enjeu scolaire peut devenir un puissant facteur d'unification intergénérationnelle et d'opposition intergénérationnelle. « *Ce qui s'oppose, ce ne sont pas des vieux et des jeunes, ce sont pratiquement deux états du système scolaire, deux états de la rareté différentielle des titres et cette opposition objective se traduit dans des luttes de classements : ne pouvant dire qu'ils sont chefs parce qu'ils sont anciens, les vieux invoqueront l'expérience associée à l'ancienneté, tandis que les jeunes invoqueront la compétence garantie par les titres* »

63 - https://www.hays.fr/La_cohabitation_des_generations_au_travail_2018/index.htm

64 - WILS T., SABA T., WAXIN MF et LABELLE C, « Intergenerational and intercultural differences in work values in Quebec and the United Arab Emirates. Relations Industrielles/Industrial relations, pp. 445-469

65 - Saba, Tania. « Les valeurs des générations au travail : les introuvables différences », *Gérontologie et société*, vol. 39 / 153, no. 2, 2017, pp. 27-41.

66 - BOURDIEU P. « Classement, déclassement, reclassement. Actes de la recherche en sciences sociales, 24(1), 2-22, 1978



Deux exemples en appui

L'exemple d'un hôpital

En guise d'illustration, la sociologue Sophie Divay a analysé la rupture du lien intergénérationnel⁶⁷ qui s'est produite au sein d'un hôpital où la transmission du métier de soignante est empêchée par des contraintes managériales et gestionnaires qui, tout en réduisant les dépenses, ont provoqué l'accentuation de la pénurie de main-d'œuvre et l'intensification de la charge de travail. Si elle considère la transmission du métier de soignante comme un processus complexe, elle estime que ces dégradations des conditions de travail contribuent alors à fragiliser le personnel stabilisé (les anciennes) tout en développant la précarisation du personnel de remplacement (les débutantes). Prises au piège de dysfonctionnements organisationnels, elles sont dans l'incapacité de construire une solidarité défensive et développent même des stratégies individuelles de résistance à la transmission de leur métier. Les anciennes rendent les débutantes responsables de leurs difficultés communes, lesquelles émanent pourtant de facteurs organisationnels.

L'exemple d'une entreprise métallurgique

D'autres organisations, qui, en développant une politique du « sang neuf » et en privilégiant les nouveaux arrivants plus diplômés que les seniors, car issus de la scolarisation de masse, au détriment de l'expérience des seniors, ont ainsi créé un déséquilibre entre la nouvelle et l'ancienne génération. Dans ce cas précis, le diplôme est instrumentalisé par les politiques managériales et vient cristalliser de potentiels conflits.

C'est ce que démontre une enquête de terrain menée par la sociologue Séverine Misset⁶⁸, entre 2004 et 2007, au sein d'une entreprise de l'industrie métallurgique. Une nouvelle grille de classification introduite dans l'entreprise contient un potentiel non négligeable d'accentuation des oppositions entre générations. Les dirigeants d'entreprise ont en effet mis délibérément en place un système qui avantage les jeunes générations, qui serait, selon eux, espoirs de changement au détriment des anciens.

b. DES POLITIQUES PUBLIQUES POUR RAPPROCHER LES GÉNÉRATIONS

En créant le contrat de génération en 2013, les pouvoirs publics ont tenté d'apporter une réponse concrète et simultanée au chômage des jeunes et des seniors, tout en recréant du lien entre ces deux générations *via* la transmission de savoirs et de compétences. La création du contrat de génération poursuivait trois enjeux : l'insertion durable des jeunes sur le marché du travail grâce à leur recrutement en CDI et à l'amélioration de leurs conditions d'accueil dans l'entreprise ; le maintien en emploi ou le recrutement de seniors pour éviter des périodes sans emploi avant la retraite ; et la préservation des compétences dans les entreprises grâce à leur transmission entre les générations. Il avait également pour objectif de créer de la solidarité entre les générations.

Selon la Cour des Comptes⁶⁹ « L'élaboration d'un seul instrument pour répondre à trois problèmes distincts (le chômage des jeunes, celui des seniors et la transmission des compétences dans les entreprises) a abouti à construire un dispositif hybride, qui tient à la fois de l'obligation de négocier, d'un régime de pénalités et d'un système d'aide : il n'est pas surprenant, dans ces conditions, qu'il ait été considéré comme complexe et peu lisible par les entreprises. De façon paradoxale, les efforts des pouvoirs publics pour construire un dispositif porté par les partenaires sociaux et adapté à l'entreprise ont été compris comme une charge supplémentaire pesant sur les employeurs et inadaptée à leurs besoins. »

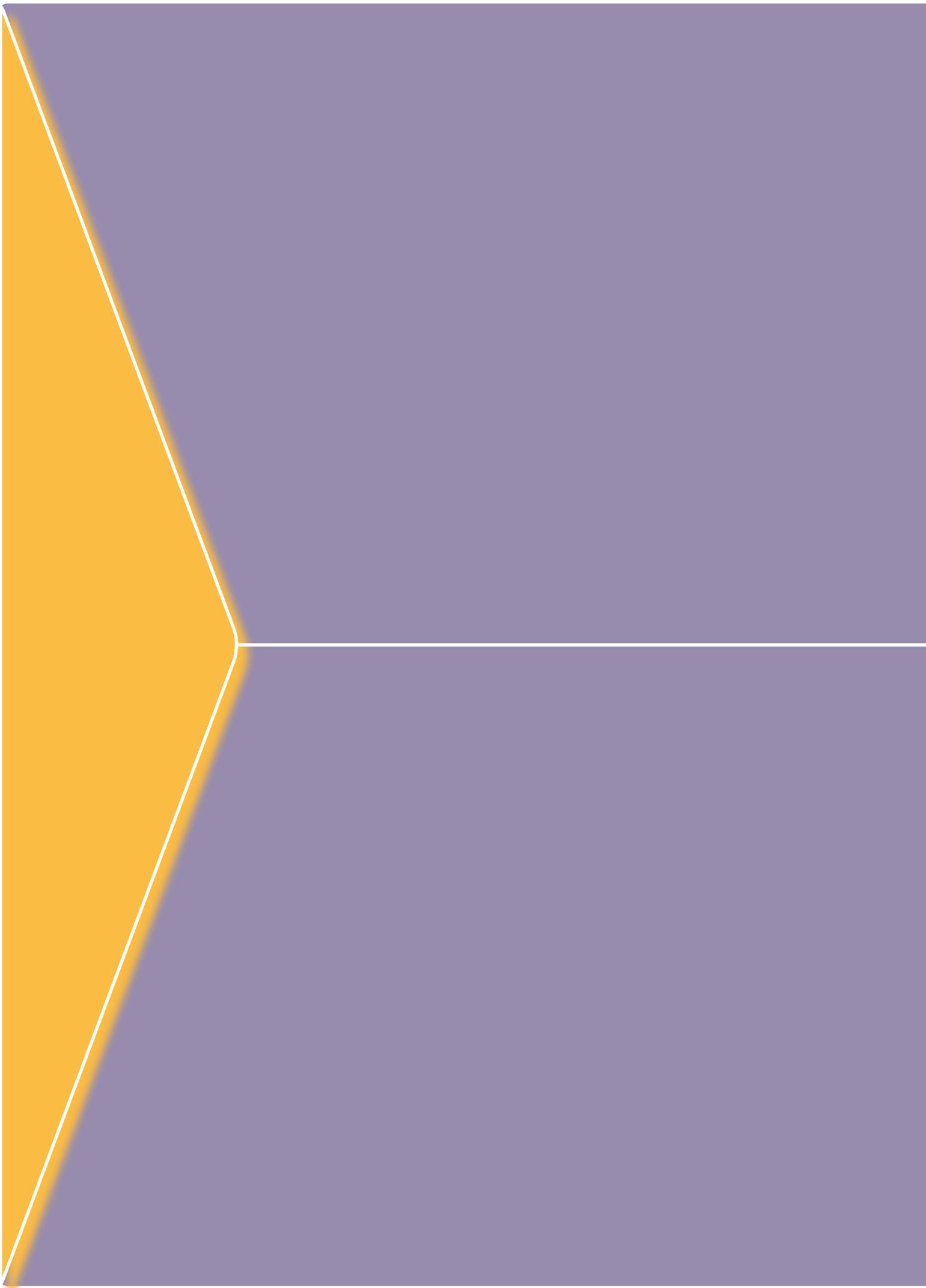
Ce contrat de génération a été supprimé en 2018 (voir partie politiques publiques supra).

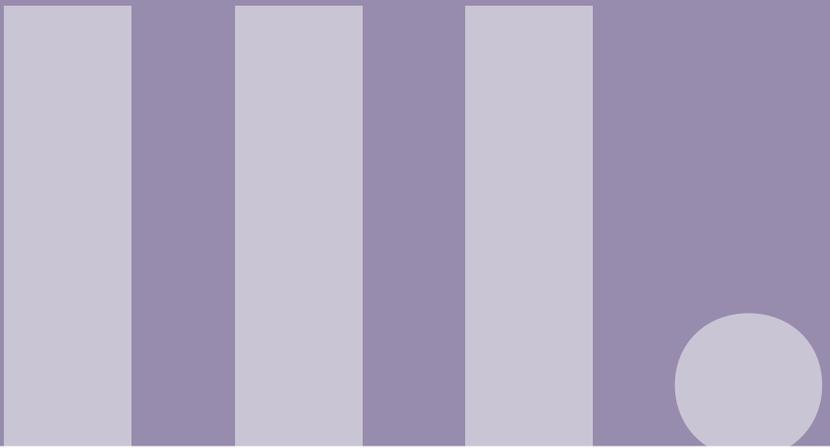
67 - Arborio, Anne-Marie. « Sophie Divay. Soignantes dans un hôpital local. Des gens de métier confrontés à la rationalisation et à la précarisation. Presses de l'Ehesp, Rennes, coll. « M », Travail, genre et sociétés, vol. 32, no. 2, 2014, pp. 208-211

68 - Misset, Séverine. « Classifications ouvrières et confrontation de générations d'ouvriers qualifiés : vers une remise en cause de l'ordre de l'ancienneté ? », Sociétés contemporaines, vol. 90, no. 2, 2013, pp. 29-52

69 - « Le contrat de génération : les raisons d'un échec », Rapport public annuel, Cour des Comptes, février 2016

2. Le rôle des stéréotypes liés au sexe et à l'âge et leur impact sur les liens intergénérationnels





**TROISIÈME
PARTIE**

**LES AUTRES
FACTEURS
AYANT UNE
INCIDENCE
SUR L'EMPLOI
DES FEMMES
SENIORS**



Cette partie du rapport a été rédigée par le HCFEA et fait l'objet d'un document séparé, sous le timbre du HCFEA, annexé à ce présent rapport. Ce document traite de deux sujets :

- ▶ **Les dissolutions de couples (par rupture ou décès) qui affectent les femmes seniors**
- ▶ **L'implication des femmes seniors dans l'aide à un proche en situation de handicap ou de perte d'autonomie et dans l'aide grand-parentale**

Ne figurent donc ici que deux notes de synthèse relatives à ces deux analyses.

1



LES DISSOLUTIONS
DE COUPLES
(PAR RUPTURE
OU DÉCÈS)
QUI AFFECTENT
LES FEMMES
SENIORS



1. Les dissolutions de couples (par rupture ou décès) qui affectent les femmes seniors

Dans son rapport sur les femmes seniors⁷⁰, définies ici comme ayant entre 55 et 64 ans, le Conseil de l'âge aborde dans cette première note⁷¹ la situation des femmes seniors, confrontées à une dissolution de leur couple, que celle-ci résulte d'une séparation conjugale (divorce, rupture d'un pacte civil de solidarité — Pacs — ou d'une union libre) ou du décès du conjoint ou du compagnon.

Elle examine les dispositifs publics et privés les protégeant, et leur apport à leur niveau de vie.

