

# L'emploi des femmes senior.e.s : une grande vulnérabilité

 ofce.sciences-po.fr/blog/l'emploi-des-femmes-senior-e-s-une-grande-vulnerabilite

29 janvier  
2020



*le blog*

par Françoise Milewski

Maintenir les senior.e.s en emploi est un objectif des politiques publiques, en particulier dans le cadre des réformes des retraites. Pour éclairer ce débat sur la prolongation de l'activité, il est nécessaire d'analyser les évolutions passées et la situation actuelle de l'activité et de l'emploi des senior.e.s. L'accent sera mis sur les évolutions respectives de l'insertion sur le marché du travail des femmes et des hommes. Il apparaît que l'emploi des femmes senior.e.s se caractérise par une plus grande vulnérabilité, comparé à celui des hommes seniors et comparé à celui de leurs cadettes. Les critères de l'âge et du sexe se cumulent pour fragiliser le maintien ou l'accès à l'emploi et constituent des freins spécifiques[1].

## **La hausse du taux d'activité des senior.e.s, en longue période, provient essentiellement de celle du taux d'activité des femmes**

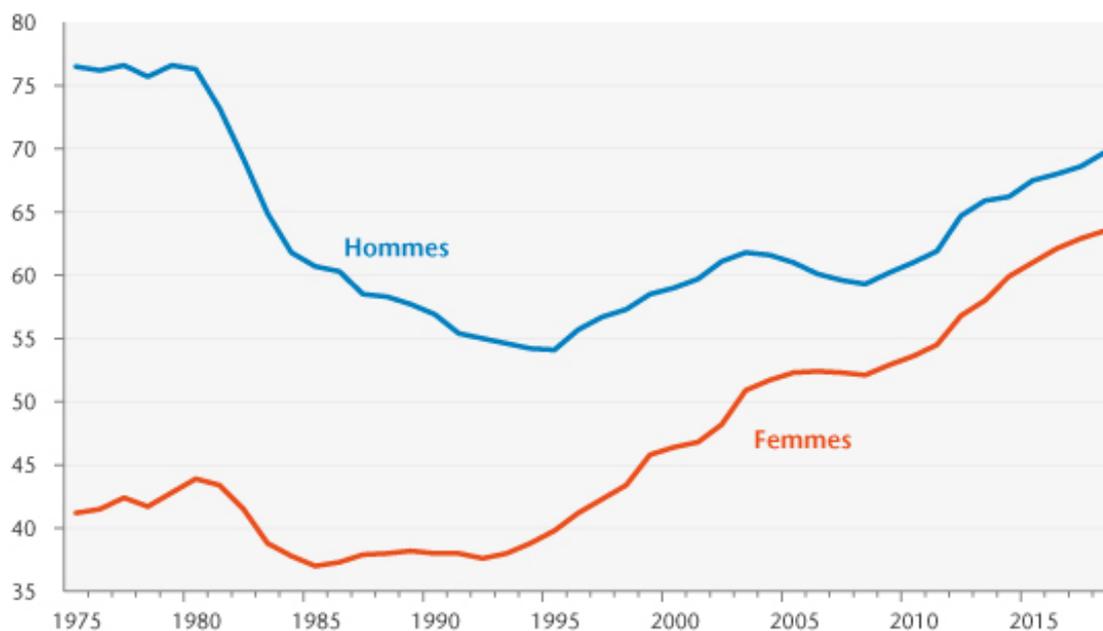
La hausse du taux d'activité[2] des senior.e.s depuis 1975 résulte d'évolutions différenciées entre les femmes et les hommes. Le taux d'activité des hommes de 50 à 64 ans avait significativement reculé entre 1981 et 1995, sous l'effet de l'abaissement de l'âge de la retraite et du développement des préretraites. 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 2018, le taux d'activité des hommes seniors est encore inférieur de 6.8 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 2018, le taux d'activité des femmes senior.e.s est supérieur de 22.3 points à celui de 1975 (graphique 1).

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 senior.e.s 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. 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.

**Graphique 1. Taux d'activité des 50-64 ans, en %**



Sources : INSEE, enquêtes emploi, calculs de l'auteur.

Du fait de ces évolutions, les écarts de taux d'activité entre les femmes et les hommes se sont très fortement réduits. En 2018, le taux d'activité des senior.e.s de 50 à 64 ans est inférieur de 6.2 points à celui des seniors (contre 35.3 points en 1975 et 16.6 points en 1993). L'écart est plus faible que ceux des autres tranches d'âge et il s'amenuise avec l'âge : il est encore de 8.8 points entre 50 et 54 ans, de 7.3 points de 55 à 59 ans, mais n'est que de 0.5 point de 60 à 64 ans. Au-delà de 65 ans, il reste faible (-2.5 points de 65 à 69 ans et -0.9 point après 70 ans, mais avec des niveaux bas de taux d'activité).

### **Un chômage moindre chez les senior.e.s que chez les jeunes, mais davantage de longue durée**

Le chômage des senior.e.s, femmes et hommes, est inférieur à celui des autres classes d'âge. On peut expliquer ces caractéristiques du chômage des senior.e.s (moindre niveau et moindres fluctuations) par des retraits du