Il faut souligner en préambule que les femmes seniors ne forment pas une catégorie homogène. En effet, sur cette tranche d'âge, les femmes connaissent des évolutions majeures dans leur vie (départ des enfants du foyer, diminution du taux d'activité voire passage à la retraite, risque de séparation qui diminue avec l'âge mais risque de décès du conjoint qui augmente). Ceci amène donc à relativiser la signification de certaines moyennes utilisées dans ce rapport pour décrire la situation de ces femmes.

Fréquence des dissolutions de couples des femmes seniors

La dissolution de leur couple est une situation de faible fréquence pour les femmes seniors. Elle ne concernerait qu'une femme en couple sur 50. Cette faible fréquence est logique puisque la majeure partie des ruptures (divorces ou séparations) est passé et que celle des décès est à venir.

Cette dissolution concerne très majoritairement des femmes seniors mariées (73%).

70 - Ce rapport constitue une contribution du Conseil de l'âge à la saisine de Madame Grésy, Secrétaire générale du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes par la Secrétaire d'État chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations, portant sur la situation des femmes seniors.

71 - Ce rapport comprend une deuxième note portant sur « L'implication des femmes seniors dans l'aide à un proche en situation de handicap ou de perte d'autonomie et dans l'aide grand-parentale »

La rupture est le fait générateur le plus important (57% contre 43% pour le décès) comme le montre le tableau ci-dessous.

Nombre annuel de dissolutions, causes de dissolution et statut du couple d'origine⁷²

	Statut du couple d'origine		
	Marié	PACS et concubinage	Ensemble
Rupture	15 500 ⁽¹⁾	11 000 ⁽²⁾	26 500
Décès	18 000 ⁽³⁾	1 700 ⁽⁴⁾	19 700
Ensemble	33 500	12 700	46 200

(1) Source : Ministère de la Justice, en 2016

(2) Estimation : ensemble des femmes en couple non marié en 2016 et taux de séparation issu de Costemalle (2017)⁷³

(3) Estimation des nouvelles veuves (voir annexe 1)

(4) Estimation : ensemble des femmes en couple non marié en 2016 et probabilités de veuvage estimées

Les dispositifs publics et privés de protection

Les femmes seniors sont protégées par des dispositifs variés.

Une partie est financée de façon légale (ou conventionnelle) dans un cadre financier mutualisé (comme les pensions de réversions pour les couples mariées) ; le financement d'autres dispositifs repose directement sur les ménages (comme les dispositifs privés de protection ou les prestations compensatoires pour les couples mariées).

- ▶ Le mariage donne lieu à une protection plus solide que le PACS ou le concubinage. Dans ces situations en effet, il n'y a ni prestation compensatoire, ni pension de réversion qui sont les dispositifs les plus puissants et les plus mutualisés.
- ▶ En cas de divorce, la prestation compensatoire (PC) a pour but de corriger l'écart de situation entre les ex-époux. Le montant et les modalités de la PC sont fixés le plus souvent par les époux avec l'aide de leurs avocats et en cas de désaccord par le JAF, en s'appuyant sur des critères légaux non limitatifs (durée de mariage, âge et état de santé, situation professionnelle, patrimoine estimé et prévisible, droits existants et prévisibles en matière de retraite). 30 %⁷⁴ des femmes divorcées seniors perçoivent une prestation compensatoire. Leur prestation est majoritairement versée en capital pour un montant médian d'environ 30 000 €. Une minorité reçoit une prestation sous forme de rente.
- ▶ En cas de décès, la pension de réversion n'est ouverte qu'aux couples mariés. Les bénéficiaires sont principalement des veuves. Le taux de la réversion varie entre 50 et 60% selon le régime d'affiliation du décédé. La pension de réversion est proportionnelle aux droits à la retraite du défunt, sauf dans le régime général où il existe une condition de ressources. Son montant moyen est d'environ 650 € par mois, pour une durée de service de l'ordre de 16 ans.

72 - Le détail des estimations et les sources de données sont rassemblés en annexe 1.

73 - Source : Vianney Costemalle (2017), « Formations et ruptures d'unions : quelles sont les spécificités des unions libres ? », France, portrait social, édition 2017 - Insee Références

74 - Cf. Infostat-Justice n° 144 de septembre 2016 complétés à la demande du HCFEA par la Chancellerie en février 2019. Les résultats de cette étude portaient sur l'exploitation de 14 220 jugements de divorce rendus entre le 16 septembre et le 25 octobre 2013.

1. Les dissolutions de couples (par rupture ou décès) qui affectent les femmes seniors

En cas de décès du conjoint/partenaire, des dispositifs privés de protection (capital décès ou rente dans la prévoyance, assurance emprunteur, assurance vie notamment) profitent à l'ensemble des femmes seniors, quel que soit leur statut matrimonial.

Évolution du revenu disponible et du niveau de vie des femmes seniors après dissolution du couple

La personne dont le couple est dissous ne dispose plus que de son revenu personnel (revenu d'activité et retraite) et des revenus issus des biens reçus à la dissolution de son couple. Elle peut certes « consommer » ces biens pour améliorer son train de vie mais la dissolution du couple se traduit fréquemment par une baisse de son niveau de vie⁷⁵.

On dispose de peu d'analyses sur le niveau de vie des femmes seniors, qu'il s'agisse de la situation au moment de la dissolution du couple ou de son évolution dans les années qui suivent.

D'une façon générale, on observe⁷⁶ :

en cas de divorce, un effet plus négatif sur le niveau de vie des femmes que sur celui des hommes, une perte moyenne de niveau de vie plus importante pour les âges plus avancés (22% pour l'ensemble des divorcées contre 26 % pour les 55 à 64 ans), une baisse initiale du niveau de vie à la rupture mais un redressement ultérieur (-22% l'année qui suit la séparation, - 14 % deux ans après) ;

en cas de rupture d'un Pacs ou d'une union libre, deux après à la séparation, une baisse de niveau de vie moins marquée qu'en cas de divorce ;

une entrée en pauvreté un an après la séparation, d'un nombre plus grand de femmes divorcées que de femmes ayant rompu une union libre ou un Pacs (+20% contre respectivement +15 % et +11 %)

en cas de veuvage, une baisse de 8% en moyenne du niveau de vie (baisse de - 4% pour les 55-64 ans).

Orientations

- 1/ Il importe de vérifier la réactivité du système de prise en charge au moment de la dissolution du couple et d'envisager une extension du RSA majoré à l'ensemble des parents, même si ils n'ont plus d'enfants à charge. Pour les femmes seniors les plus modestes, le choc financier résultant de la dissolution de leur couple peut les mettre en difficulté alors que l'éventuelle progression de leurs revenus d'activité peut n'intervenir que de façon progressive. On pourrait leur ouvrir le droit au RSA majoré pendant 12 mois comme pour les mères ayant un enfant à charge de moins de 25 ans.
- 2/ Si on ne retient pas l'option d'étendre aux autres statuts (Pacs et concubinage) les dispositifs protecteurs réservés actuellement au mariage, il faut peut-être assurer le développement des dispositifs de prévoyance et d'assurance auxquels ont accès les couples non mariés.
- 3/ Il importe de vérifier si la prestation compensatoire — qui concerne près d'un divorce sur trois pour les femmes seniors — est bien adaptée à leur situation et de progresser dans la compréhension des pratiques actuelles utilisées par les praticiens, avocats et magistrats, pour la fixation du montant et des modalités de la PC. Il semblerait

75 - L'analyse classique du niveau de vie sous-estime le niveau de vie des femmes, parfois de façon prononcée. Le montant élevé d'une prestation compensatoire versée en capital (forte durée du mariage, écart de revenus prononcé) que perçoit une femme divorcée n'est intégré dans son revenu disponible qu'à la marge, au titre de revenus tirés de leur placement. Cette approche minimise ainsi le potentiel financier des intéressées.

76 - Lacour C., 2018, Les séparations : un choc financier, surtout pour les femmes, Insee Analyses Nouvelle-Aquitaine, n°64.

souhaitable de les outiller davantage (notamment les juges du fond) pour leur donner des repères et réduire les écarts inexplicables observés. L'élaboration d'un barème, même indicatif, est posée et jugée souhaitable par certains membres.

4/ Pour le veuvage, l'enjeu principal en matière de politique publique concerne la réforme à venir des pensions de réversion. Les débats principaux portent sur :

- ▶ le maintien de la réversion dans le cadre mutualisé de la sécurité sociale ou le renvoi de la protection des veuves à la sphère privée où il appartiendrait aux ménages de se protéger du risque de décès du conjoint (par des outils d'épargne et d'assurance ou par la réduction de leurs droits directs de retraite) ;
- ▶ la conception de la pension de réversion. Doit-elle être concentrée sur les veufs les plus modestes (par le durcissement et la généralisation de la prise en compte du revenu) ou doit-elle assurer à tous les veufs le maintien du niveau de vie ?
- ▶ la situation respective de l'ensemble des conjoints (ex- et actuel) du défunt. Faut-il maintenir le système mixte actuel prévoyant d'un côté, la prise en compte de l'écart des droits existants ou prévisibles de retraite dans la fixation du montant de la prestation compensatoire et d'un autre côté, le partage de la pension de réversion entre le veuf et le (ou les) ex-conjoint(s) ?

2



L'IMPLICATION
DES FEMMES
SENIORS
DANS L'AIDE
À UN PROCHE EN
SITUATION DE
HANDICAP OU DE
PERTE D'AUTONOMIE
ET DANS L'AIDE
GRAND-PARENTALE

2. L'implication des femmes seniors dans l'aide à un proche en situation de handicap ou de perte d'autonomie et dans l'aide grand-parentale

Dans son rapport sur les femmes seniors⁷⁷, le Conseil de l'âge aborde dans cette deuxième note les aides apportées par les femmes seniors (ayant entre 55 et 64 ans) à leurs proches⁷⁸. Il distingue d'une part, l'aide à un proche, au sens habituel du terme, c'est-à-dire l'aide apportée à ses enfants, sa famille et ses proches en perte d'autonomie ou en situation de handicap et d'autre part, l'aide dénommée grand-parentale apportée à ses petits-enfants.

Constats

En France, 8,3 millions de personnes âgées de 16 ans ou plus, non professionnelles⁷⁹, aidaient régulièrement pour des raisons de santé ou de handicap une personne âgée de 5 ans ou plus vivant en logement ordinaire en France.

Parmi eux, on évalue à 1,1 million le nombre de femmes aidantes âgées de 55 à 64 ans. Cette sous-population apparaît comme la plus fréquemment impliquée dans l'aide à un proche.

À la différence des hommes, qui sont moins souvent aidants lorsqu'ils exercent une activité professionnelle ou qu'ils sont caractérisés par un niveau d'instruction élevé, l'implication des femmes âgées de 55 à 64 ans est en moyenne identique quels que soient le niveau d'éducation et la position vis-à-vis du marché du travail.

La population des aidantes âgées de 55 à 64 ans est extrêmement diverse au regard :

- ▶ du lien avec la personne aidée : 15 % d'entre elles aident un conjoint, 38 % un parent, 19 % un enfant, 8 % un frère ou une sœur et 20 % une autre personne (membre de la famille, ami, voisin...). Dans 70 % des cas, l'aide concerne une personne non cohabitante ;
- ▶ des modalités d'aide : aide dans la réalisation de tâches domestiques, soins personnels, tâches de nature administrative, soutien à la prise en charge sanitaire et médico-sociale, mais également soutien moral, surveillance de jour et/ou de nuit, en particulier lorsque la personne aidée souffre de limitations fonctionnelles cognitives. Ces besoins de surveillance sont fréquemment décrits comme sous-estimés dans les aides publiques et constituent une charge parfois considérable et extrêmement contraignante pour les proches aidants ;
- ▶ du degré d'implication : lorsque l'aide est apportée à une personne non cohabitante, elle est quotidienne dans 25 % des cas, hebdomadaire dans 50 % des cas et moins fréquente dans 25 % des cas. Près de deux aidantes sur dix aident plus de 21 heures par semaine, contre « seulement » un sur dix dans la population des hommes.

L'enquête HSA (Drees, 2008) montre que l'aide apportée peut impacter de manière significative la qualité de vie des proches aidants. Les femmes aidantes âgées de 55 à 64 ans sont 19 % à déclarer de pas pouvoir compter sur d'autres personnes pour aider en cas d'indisponibilité, limitant ainsi les possibilités de répit.

77 - Ce rapport constitue une contribution du Conseil de l'âge à la saisine de Madame Grézy, Secrétaire générale du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes par la Secrétaire d'État chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations, portant sur la situation des femmes seniors.

78 - Le rapport du Conseil de l'âge sur les femmes seniors comprend une première note portant sur « Les dissolutions de couples (par rupture ou décès) qui affectent les femmes seniors ».

79 - Selon l'enquête Handicap Santé réalisée par l'Insee en 2008.

Les implications négatives de l'aide sur la qualité de vie des aidants sont davantage ressenties par les femmes que les hommes de cette classe d'âge au regard du sentiment de ne pas avoir assez de temps pour soi ou pour les autres membres de la famille, de l'impression que l'aide amène à faire des sacrifices ou affecte l'état de santé de l'aidant.

Pour une partie des proches aidants, l'aide a des répercussions sur la vie professionnelle. Pour certains, cela peut conduire à une sortie du marché du travail. Sans retrait du marché du travail, l'activité d'aidant peut nécessiter de la part du proche aidant un aménagement de son activité professionnelle. Chez les aidantes âgées de 55 à 64 ans en emploi, 12 % déclarent avoir procédé à des aménagements de leur activité professionnelle (contre 8 % chez les hommes de la même classe d'âge). De manière moins visible, l'activité d'aidant se traduit pour certaines aidantes (4 %) par des renoncements à des évolutions professionnelles.

La charge associée à l'aide s'accompagne également pour certains aidants ou certaines aidantes d'une dégradation de l'état de santé.

L'ensemble des résultats indiquent que les femmes aidant en enfant ayant un problème de santé ou un handicap sont les plus exposés aux coûts indirects de l'aide informelle.

L'aide grand-parentale, c'est dire l'aide apportée par les femmes seniors à leurs petits-enfants apparaît d'une autre nature que l'aide à un proche en perte d'autonomie ou en situation de handicap et ne repose pas sur les mêmes contraintes. Elle répond au contraire à une aspiration des seniors, y compris ceux en activité professionnelle, et favorise leur bien-être. Cette aide, qui concernent davantage les grands-mères que les grands-pères, constitue un important vecteur de solidarité intergénérationnelle. Elle permet de compléter les modes d'accueil formels, jouant ainsi un rôle important dans l'emploi des mères. 21 % des enfants de moins de 6 ans sont ainsi gardés de manière régulière par leurs grands-parents et 8% des enfants de moins de trois ans des mères seules en emploi sont gardés à titre principal par leurs grands-parents (vs 4 % dans un couple bi-actif et 3 % toutes situations confondues)

Orientations

Deux échéances prochaines vont amener à repenser le statut des proches aidants de personne en situation de perte d'autonomie ou de handicap : la loi annoncée sur « Grand âge et autonomie » et la réforme des retraites.

Il serait souhaitable que la réflexion sur les aidants soit conduite avec le souci d'assurer une cohérence entre les statuts du handicap et du soutien à l'autonomie. Ils sont actuellement très disparates et assurent dans l'ensemble une meilleure prise en compte des aidants de personnes handicapées et des droits moins affirmés pour les aidants de personnes âgées en perte d'autonomie. On le constate qu'il s'agisse des « droits à congé », des possibilités pour les actifs de bénéficier d'aménagements de leurs conditions de travail, des systèmes de rémunération/indemnisation et enfin des droits à retraite.

Le Haut Conseil de la famille, de l'enfance et de l'âge a procédé à un premier examen de la question dans ses précédents rapports. Il en reprend ici les principales propositions qui, on le comprend, ne concerneraient pas de façon spécifique les femmes seniors mais auraient vocation à s'appliquer à l'ensemble des aidants.

1/ Mettre en cohérence les congés existants et consolider le congé de proche aidant

Aller vers une convergence des différents congés existants (notamment le congé de présence parentale et le congé de proche aidant) en termes de durée, de souplesse de mise en œuvre, de rémunération et de droits de retraite attachés.

L'enjeu majeur porte sur l'avenir du congé de proche aidant. Plusieurs pistes de réforme sont envisagées : élargissement du droit à congé pour prendre en compte la situation des personnes qui sont aidants familiaux à plusieurs titres, extension de la durée du congé, facilitation d'une prise du congé de façon fractionné ou à temps partiel et indemnisation du congé.

2. L'implication des femmes seniors dans l'aide à un proche en situation de handicap ou de perte d'autonomie et dans l'aide grand-parentale

2/ Favoriser la conciliation vie professionnelle et vie familiale / personnelle

Cela passera par une affirmation de droits à un aménagement des conditions de travail (passage à temps partiel, aménagements des horaires, droit au télétravail). On peut les décliner sur deux niveaux : un « right to request » (droit à demander) avec obligation de motivation de l'employeur en cas de refus, et/ou des droits opposables.

3/ Mettre en cohérence les dispositifs qui rémunèrent ou indemnisent les aidants.

On doit l'assurer sur les deux volets actuellement disparates :

- ▶ la possibilité de salarier un proche aidant ;
- ▶ le dédommagement de l'aidant : on a un dispositif propre aux aidants d'enfants en situation de handicap avec les compléments d'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH) et un dispositif propre aux aidants d'adultes en situation de handicap avec la prestation de compensation du handicap (PCH) ; il n'existe par contre aucun dispositif pour les aidants d'une personne en perte d'autonomie.

4/ Repenser les droits à retraite des aidants autour de trois questions étroitement liés

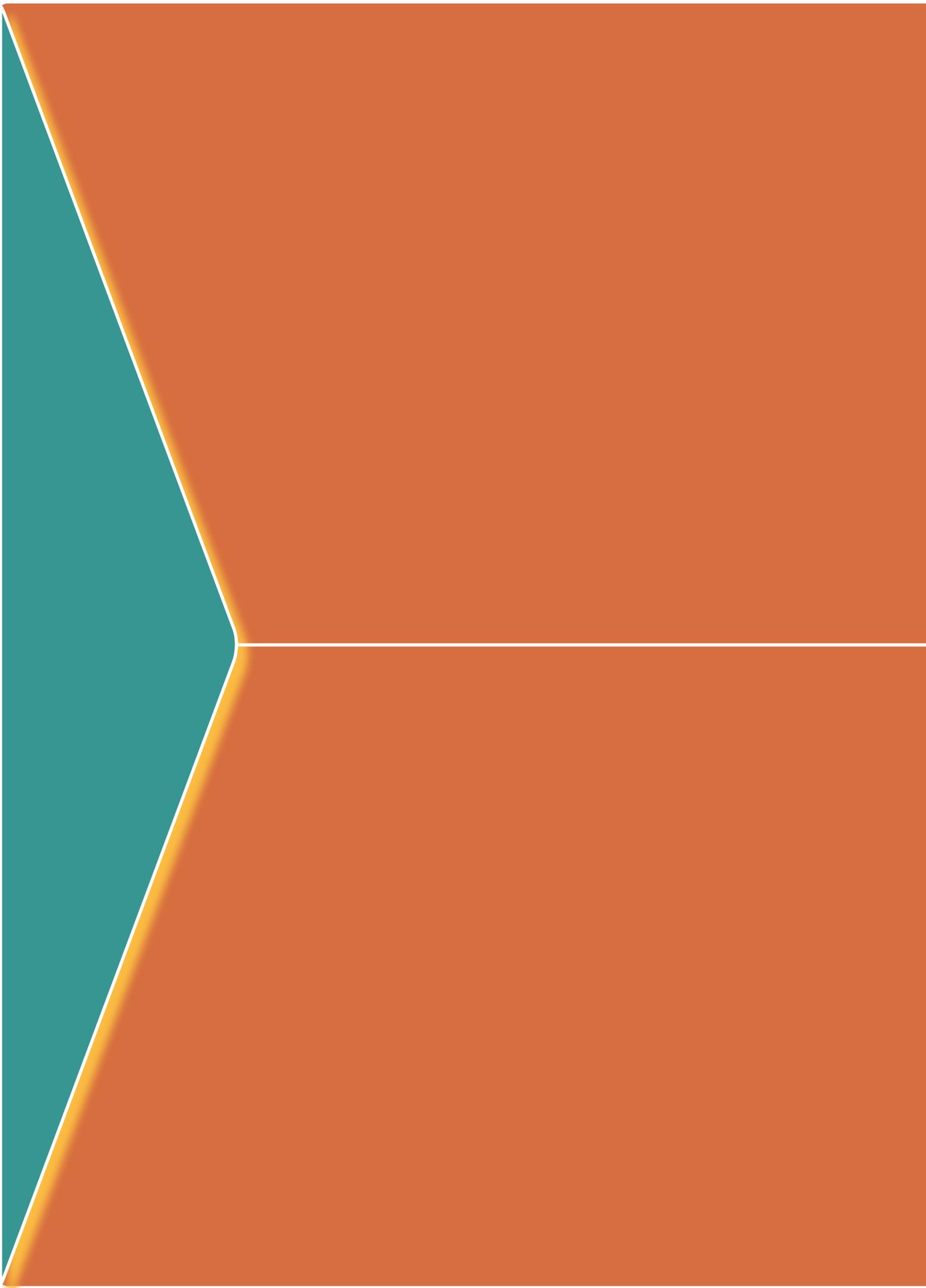
Faut-il les maintenir dans le système mutualisé de protection sociale, ce qui est le cas actuellement ? Leur financement doit-il être assuré par les cotisations de retraite ou par un tiers, comme la branche famille⁸⁰ ? Quel doit être leur niveau ?

5/ Etudier les situations des femmes actives (souvent seniors) qui gardent à titre principal⁸¹ leur petit-enfant.

Ces situations sont vraisemblablement très minoritaires mais peuvent entraîner des contraintes lourdes, pouvant peser sur la vie professionnelle de ces femmes.

80 - Le système actuel est mixte avec des droits inclus dans le régime des retraites (par exemple l'attribution d'annuité) et des droits financés par un tiers (avec le financement par la branche famille de la majorité des droits familiaux de retraite).

81 - Elle garde ses petits-enfants au moins 5 heures et demi par jour.



IV.

**QUATRIÈME
PARTIE
DES
POLITIQUES
PUBLIQUES
EN FAVEUR
DES SENIORS :
UN BILAN
CONTRASTÉ**

1



LA FIN DES POLITIQUES CIBLÉES SUR LES SENIORS



1. La fin des politiques ciblées sur les seniors

Les nombreux dispositifs spécifiques aux seniors, ou comportant des dispositions particulières pour les salariés plus âgés, mis en place par les pouvoirs publics depuis la fin des années 1980, ont été progressivement abandonnés ou restreints, faute d'un impact jugé suffisant avec même un effet parfois perçu comme stigmatisant. Les pouvoirs publics ont désormais fait le choix de politiques visant à encourager le maintien dans l'emploi et l'augmentation du taux d'emploi des seniors.

Des dispositifs spécifiques aux seniors

(cette partie est empruntée à France Stratégie⁸²)

- ▶ **La contribution Delalande (1987-2008)** consistait à taxer les licenciements de salariés de plus de 50 ans en CDI⁸³. Elle a fait l'objet d'une évaluation qui a conclu défavorablement : non seulement la contribution n'avait pas d'effet sur les décisions de licenciement concernant la tranche d'âge visée, mais elle conduisait même à des licenciements sur les tranches d'âge immédiatement inférieures et à une réticence à embaucher au-delà d'un certain âge.
- ▶ **L'aide différentielle de reclassement (2006-2015)** était accordée quand un chômeur indemnisé reprenait un emploi dont la rémunération, pour un même volume horaire de travail, était inférieure d'au moins 15 % à celle de son emploi précédent. En 2014, seuls 7 400 chômeurs en ont bénéficié dont 71 % de 50 ans et plus.
- ▶ **Les contrats aidés** : développés depuis les années 1990, ces dispositifs ne sont pas ciblés sur les seniors mais sur l'ensemble des personnes éloignées de l'emploi, même si certaines dispositions sont plus favorables aux seniors (par exemple, la possibilité de prolongation de contrat jusqu'à 5 ans pour les personnes de plus de 50 ans bénéficiaires de prestations de solidarité et d'aide sociale). En effet, parmi les catégories plus particulièrement visées figuraient des demandeurs d'emploi de 50 ans et plus. En 2017, 14 % des contrats aidés (CUI-CAE, CUI-CIE, IAE) ont été prescrits à des seniors de 50 ans et plus. En 2018, les pouvoirs publics ont décidé la transformation des contrats aidés en parcours emploi compétences, en les recentrant sur l'objectif d'insertion des personnes les plus éloignées de l'emploi. La circulaire précise que certains publics devront faire l'objet d'une attention particulière (travailleurs handicapés, résidents des quartiers prioritaires de la politique de la ville, jeunes) mais les demandeurs d'emploi de 50 ans et plus ne sont plus visés spécifiquement (circulaire DGEFP/SDPAE/MIP/MPP/2018/11 du 11 janvier 2018).

82 - PROUET E. et ROUSSELOU J., « Les seniors, l'emploi et la retraite », France Stratégie, novembre 2018

83 - BEHAGHEL L., CREPON B. et SEDILLOT B. (2004), « Contribution Delalande et transitions sur le marché du travail », *Économie et statistique*, n° 372



- ▶ **Le contrat de professionnalisation** est un dispositif d'insertion en alternance, permettant d'acquérir une qualification professionnelle ou de compléter la formation initiale par une qualification complémentaire⁸⁴. Des aides à l'embauche peuvent être accordées selon le profil du bénéficiaire. Depuis 2008, ce contrat permet, en cas d'embauche d'un demandeur d'emploi âgé de 45 ans ou plus, des exonérations de cotisations et, depuis 2011, le bénéfice d'une aide d'État de 2 000 euros. De plus, une nouvelle sous-catégorie de contrat de professionnalisation a été mise en place en 2015, pour les chômeurs de longue durée de 50 ans et plus : le contrat « nouvelle carrière », se caractérisant par un volet formation plus bref que celui du contrat de professionnalisation de droit commun. Malgré ces aides spécifiques, les plus de 45 ans ne représentent, en 2016, que 3 % des nouveaux bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation.⁸⁵
- ▶ **Le CDD senior** a été introduit par l'ANI de 2015. Il est réservé aux plus de 57 ans, demandeurs d'emploi depuis plus de 3 mois, pour leur « permettre d'acquérir des droits supplémentaires en vue de la liquidation (...) à taux plein » (art. D.1242-2 du code du travail). Il n'est pas associé à une aide spécifique et n'exonère pas de l'obligation d'une prime de précarité, mais il permet d'embaucher en CDD sans justifier d'un motif spécifique autre que l'âge du salarié. Il n'existe pas de recensement statistique de ce CDD spécifique mais il semble très peu utilisé (corollaire probable du large recours au CDD de droit commun qui représentait déjà en 2014 près de 90 % des embauches de 55-64 ans).
- ▶ **Outre la mise en place de ces dispositifs, les pouvoirs publics ont souhaité mobiliser le levier du dialogue social**, comme élément favorisant l'évolution des perceptions et des pratiques dans la gestion des ressources humaines dans l'entreprise.
- ▶ **À partir de 2003, des obligations de négocier sur l'emploi des salariés âgés ont été créées au niveau des branches et des entreprises.** Elles ont été renforcées en 2008, avec la création d'une sanction financière en cas d'absence d'accord ou de plan d'action. Le contenu des sujets sur lesquels portent ces obligations a évolué. Centré au départ spécifiquement sur les seniors, l'accent a été mis de plus en plus sur l'articulation entre gestion des âges et gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).
- ▶ **Cette recherche d'articulation s'est illustrée lors de la création du contrat de génération**, qui combinait une aide financière à l'embauche pour les PME et une obligation de négocier. Concernant la négociation, selon la Dares, seules 28 % des entreprises étaient couvertes au 6 septembre 2016, essentiellement grâce aux accords de branche. Les 11 732 accords de branche ou d'entreprise enregistrés sur le contrat de génération couvraient 9,3 millions de salariés. S'agissant des aides à l'embauche, au 31 décembre 2017, on comptait 20 146 contrats en cours et un cumul de 83 460 demandes d'aide enregistrées et 66 932 demandes acceptées sur les 4 ans et demi de déploiement du dispositif. Le bilan a été considéré comme insuffisant, avec des effets d'aubaine pour des entreprises qui auraient embauché de toute façon.

84 - Il s'adresse aux jeunes de 16 à 25 ans, aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus, aux bénéficiaires de certains minima sociaux et aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion

85 - PESONEL É., « Le contrat de professionnalisation en 2016 », *Dares Résultats*, n° 9, mars 2018

1. La fin des politiques ciblées sur les seniors

- ▶ **En 2018, sur la base du bilan tiré, le contrat de génération a été supprimé. L'obligation spécifique de négocier sur les seniors découlant de la loi de 2003, ainsi que la pénalité associée en 2008, disparaissent** avec les ordonnances de septembre 2017. Est maintenue une obligation générale de négocier sur les conditions de travail et la GPEC dans les branches et pour les entreprises de 300 salariés et plus. Dans ce cadre, en l'absence d'accord d'entreprise sur l'organisation et le contenu de la négociation obligatoire, des dispositions supplétives s'appliquent et définissent le contenu de cette négociation sur la GPEC. Il est alors précisé que cette négociation « peut porter » (art. L. 2242-21 du code du travail) entre autres « sur l'emploi des salariés âgés et la transmission des savoirs et des compétences, (...) et l'amélioration des conditions de travail des salariés âgés ».
- ▶ **Plus généralement, les évaluations faites sur les obligations de négocier conduisent à un bilan mitigé.** En 2011, l'analyse de 116 accords ou plans seniors enregistrés en 2009 a conclu à une application souvent formelle des dispositifs face au risque de sanction financière, s'inscrivant plus dans la continuité de politiques déjà en place que d'actions nouvelles.⁸⁶ Les deux domaines d'action les plus fréquemment choisis ont été l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles ainsi que le développement des compétences et des qualifications et l'accès à la formation. Les domaines de l'amélioration des conditions de travail et du recrutement ont été moins souvent choisis. En général, il a été constaté des difficultés à définir des indicateurs pertinents, des objectifs chiffrés et à établir un diagnostic préalable.
- ▶ **Néanmoins, dans certaines entreprises, les obligations de négocier ont permis de préciser et de renforcer certaines actions déjà initiées, ou de sensibiliser à la prise en compte des problématiques d'âge, par exemple en matière de conditions de travail.** Caser et Jolivet⁸⁷ ont montré que si l'incitation à négocier peut être un outil adapté à la lutte contre les stéréotypes et la discrimination dans l'emploi, elle est probablement moins efficace pour agir sur le retour dans l'emploi des seniors.

86 - Claisse C., Daniel C. et Naboulet A. (2011), « Les accords collectifs d'entreprise et plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés : une analyse de 116 textes », *Document d'études de la Dares*, février.

87 - Caser F. et Jolivet A. (2014), « L'incitation à négocier en faveur de l'emploi des seniors. Un instrument efficace ? », *La revue de l'IRES*, vol. 80, n° 1

Récapitulatif des mesures à destination des seniors depuis 2000

Mesures	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	
ASFNE	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X						
PRP	X	X	X	X	X	X													
CATS	X	X	X	X	X	X	X	dispositif non clôturé, dernières conventions signées en 2012 sans concertation avec DGEFP											
ARPE	X	X	X	X															
CAATA	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
DRE	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X						
Retraite progressive	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Cumul revenus activité et pension	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Fin de la possibilité aux branches d'abaisser l'âge de mise à la retraite	X	X	X	X	X	X	X												
Suppression de la contribution DECLALANDC	X	X	X	X	X	X	X	X	X										
Rupture conventionnelle										X	X	X	X	X	X	X	X	X	
CDD seniors							X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Aide à l'embauche en contrat de professionnalisation									X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Contrats aidés mobilisés pour + 50 ans (CUI)								X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Accord "seniors"											X	X	X	X					
Contrat de génération														X	X	X	X	X	

Dans le tableau ci-dessus, issu d'une extraction de la DGEFP, on constate qu'en 2017, il ne reste que peu de mesures pour les seniors. Les accords seniors ont été intégrés dans des dispositifs plus globaux.

Aujourd'hui, l'objectif affiché par les pouvoirs publics est de favoriser l'emploi des seniors par des mesures non spécifiques s'adressant principalement aux entreprises, dans le cadre d'une politique de gestion des âges plus globale. L'accent est donc mis sur la gestion des ressources humaines, sur les représentations et sur un renforcement de la prévention. Différents outils sont promus pour faire évoluer les pratiques des entreprises, en matière d'embauche, de management, de formation, d'aménagement des fins de carrières notamment. En termes de maintien dans l'emploi, en particulier, l'accent est mis notamment sur la lutte contre la pénibilité, et plus largement sur les politiques d'amélioration des conditions de travail avec la **prévention de l'usure professionnelle**, tout au long de la carrière.

2



UNE INCITATION À LA POURSUITE DE L'ACTIVITÉ



2.1 Des recommandations à l'échelle européenne

Afin de développer une société de compétences en luttant contre les discriminations liées à l'âge et prendre en compte les situations particulières (handicap, pénibilité), le taux d'emploi des femmes et des hommes âgés de 20 à 64 ans a été relevé à 75 % d'ici 2020, grâce notamment à une participation accrue des jeunes, des travailleurs âgés et des travailleurs faiblement qualifiés et à une meilleure intégration des migrants en situation régulière (Stratégie Europe 2020). Pour ce faire, un certain nombre de paramètres sont pris en compte : le taux d'emploi, l'état de l'économie, le financement de la protection sociale, le bien-être individuel, le bien-être collectif.

Des recommandations ont ainsi été émises :

- ▶ Lutter contre les stéréotypes et rendre effectif le principe de non-discrimination à l'égard des seniors ;
- ▶ Garantir le maintien des seniors dans l'emploi en s'appuyant sur une approche intergénérationnelle de la gestion des ressources humaines, le développement d'une culture de la formation tout au long de la vie et la poursuite et même l'accentuation de l'effort d'investissement pour la prévention des risques professionnels et la promotion de la qualité de vie au travail ;
- ▶ Accompagner les transitions professionnelles en remobilisant les compétences acquises lors d'une expérience professionnelle, mais aussi en informant mieux sur les droits à la retraite et les conditions de départ en retraite pour faciliter les choix individuels, développer également l'accompagnement de la fin de carrière en favorisant les temps choisis.

2.2 La France face à ces enjeux

La France, face à ces enjeux et mutations économiques, écologiques et numériques, a décidé d'investir dans un accès plus simple et plus rapide des individus à la mobilisation et à l'enrichissement des compétences, sans cibler des tranches d'âge particulières.

a. UN ACCÈS PLUS RAPIDE À L'ENRICHISSEMENT DES COMPÉTENCES SANS CIBLAGE SUR DES TRANCHES D'ÂGE PARTICULIÈRES

De nouveaux textes inscrivent cette approche dans les politiques publiques. La Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle distingue ainsi deux actes⁸⁸ :

- ▶ L'acte un issu des ordonnances pour le renforcement du dialogue social du 23 septembre 2017 qui affichent comme objectifs de faire converger par la décentralisation du dialogue social, l'impératif de performance économique avec celui du progrès social.

88 - Audition le 9 janvier 2019 de Marie Duporge, Adjointe au Sous-directeur « Mutations économiques et sécurisation de l'emploi » DGEFP (Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle)



- ▶ L'acte deux concrétisé par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018, qui poursuit l'objectif que chacun puisse se réaliser dans la vie professionnelle, en levant notamment les freins et les discriminations existants. Un plan d'investissement dans les compétences de grande ampleur lui est adossé qui vise plutôt les jeunes générations, mais pas uniquement.

1. ACTE UN

L'emploi en France se caractérise par un contexte dual et des tensions marquées, notamment en matière de recrutements dans certains secteurs et territoires et des problématiques d'acquisitions de compétences pour une part significative de salariés et de nombreux demandeurs d'emplois. Un accompagnement des entreprises « en transition » et de leurs salariés est nécessaire sur l'acquisition des compétences pour faire face à la transformation robotique, numérique, écologique. Le marché de travail français se caractérise également par un chômage de longue durée avec des personnes qui en sont exclues durablement. L'objectif est donc double : il s'agit d'accompagner la croissance dans la phase de reprise économique par la création d'emplois de qualité, et de développement des compétences, mais également de créer les conditions d'une croissance plus inclusive au bénéfice des publics, qui, sans intervention de l'État, seraient durablement exclus au travers de politiques d'inclusion et de compétences. Ainsi on distingue deux axes dans l'acte I :

- ▶ **Le premier visant à favoriser la création d'emplois, l'adaptation des compétences et la qualité de l'emploi. Un certain nombre de sous actions sont envisagées :**

- la première d'entre elles repose sur la fluidification du marché du travail et la poursuite de son adaptation, mais aussi le développement d'une stratégie de baisse du coût du travail, via les exonérations de cotisations sociales et la transformation du CICE en 2019, de même que la mise en place d'un dispositif d'amortisseur social des tremplins pour l'emploi (minimas sociaux, assurance chômage). L'augmentation de l'apprentissage et de l'alternance est également un levier RH puissant et flexible. Il est également question de doper les mobilités professionnelles par la reconnaissance et l'acquisition de compétences (déploiement de la réforme de la formation professionnelle).
- la seconde action concerne la création d'emploi et la transformation des emplois en développant les EDEC et les enjeux de filières et plus largement la politique de GPEC.
- la troisième action porte sur les enjeux de qualité de l'emploi au travers du Label diversité et de la lutte contre les discriminations et pour l'égalité professionnelle.

- ▶ **Le second axe visant à créer les conditions d'une croissance plus inclusive**

La création de conditions de croissance plus inclusive passe nécessairement par la garantie d'inclusion par et dans l'emploi au travers d'une logique de parcours qui doit irriguer toute la chaîne, de la conception, au déploiement, au suivi jusqu'à l'évaluation, un passage aux quatre dimensions: accompagnement / formation/ expérience professionnelle / mobilité, le soutien des structures économiques à vocation d'insertion (IAE, GEIQ, GE, EA...), la mobilisation des entreprises dans des logiques de performance économique et sociale : accords handicap, clauses sociales, la mobilisation du service public de l'emploi avec une recherche de performance accrue des acteurs (missions locales, pôle emploi, Cap emploi...).

La seconde action se focalise sur l'accompagnement des salariés et des entreprises dans leurs phases de transition (activité partielle et instruction et gestion des PSE, RCC). La troisième action concerne l'accompagnement des restructurations sur les territoires en orientant l'utilisation des fonds de la revitalisation et le renfort des moyens d'intervention sur les territoires en déprise.

2. ACTE DEUX

L'Acte II, mis en place par la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a pour objectif la rénovation du modèle social et renforçant les capacités des individus à se maintenir et à retrouver un emploi, notamment en facilitant un accès plus direct et plus équitable à la formation tout au long de la vie, à l'apprentissage, à la formation continue pour les salariés, les indépendants et les demandeurs d'emploi.

b. LA PRISE EN COMPTE DES SENIORS DANS PLUSIEURS DISPOSITIFS

► **La gestion des âges et la transmission des compétences par les accords de GPEC**

Les entreprises disposaient, depuis la loi du 17 août 2015 sur le dialogue social, de la possibilité de négocier concomitamment un accord contrat de génération et un accord GPEC. La suppression, en 2017, du dispositif du contrat de génération est allée de pair avec l'ouverture de la possibilité de négocier sur l'emploi des salariés âgés, la transmission des savoirs et des compétences et l'amélioration des conditions de travail des salariés âgés dans le cadre d'un accord « *gestion des emplois et des parcours professionnels* » (article L. 2242-21 du code du travail).

Une étude qualitative, réalisée par la DGEFP en 2018, à partir d'un échantillon de 20 accords de GPEC et des entretiens avec des DRH/DRS, montre que les dispositifs de gestion des âges sont généralement inclus dans les accords GPEC mais pouvaient aussi faire l'objet d'un accord spécifique *via* le contrat de génération (Safran, Bouygues Télécom, IBM, HP). Le maintien dans l'emploi des collaborateurs seniors a pu être facilité par l'adaptation de leurs conditions du travail (aménagement du temps de travail, télétravail) et un accompagnement renforcé dans leur développement professionnel. La transmission de compétences est un objectif poursuivi par l'ensemble des entreprises étudiées et repose principalement sur le tutorat.

► **La rupture conventionnelle collective (RCC)**

La RCC, objet d'un accord collectif est soumis à un contrôle de la DIRECCTE, qui porte sur l'absence de discrimination, notamment en raison de l'âge. Le volontariat des salariés âgés ne doit pas constituer une opportunité de départ anticipé à la retraite pour faire porter sur les comptes publics et l'assurance chômage des charges supplémentaires du fait d'un ciblage inapproprié sur les salariés seniors.

► **La réforme du Régime Assurance Chômage (RAC)**

Il est demandé aux partenaires sociaux, dans le document de cadrage de la négociation en cours de mettre en œuvre des mesures visant à lutter contre la précarité dans l'emploi, qui touche davantage les femmes (plus souvent en situation de sous-emploi, CDD, temps partiel).

► **La prise en compte des femmes seniors dans les Engagements de développement de l'emploi et des compétences (EDEC)**

Dans tous les EDEC figure un paragraphe visant l'égalité professionnelle : « L'ensemble des actions devront être conduites en intégrant la priorité transverse de l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail. ». L'EDEC autonomie, par exemple, ne mène pas d'actions spécifiques pour les femmes mais on sait que les salariés de ce secteur sont pour beaucoup des femmes en seconde partie de carrière.

En conclusion, deux points méritent d'être soulignés :

- Les politiques publiques, en France, n'ont jamais pris en compte la question spécifiques des femmes seniors et ont toujours traité le public des seniors comme un public homogène, sans spécificités liées au sexe ;
- Elles ont connu des développements très différents, voire opposés ces dernières décennies et peuvent être résumées en quatre étapes, chacune d'entre elles émergeant suite à l'échec de la précédente : des dispositifs de retrait anticipé du marché du travail, des dispositifs visant à encourager l'embauche ou le maintien dans l'emploi des travailleurs âgés, l'instauration d'obligation de négocier en faveur de l'emploi des seniors dans les entreprises et les branches ; enfin , aujourd'hui, la mise en place d'une politique de gestion des âges plus globale, destinée à favoriser y compris l'emploi des seniors, mais sans mesure spécifique, avec un accent mis sur la lutte contre la pénibilité et la prévention de l'usure professionnelle.

2.3 Les autres pays européens et le Canada : une grande diversité des pratiques

Une comparaison des politiques publiques à l'égard des seniors, y compris sur le sujet des discriminations liées à l'âge, a été effectuée par la Délégation aux affaires européennes et internationales (DAEI) auprès des conseillers pour les affaires sociales d'Allemagne, des pays nordiques, du Royaume-Uni, d'Italie, d'Espagne et du Canada (province du Québec). Il en ressort globalement que, mis à part pour le Royaume-Uni, les autres pays qui ont répondu au questionnaire ne prennent pas en compte la question de l'égalité Femmes/Hommes dans l'élaboration de leurs politiques en faveur de l'emploi des seniors. Pour ce qui est des discriminations, la question de l'âge ne semble pas aggraver les inégalités déjà existantes envers les femmes, tous âges confondus (salaires, temps partiels, stéréotypes établis en fonction des métiers, postes à responsabilité, inadéquations qualification/poste occupé, etc.).

Les deux difficultés majeures qui semblent émerger sont liées d'une part aux fonctions d'aidants familiaux majoritairement exercées par les femmes, qui les amènent à quitter partiellement ou totalement le monde du travail et d'autre part, la question des faibles retraites dont bénéficient les femmes. En effet, du fait de leurs périodes de travail à temps partiel et de départ en retraite sans mobilisation de l'entièreté de leurs droits, elles voient le montant de leur retraite diminuer avec des risques évidents de précarité notamment pour les femmes seniors seules.

Le tableau suivant précise, pour ces pays, les politiques publiques mises en œuvre :

Prise en compte de l'égalité Femmes/Hommes dans les politiques d'accompagnement des seniors dans l'emploi	
 Allemagne	Il n'existe pas vraiment de politique ciblée pour l'accompagnement des seniors au sein de l'entreprise. Toutefois, dans un contexte de pénurie de main d'œuvre qualifiée, de nombreuses entreprises développent des stratégies pour maintenir en emploi les personnes âgées. En revanche aucune mention n'est faite sur les questions relevant de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
 Espagne	Les politiques d'accompagnement des seniors au sein de l'entreprise et vers l'emploi ne prennent pas en compte la question spécifique des femmes seniors
 Italie	Les politiques d'accompagnement des seniors au sein de l'entreprise et vers l'emploi ne prennent pas en compte la question spécifique des femmes seniors
 Royaume-Uni	L'égalité professionnelle Femmes/Hommes est prise en compte dans la mise en œuvre des politiques d'accompagnement des seniors au sein de l'entreprise et vers l'emploi à travers plusieurs dispositifs, notamment en faveur des femmes seniors carer. Le <i>Timewise women returners scheme</i> promeut auprès des seniors carer (majoritairement des femmes) un travail flexible. financé par le <i>Government Equalities Office</i> (GEO) en partenariat avec le secteur privé, ce programme examine la possibilité de travailler à temps partiel ou de manière flexible dans les postes à responsabilités. Le GEO travaille également avec le <i>Women's Business Council</i> pour lutter contre les préjugés concernant les femmes et en particulier les mères.
 Suède	Les politiques d'accompagnement des seniors au sein de l'entreprise et vers l'emploi ne prennent pas en compte la question spécifique des femmes seniors
 Québec	Il n'existe pas vraiment de politique ciblée pour l'accompagnement des seniors au sein de l'entreprise.

2. Une incitation à la poursuite de l'activité

Prise en compte de l'égalité Femmes/Hommes dans les questions de discriminations liées à l'âge au sein des entreprises dans le débat public	
 Allemagne	<p>Les questions de discrimination des seniors dans l'emploi ne semblent pas constituer un enjeu majeur dans le débat public allemand. Les jeunes adultes semblent plus touchés par des attitudes discriminantes, notamment sur le marché du travail.</p>
 Espagne	<p>Les femmes sont spécifiquement protégées en cas de harcèlement sexuel au travail par la loi sur les infractions/sanctions dans l'ordre social, approuvée par le Décret-Loi Royal 5/2000 du 4 août, mais aussi par le Pacte d'État sur la Violence de Genre.</p>
 Italie	<p>Le débat public accorde peu d'importance aux questions liées à l'emploi des seniors. Le sujet peut néanmoins être abordé sous l'angle de l'égalité femmes/hommes en pointant la notion du « double fardeau » des femmes qui se sentent discriminées en raison de leur âge et de leur sexe.</p> <p>À noter que la <i>Quota 100</i> est une mesure expérimentale de 2009-2021 permettant à tout travailleur de moins de 62 ans doté au minimum de 38 ans de cotisations, de prendre sa retraite de manière anticipée. Ce dispositif rencontre un vif succès notamment auprès des hommes qu'il favorise tandis qu'il comporterait des points de désavantage, en particulier une réduction sensible de la retraite des femmes qui opteraient pour l'option « Donna⁸⁹ ».</p>
 Royaume-Uni	<p>L'opinion publique britannique semble se préoccuper réellement des questions liées au bien-être au travail et aux discriminations liées à l'âge. Si les seniors actifs sont globalement satisfaits de leurs conditions de travail, de nombreux rapports institutionnels et gouvernementaux dénoncent les discriminations et stéréotypes liés à l'âge. Les femmes seniors apparaissent doublement désavantagées :</p> <p>En matière de bien-être, le <i>Trade Union Congress</i> (TUC) souligne que les femmes seniors sont sujettes à des problèmes de santé spécifiques souvent négligés par les employeurs. De manière générale, les femmes de tout âge souffrent plus de stress, d'anxiété et de dépression au travail que les hommes. Celles âgées de 45-54 ans déclarent en souffrir davantage que toutes les autres catégories d'âge. Le TUC pointe également le manque de prise en compte l'impact des symptômes de la ménopause au travail⁹⁰.</p>
 Suède	<p>Un rapport⁹¹ de mai 2017 pointe que la probabilité d'être contacté pour un entretien d'embauche diminue fortement à partir de 40 ans encore plus sûrement pour une femme que pour un homme. Les stéréotypes prioritaires des employeurs étaient : la capacité à apprendre, l'adaptabilité, la motivation, l'entrepreneuriat. La discrimination basée sur l'âge et les doutes sur des compétences professionnelles plus faibles chez les seniors semblaient moins probables. Selon cette même étude, il n'y a pas eu de signe de discrimination particulier à l'égard des femmes, mais l'impact du genre diffère toutefois selon le secteur et l'employeur.</p>
 Québec	<p>Les questions de discrimination en lien avec l'âge sont traitées par la Commission des droits de la personne et de la jeunesse. Peu de plaintes liées à la question de l'âge et du travail ont été répertoriées.</p> <p>Depuis le 1^{er} janvier 2019, chaque entreprise a l'obligation de mettre en œuvre une politique en matière de prévention sur le harcèlement psychologique/sexuel, et d'établir une procédure de traitement des plaintes. La loi sur les normes du travail est gérée par la <i>Commission des normes et de la santé et sécurité au travail CNESST</i>. Tout travailleur se sentant lésé peut porter plainte à la CNESST, son dossier fera l'objet d'un suivi.</p>

89 - Donna : Femmes

90 - 63% des femmes ménopausées déclarent qu'une flexibilisation de leurs conditions de travail leur permettrait de mieux en supporter les symptômes

91 - Rapport de l'Institut pour l'évaluation des politiques du marché du travail et de l'éducation



Etre une femme, un facteur aggravant ?	
 Allemagne	<p>Le fait d'être senior ne semble pas constituer un facteur aggravant en matière d'égalité Femmes/Hommes. Cependant, les inégalités professionnelles présentes à travers toutes les catégories d'âge (salaire, temps de travail etc.) se maintiennent chez les seniors. Ainsi, 31% des femmes seniors disposent d'un emploi atypique (<i>Mini-job</i>) contre seulement 10% des hommes entre 55 et 64 ans.</p> <p>En outre, 70% des femmes en emploi à l'âge de la retraite le sont pour des raisons financières. En effet, 20% des femmes ayant atteint l'âge légal de départ à la retraite souhaitent continuer à travailler, contre 13% de leurs homologues masculins.</p> <p>En effet, le revenu de retraite moyen des femmes n'est égal qu'à 47 % de celui des hommes, soit un écart de 53 %. L'écart le plus important concerne les retraites complémentaires d'entreprise (60%), mais l'écart est également de 45% dans le régime légal et de 14% dans le régime de retraite privé. La raison principale reste la répartition inégale de l'emploi rémunéré entre les femmes et les hommes. En effet, bien que la participation des femmes à la population active augmente depuis des années, elles travaillent principalement à temps partiel.</p> <p>Par ailleurs, en Allemagne, 1/3 des aidants, majoritairement des femmes (80%) travaille et une personne sur quatre a dû réduire ou abandonner son emploi pour prendre en charge un proche. Les femmes concernées risquent de se retrouver dans une situation de précarité financière, notamment à leur retraite, en raison d'un faible taux de cotisation, cumulé généralement à une période d'activité professionnelle à temps partiel pour élever les enfants.</p>
 Espagne	<p>Après 55 ans, la vie active des hommes est, pour le moment, plus longue que celle des femmes. Après 65 ans, très peu de personnes font encore partie de la population active : ceux qui sont maintenus dans leur poste conservent relativement les mêmes caractéristiques de travail que celles avant d'être senior. L'égalité entre les femmes et les hommes sur les questions d'emploi se joue donc avant la période « senior ».</p> <p>Les femmes sont statistiquement moins présentes sur le marché du travail, plus soumises au risque de chômage que les hommes, et sont aussi les principales contractantes de contrats à temps partiels ou autre types de contrats précaires, tous âges confondus.</p>
 Italie	<p>Les analyses portant sur les conditions des travailleuses de plus de 55 ans sont encore peu développées. Le nombre des femmes dans cette tranche d'âge, actives sur le marché du travail a augmenté en dépit de conditions qui leur demeurent spécifiques (taux encore élevés d'inactivité, interruption de carrière suite à une maternité, engagement dans le travail de soin et d'assistance auprès d'un proche...). Les femmes les plus instruites, ont la possibilité de choisir leur emploi tandis que celles avec un bas niveau d'instruction rencontrent de nombreuses difficultés, surtout si elles entrent pour la première fois sur le marché du travail ou si elles ont perdu leur précédent emploi. Les carrières discontinues et précaires entraînent une instabilité de revenus et un faible montant des futures pensions.</p> <p>À noter, qu'il apparaît quasiment impossible qu'une femme de plus de 50 ans, puisse bénéficier de primes supplémentaire ou d'une promotion⁹².</p>

92 - Étude menée par l'association « Valore D » (D pour Donna), en collaboration avec l'université catholique de Milan

2. Une incitation à la poursuite de l'activité

Etre une femme, un facteur aggravant ?	
 Royaume-Uni	<p>Si les taux d'activité et taux d'emploi des femmes seniors sont plus faibles que ceux des hommes de la même tranche d'âge, les écarts observés ne diffèrent pas de ceux comptabilisés tout âge confondu. Il semblerait que, malgré les discriminations dont sont victimes les femmes seniors, les difficultés liées à l'âge ne se traduisent pas forcément en termes d'inégalité en matière d'activité et d'accès à l'emploi⁹³.</p> <p>Les femmes seniors semblent davantage bénéficier de programmes de formation que les hommes seniors. De manière générale, les milieux professionnels comptant une proportion plus importante de femmes offrent plus souvent des formations que les milieux comptant une proportion plus importante d'hommes. Il n'en demeure pas moins que les femmes seniors occupent des emplois moins qualifiés que les hommes du même âge.</p> <p>Les femmes seniors sont aussi doublement désavantagées en ce qui concerne le statut d'aidant, les types d'emploi auxquels elles ont accès et la rémunération (salaire et retraite). De manière générale, elles sont plus susceptibles d'avoir le statut d'aidant d'un membre de la famille que les hommes. 24% des femmes âgées de 50-65 ans ont des responsabilités d'aide vis-à-vis d'une personne malade, handicapée ou âgée. De fait, les femmes seniors sont plus susceptibles d'occuper des emplois à temps partiel ou « atypiques » et ce afin de pouvoir concilier emploi et statut d'aidant.</p> <p>À noter que l'écart salarial entre les femmes et les hommes (<i>gender pay gap</i>) s'accroît fortement en fonction de l'âge et dépasse 25 % à partir de 40 ans</p>
 Suède	<p>D'après un rapport de l'Institut pour l'évaluation des politiques du marché du travail et de l'éducation, la probabilité d'être contacté pour un entretien d'embauche diminue fortement à partir de 40 ans et la tendance est plus forte chez les femmes que chez les hommes.</p> <p>Selon cette même étude, il n'y a pas de signe de discrimination particulier à l'égard des femmes, car l'impact du genre diffère selon le secteur et l'employeur. Les femmes ont un taux de réponse plus élevé dans les professions à prédominance féminine, les entreprises à prédominance féminine et les entreprises où le recruteur est une femme. Ces résultats indiquent que la pensée de groupe a une incidence sur la structure de l'emploi, faisant persister une ségrégation entre les sexes sur le marché du travail.</p>
 Québec	<p>En 2012, 40% des femmes et 30% des hommes de 45-64 ans étaient des proches aidants. En dépit de leur engagement personnel, ils présentaient un taux d'emploi élevé (63% chez les femmes et 77% chez les hommes). Cette situation illustre l'ampleur du défi de la conciliation travail-famille au sein de ce groupe d'âge⁹⁴ en particulier pour les femmes qui fournissent plus couramment que les hommes, l'aide liée aux travaux domestiques et aux soins personnels et médicaux.</p> <p>On note que généralement les femmes de 55 ans et plus, occupent moins d'emplois de niveau gestion que les hommes et qu'elles ont un salaire horaire moyen inférieur à celui des hommes. Elles travaillent également davantage à temps partiel, particulièrement lorsqu'elles avancent en âge. Même si cela relève le plus souvent d'un <i>choix personnel</i>, les emplois qu'on y trouve sont nettement moins payés et moins qualifiés que les emplois à temps plein, cela vient diminuer leur revenu.</p>

93 - On peut alors supposer que les femmes seniors doivent faire preuve de plus d'acharnement que les hommes seniors lors d'une recherche d'emploi.

94 - Dans un contexte où la main-d'œuvre se fait de plus en plus rare, les employeurs auront avantage à connaître cette situation et à proposer des moyens conséquents pour favoriser l'insertion et le maintien en emploi des proches aidants. En particulier, les différentes formules en matière d'aménagement du temps de travail peuvent constituer une voie intéressante, par exemple : horaires variables, horaires comprimés, télétravail, travail à temps partiel, retraite graduelle, possibilité d'échanger les quarts de travail entre collègues, etc.



Au vu de ce bilan mitigé, tant au niveau national qu'international et de la réforme à venir des retraites qui va encore modifier les anticipations et les choix des salariés, il apparaît donc que le sujet de la prise en compte de la situation spécifique des seniors sur le marché du travail demeure central et pose la question de ce que souhaite notre société pour nos aînés : veut-on qu'ils se maintiennent le plus tardivement possible sur le marché du travail, mais alors à quelles conditions de qualité du contenu du travail, de sa durée et des conditions de son exercice ?

Veut-on construire des ponts entre l'activité et la retraite pour faciliter les transmissions intergénérationnelles et préserver des rythmes de travail tenant compte de l'usure professionnelle des salariés âgés ? Veut-on reconnaître et prendre en compte les situations différentes entre les femmes et les hommes seniors dans l'emploi et les freins spécifiques qui en sont la cause, repérés dans ce rapport ?

Cette réflexion fera l'objet d'une note ultérieure du CSEP.



- ▶ « 15 propositions pour l'emploi des jeunes et des seniors », Institut Montaigne, septembre 2010
- ▶ « Activité des seniors et politiques d'emploi », Tableau de bord, DARES, décembre 2018
- ▶ « Activité des seniors et politiques d'emploi », Tableau de bord, DARES, septembre 2018
- ▶ « Aider un proche : quels liens avec l'activité professionnelle ? », DARES Analyses, numéro 81, DARES, décembre 2017
- ▶ COR (Conseil d'orientation des retraites) :
 - Réunion du Conseil du 21 novembre 2018 : Transitions emploi-retraite et niveau de vie, Document n°12 : L'activité des seniors et les transitions emploi-retraite à l'étranger, <http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-4357.pdf>
 - Réunion du Conseil du 01 mars 2017 : Évolutions des formes d'emploi et droits à retraite, Document n°2 : Note de cadrage statistique sur l'évolution des parcours professionnels, Secrétariat général du Conseil d'orientation des retraites, <http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-3806.pdf>
 - Réunion du Conseil du 30 mars 2016 : Transitions emploi-retraite, Document n°5 : La situation des 50-69 ans au regard de l'activité par âge détaillé, Note de la DARES pour le COR, <http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-3257.pdf>
- ▶ DEMAISON Catherine, GRIVET Laurence, MAURY-DUPREY Denise et MAYO-SIMBSLER Séverine. « France, portrait social. Édition 2018 », Insee 2018. https://www.epsilon.insee.fr/jspui/bitstream/1/86694/1/IREF_portrait%20social_2018.pdf
- ▶ « Emploi et chômage des seniors en 2015 Hausse du taux d'emploi et baisse du taux de chômage », DARES Résultats, numéro 73, DARES, décembre 2016
- ▶ « Emploi et santé des seniors durablement exposés à des pénibilités physiques au cours de leur carrière : l'apport de l'enquête "Santé et itinéraire professionnel" », Dares Analyses, numéro 20, DARES, mars 2011
- ▶ « État de la pauvreté en France, Préjugés et cohésion sociale », Rapport statistique 2017, Secours Catholique Caritas France
- ▶ « Evolutions du cadre de vie et des aspirations des seniors en France depuis 30 ans », Cahier de recherche, CREDOC, décembre 2013
- ▶ « Formation professionnelle : quels facteurs limitent l'accès des salariés seniors ? » Dares Analyses, numéro 31, DARES, juin 2016
- ▶ « L'essor du temps partiel au fil des générations : quelle incidence sur la première partie de carrière des femmes et des hommes ? », DARES Analyses, numéro 33, DARES, mai 2017
- ▶ « L'indemnisation des demandeurs d'emploi seniors en 2014 Les femmes indemnisées par l'assurance chômage perçoivent des montants nettement moins élevés », Dares résultats, numéro 31, DARES, mai 2017
- ▶ « La situation des 50-69 ans au regard de l'activité par âge détaillé », Document de travail, DARES
- ▶ « La situation des assurés en fin de carrière, Les retraités et les retraites », édition 2018, DREES, 2018
- ▶ « L'accès à l'emploi des femmes : une question de politiques... », Rapport d'une mission sur l'emploi des femmes réalisée à la demande du Ministère des Droits des Femmes
- ▶ « Le contrat de génération : les raisons d'un échec », Rapport public annuel, Cour des Comptes, février 2016



- ▶ « L'emploi des seniors », Rapport présenté au nom de la section du travail et de l'emploi du CESE, CESE, avril 2018
- ▶ « Les cessations anticipées d'activité en 2016, Hausse des retraites anticipées pour carrière longue », Dares résultats, numéro 21, DARES, mai 2018
- ▶ « Les dispositifs publics d'accompagnement des restructurations en 2015 », La baisse des inscriptions à Pôle emploi pour licenciement économique se poursuit, Dares résultats, numéro 67, DARES, octobre 2017
- ▶ « Les niveaux de vie des 50-69 ans entre 2013-2015 », Les clés du social, 26 décembre 2018
- ▶ « Les retraités et les retraites », Panorama de la DREES social, DREES, édition 2018
- ▶ « Les seniors au travail, la durée du travail est-elle plus faible à l'approche de la retraite ? », Dares Analyses, numéro 50, DARES, août 2017
- ▶ « Les seniors et l'emploi en France », CAE, juillet 2005, « Seniors et cité », Rapport présenté au nom de la section du cadre de vie du CESE, CESE, mars 2009
- ▶ « L'évolution démographique récente en France : une mortalité relativement faible aux grands âges », Population 2012/4 pages 597 à 656, Volume 67, INED, 2012
- ▶ « L'évolution du montant des pensions de droit direct entre les générations », Les retraités et les retraites, édition 2018, DREES, 2018
- ▶ « Mission sur l'accompagnement vers, pendant et après la formation : Enjeux et propositions pour l'élaboration d'un appel à projet national dédié à l'accompagnement du développement des compétences », Rapport, CNEFOP, décembre 2018
- ▶ « Quel avenir pour l'emploi des femmes de plus de 45 ans ? », Force Femmes et Ministère du Travail,
- ▶ « Retour à l'emploi des seniors au chômage Rapport d'évaluation », Inspection générale des affaires sociales RM2013-023P, IGAS, juin 2013
- ▶ Arnaud Franck et Gwennaél Solard (dir.), (2018), Les retraités et les retraites-édition 2018, DREES, mai 2018, https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/retraites_2018.pdf, <https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/etudes-et-statistiques/publications/panoramas-de-la-drees/article/les-retraites-et-les-retraites-edition-2018>
- ▶ Beck Simon et Joëlle Vidalenc (2018), L'emploi des seniors en hausse entre 2007 et 2017 : plus de temps partiel et d'emplois à durée limitée, Insee Focus No 119, juillet 2018, <https://www.insee.fr/fr/statistiques/3582878>
- ▶ BECK Simon et VIDALENC Joëlle, division Emploi, « Une photographie du marché du travail en 2017
- ▶ BECK Simon, BRENDLER Jonathan, SALMON Grégory, et VIDALENC Joëlle, division Emploi, « Quitter le chômage. Un retour à l'emploi plus difficile pour les seniors », Insee Première, n° 1661, INSEE, 25 juillet 2017, <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2905681>
- ▶ BEHAGHEL L., CREPON B. et SEDILLOT B. (2004), « Contribution Delalande et transitions sur le marché du travail », Économie et statistique, n° 372.
- ▶ BESBES Mariam, MARTIAL Françoise, NAUDY-FESQUET Irène, ROOSZ Patricia et TRONYO Joëlle, Tableaux de l'économie française, édition 2017, INSEE mars 2017
- ▶ BONNET Carole, GARBINTI Bertrand, SOLAZ Anne, « Les variations de niveau de vie des hommes et des femmes à la suite d'un divorce ou d'une rupture de Pacs », Insee Références, Dossier les variations du niveau de vie, INSEE, édition 2015
- ▶ Briard Karine (2017), Aider un proche : quels liens avec l'activité professionnelle ?, DARES Analyses, n° 081, décembre 2017, <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2017-081.pdf>, <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/etudes-et-syntheses/dares-analyses-dares-indicateurs-dares-resultats/article/aider-un-proche-quels-liens-avec-l-activite-professionnelle>

- ▶ Briard Karine (2017), L'essor du temps partiel au fil des générations : Quelle incidence sur la première partie de carrière des femmes et des hommes ?, DARES Analyses, n° 033, mai 2017, <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2017-033.pdf>, <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/etudes-et-syntheses/dares-analyses-dares-indicateurs-dares-resultats/article/l-essor-du-temps-partiel-au-fil-des-generations>
- ▶ Briard Karine et Oana Calavrezo (2016), Les femmes à temps partiel et complet : quels parcours professionnels, quels profils ?, Document d'études Dares, 2016, https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/de_tempspartiel_briard_calavrezo_270616v.pdf.
- ▶ CAHUC Pierre, HAIRAULT Jean-Olivier, PROST Corinne, « l'emploi des seniors : un choix à éclairer et à personnaliser », les notes du Conseil d'analyse économique, numéro 32, CAE, mai 2016, <http://www.cae-eco.fr/IMG/pdf/cae-note032.pdf>, <http://www.cae-eco.fr/L-emploi-des-seniors-un-choix-a-eclairer-et-a-personnaliser>
- ▶ Caser F. et Jolivet A. (2014), « L'incitation à négocier en faveur de l'emploi des seniors. Un instrument efficace ? », La revue de l'IRES, vol. 80, n° 1
- ▶ CHAPPERT F avec MERCECA P., PLASSOUX H. et THERY L., L'approche genre comme soutien à la prévention, l'exemple français - 12/2015 https://www.etui.org/fr/content/download/22008/.../file/Hesamag_12_FR-22-25.pdf
- ▶ CHAPPERT F MERCECA, Santé au travail: une approche par le genre pour améliorer la prévention—P 09/2017 – La Santé en action Dossier Genre et santé <http://inpes.santepubliquefrance.fr/SLH/pdf/articles/441/genre-sante-travail-approche-prevention-femmes-hommes.pdf>
- ▶ CHAPPERT F. avec LABBE C. et PELTIER E., Mailler santé au travail et égalité professionnelle : comment la prise en compte du genre dans la recherche et l'intervention sur les conditions de travail renouvelle les pratiques en entreprise - 11/2013 - 17 pages
- ▶ CHAPPERT F. et THERY L., Égalité entre les femmes et les hommes et santé au travail : Comment le genre transforme-t-il l'intervention sur les conditions de travail?, 11/2016 <http://pistes.revues.org/4882>
- ▶ CHAPPERT F. et THERY L., Inégalités de genre en entreprise : comment construire une intervention sur le travail, propice aux transformations ?, 11/2016 <https://journals.openedition.org/pistes/4828>
- ▶ CHAPPERT F. MESSING K. PELTIER E., RIEL J., Conditions de travail et parcours dans l'entreprise : vers une transformation qui intègre l'ergonomie et le genre? Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail (REMEST), 2014, vol. 9, no 2 http://www.remest.ca/documents/3-Chappert_REMEST_Vol9No2_2014_000.pdf
- ▶ CHAPPERT F., Genre et conditions de travail : mixité, organisation du travail, santé et gestion des âges - (coordonné par) et al, 09/2009, EDITIONS DE L'ANACT, 184 p (collection Etudes et documents)
- ▶ CHERON Arnaud, COURTILOUX Pierre, LIGNON Vincent, « Maintenir la formation continue pour les seniors : pourquoi, comment, combien ? », EDHEC Business School, mai 2015
- ▶ CLAISSE C., DANIEL C. et NABOULET A. (2011), « Les accords collectifs d'entreprise et plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés : une analyse de 116 textes », Document d'études de la Dares, février.
- ▶ COR (2018), Evolutions et perspectives des retraites en France, Rapport annuel, juin 2018. <http://www.cor-retraites.fr/article519.html>.
- ▶ Couppié Thomas et Dominique Epiphane (2019) : Et les femmes devinrent plus diplômées que les hommes, Céreq Bref n°373, mars 2019.
- ▶ <https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/etudes-et-statistiques/publications/etudes-et-resultats/article/un-tiers-des-seniors-sans-emploi-ni-retraite-vivent-en-dessous-du-seuil-de>
- ▶ DARES (2016), Note pour la Réunion du COR du 30 mars 2016, document n° 5, « La situation des 50-69 ans au regard de l'activité par âge détaillé », <http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-3257.pdf>
- ▶ DARES (2018), Les seniors et le marché du travail, Activité des seniors et politiques de l'emploi, Tableau de bord, septembre 2018, <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/tableaux-de-bord/le-marche-du->



travail-les-jeunes-et-les-seniors/article/les-seniors-et-le-marche-du-travail, https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/tdb_seniors_28_sept_2018.pdf

- ▶ Dares Analyses, « Formation professionnelle : quels facteurs limitent l'accès des salariés seniors ? » ; Dares, numéro 31, juin 2016
- ▶ DEMAISON Catherine, GRIVET Laurence, MAURY-DUPREY Denise et MAYO-SIMBSLER
- ▶ Département de l'emploi et des revenus d'activité, « Vue d'ensemble. Le marché du travail en 2017 : l'emploi accélère et le chômage baisse davantage », « Emploi, chômage, revenus du travail », édition 2018, INSEE 3 juillet 2018
- ▶ DEVREUX AM, L'apport du genre aux démarches de prévention des risques professionnels en santé au travail CHAPPERT F. chapitre dans ouvrage coordonné par. « Les sciences et le genre » CNRS – 2016
- ▶ DEWANCKEL E. et PLASSOUX H., Les clusters Egalité: une démarche innovante en faveur de l'égalité et de la QVT La Revue des conditions de travail, n°3, Téléchargeable sur www.anact.fr/publications/revue-conditions-travail
- ▶ D'ISANTO Aurélien, HANANEL Jérôme, MUSIEDLAK Yoann, « Un tiers des seniors sans emploi ni retraite vivent en-dessous du seuil de pauvreté », Etudes et résultats de la DREES, numéro 1079, DREES, septembre 2018, <https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/er1079.pdf>, <https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/etudes-et-statistiques/publications/etudes-et-resultats/article/un-tiers-des-seniors-sans-emploi-ni-retraite-vivent-en-dessous-du-seuil-de>
- ▶ Dubois Yves et Malik Koubi (2017), Report de l'âge de la retraite et taux d'emploi des seniors : le cas de la réforme des retraites de 2010, Insee Analyses, no 30, janvier 2017, <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2546882>
- ▶ EDHEC, maintenir la formation continue pour les seniors : pourquoi, comment, combien ? EDHEC business school, mai 2015
- ▶ Eurostat, Indicateurs Europe 2020 relatifs à l'emploi. Le taux d'emploi des 20-64 ans dans l'UE atteint un nouveau pic de 72,2 % en 2017, 68/2018, 20 avril 2018.
- ▶ Flamand Léa, Christel Gilles et Alain Trannoy (2018), Les salaires augmentent-ils vraiment avec l'âge ?, France Stratégie, La Note d'analyse n° 72, novembre 2018, et Document de travail n° 2018-04, novembre 2018.
- ▶ Flamand Léa, Christel Gilles et Alain Trannoy (2018), Qui travaille après 65 ans ?, Insee Références, novembre 2018, <https://insee.fr/fr/statistiques/3646000?sommaire=3646226>, https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/er1021_toile.pdf, <https://www.insee.fr/fr/statistiques/3582878>
- ▶ Focus RH le 12/09/2019
- ▶ France, portrait social, « Qui travaille encore après 65 ans ? », INSEE, Edition 2018
- ▶ GILLES Marion et CHOUIKHA Erfane, « Prévenir l'usure professionnelle pour un maintien en emploi durable », Retraite et Société n°77, sept 2018
- ▶ Guide méthodologique de la Fédération Nationale des Centres d'Information sur les Droits des Femmes et des familles, « accompagner les femmes seniors vers l'insertion professionnelle »
- ▶ <https://www.agrh.fr/assets/actes/2013-chappert.pdf>
- ▶ INSEE (2018), France, Portrait social-Edition 2018, Éclairages sur les seniors, Insee Références, novembre 2018, <https://insee.fr/fr/statistiques/3646226>, <https://insee.fr/fr/statistiques/3646000?sommaire=3646226>
- ▶ La baisse du chômage se confirme: -0,7 point par rapport à 2016», Insee Première, n° 1694, INSEE 18 avril 2018
- ▶ La note d'analyse, France Stratégie, numéro 72, France Stratégie, novembre 2018
- ▶ L'assurance chômage dossier de référence de la négociation, UNEDIC, novembre 2018
- ▶ LEROYER Ariane, Serge VOLKOFF, Gis Evrest, Marion Gilles, Anne-Marie Nicot, Nadia Rahou, Anact, « Repérer des facteurs d'usure professionnelle », EVREST Résultats n°12, Décembre 2017
- ▶ Les RPS au regard du genre à partir de l'enquête Sumer – Lest/Anact – 2014 <http://www.anact.fr/portal/pls/portal/docs/1/16052385.PDF>

- ▶ Létroublon Claire (2017), Les seniors au travail : La durée du travail est-elle plus faible à l'approche de la retraite ?, DARES Analyses, n° 50, Août 2017, <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/etudes-et-syntheses/dares-analyses-dares-indicateurs-dares-resultats/article/les-seniors-au-travail>, <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2017-050.pdf>
- ▶ MARIONI Pierre, « Les mouvements de main-d'œuvre des seniors entre 2001 et 2014 : des sorties moins nombreuses et plus tardives, des embauches encore plus rares », Document d'études de la DARES numéro 223, DARES, juillet 2018, https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/de_223.pdf
- ▶ MARTIAL Françoise, NAUDY-FESQUET Irène, ROOSZ Patricia et TRONYO Joëlle, « 5.6 Retraites », Tableaux de l'économie française, édition 2016, INSEE, mars 2016
- ▶ MERECIECA P., CHAPPERT F. et THERRY P., Photographie statistique selon le sexe des accidents de travail, de trajet et maladies professionnelles entre 2001 et 2016 en France» - 11/2018 sur <https://www.anact.fr/photographie-statistique-des-accidents-de-travail-des-accidents-de-trajet-et-des-maladies>
- ▶ Minni Claude (2016), Emploi et chômage des seniors en 2015, DARES Résultats, n° 073, Décembre 2016, <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/etudes-et-syntheses/dares-analyses-dares-indicateurs-dares-resultats/article/emploi-et-chomage-des-seniors-en-2015>, <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2016-073.pdf>
- ▶ Minni Claude (2019), Emploi et chômage des seniors en 2018, DARES Résultats, n° 013, Mars 2019, https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/dares_resultats_emploi_chomage_seniors_2018.pdf
- ▶ MUSIEDLAK Yoann, avec la participation de SENGHOR Hady, «Cumul emploi-retraite : deux personnes sur trois travaillent à temps partiel», Etudes et résultats de la DREES, numéro 1021, DREES, septembre 2017, https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/er1021_toile.pdf
- ▶ NICOT A.M., Les facteurs psychosociaux de risques au travail et la santé : une approche par genre de données statistiques nationales –2014 <https://www.anact.fr/les-facteurs-psychosociaux-de-risques-au-travail-et-la-sante-une-approche-par-genre-des-donnees>
- ▶ Ourliac Benoît, La situation des seniors vis-à-vis du marché du travail, <http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-3268.pdf>
- ▶ PESONEL É., « Le contrat de professionnalisation en 2016 », Dares Résultats, n° 9, mars 2018
- ▶ PROUET E. et ROUSSELON J., «Les seniors, l'emploi et la retraite,» France Stratégie, octobre 2018
- ▶ Retraite et société (2012), Les trajectoires professionnelles et la retraite des femmes, 2012/2, n° 63, La Documentation française.
- ▶ Séverine, «2,3 Demandeurs d'emploi», «Emploi, chômage, revenus du travail, «édition 2017, INSEE, juillet 2017
- ▶ SOULLIER Noémie, «Aider un proche âgé à domicile : la charge ressentie», Etudes et résultats de la DREES, numéro 799, DREES, mars 2012
- ▶ Unédic (2018), L'assurance chômage, dossier de référence à la négociation, novembre 2018, <https://www.unedic.org/publications/dossier-de-reference-de-la-negociation-ouverte-en-novembre-2018>, <https://www.unedic.org/sites/default/files/2018-11/6%20-%20Les%20allocataires%20qui%20travaillent.pdf>
- ▶ VIGNET M., CHAPPERT, F. & SARNIN, P. Inégalités hommes/femmes dans l'accès à la QVT : une explication des différences dans les taux d'absentéisme. pp 109-117 : (2015)



- ▶ Audition sur « Genre, Santé et Conditions de travail » pour le Conseil Economique et Social et Environnemental – dans le cadre de l'étude sur les Temps de vie des femmes - CHAPPERT F. 05/2016 <http://www.lecese.fr/content/audition-de-mme-florence-chappert-anact-temps-de-vie-des-femmes>
- ▶ Table ronde sur les femmes et la santé au travail http://www.assemblee-nationale.fr/14/cr-delf/14-15/c1415015.asp#P4_107 et « le rapport d'information n° 2592 « L'égalité réelle passe aussi par la santé » pages 18-21 et 171-182 Assemblée Nationale Mars 2015 CHAPPERT F. http://www.assemblee-nationale.fr/14/dossiers/sante_delegation_droits_femmes.asp
- ▶ Audition sur « Les conditions de travail à temps partiel, les effets sur la santé et les alternatives organisationnelles » pour la section du Travail et de l'Emploi du Conseil Economique et Social et Environnemental – dans le cadre de l'étude de MILEWSKI F. 12/2013 sur « Le travail à temps partiel » CHAPPERT F. et LEVET P. 06/2013 - téléchargeable sur <http://www.lecese.fr/travaux-publies/le-travail-temps-partiel-0>
- ▶ Audition sur « Genre, Santé et Conditions de travail » pour la Délégation aux droits des femmes de l'Assemblée Nationale CHAPPERT F. et LEVET P. 06/2013 <http://www.assemblee-nationale.fr/14/cr-delf/12-13/c1213034.asp>
- ▶ Audition sur « La dimension collective et organisationnelle des discriminations individuelles » pour la Cour de Cassation – dans le cadre du rapport de PECAUT-RIVOLIER L. « Les discriminations collectives en entreprise » CHAPPERT F. LANOUZIERE H. LEVET P. PARMENTIER C. 12/2013 - <http://www.justice.gouv.fr/la-garde-des-sceaux-10016/lutter-contre-la-discrimination-au-travail-26461.html>
- ▶ Audition sur « Genre, Santé et Conditions de travail » pour la Délégation aux droits des femmes du Sénat <http://www.senat.fr/compte-rendu-commissions/20120402/femmes.html> et dans le Rapport d'activité N° 279 « Femmes et Travail : agir pour un nouvel âge de l'émancipation » pages 209-219 <http://www.senat.fr/rap/r12-279/r12-2791.pdf> CHAPPERT F. et LEVET P. 05/2012
- ▶ Audition sur « Genre, Santé et Conditions de travail » pour la Délégation aux droits des femmes de l'Assemblée Nationale <http://www.assemblee-nationale.fr/13/cr-delf/10-11/c1011004.asp> et dans le Rapport d'information N° 3621, pages 71-80 <http://www.assemblee-nationale.fr/13/pdf/rap-info/i3621.pdf#page=1&zoom=auto,0,680> CHAPPERT F. 11/2010
- ▶ Audition du 13 décembre 2018
 - Alain Cordesse, CESE
 - Emmanuelle Prouet et Julien Rousselon, France Stratégie
 - Elise Moison, Association Force Femmes
- ▶ Atelier entreprises du 18 décembre 2018 « Quelle place pour les femmes seniors en entreprise ? » organisé par l'International mentoring center et le SDFE
- ▶ Audition du 9 janvier 2019
 - Patrick Aubert, sous-directeur de l'observation de la solidarité au sein de la DREES
 - Marie Duporge, adjointe au sous-directeur des Mutations Économiques et Sécurisation de l'Emploi
 - Isabelle Zablitz-Schmitz, Fédération française du senior



BIBLIOGRAPHIE

- ▶ Groupe de travail du 17 janvier 2019 organisé avec l'appui de la Préfecture de la région Bretagne et le SDFE en présence du Pôle 3^e de la DIRECCTE, la fédération régionale des CIDFF Bretagne, Pôle Emploi, l'AFPA Pays de Loire et Bretagne, Buroscope et le Conseil régional de Bretagne
- ▶ Audition du 6 février 2019
 - Florence Chappert et Fabienne Caser, ANACT
 - Monika Queisser, OCDE
 - Annie Guilberteaud et Claire Caminade, FNCNIF
- ▶ Audition du 12 février 2019
 - Selma Mahfouz, directrice de la DARES
 - Annie Jolivet et Anne-Françoise Molinié, CNAM



**CONSEIL SUPÉRIEUR
DE L'ÉGALITÉ
PROFESSIONNELLE**
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES



Retrouvez nos publications sur :

<http://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/le-secretariat-d-État/instances/csep/>

Twitter : @CSEPfh

Contactez-nous : csep@pm.gouv.fr

55, rue Saint-Dominique - 75007 Paris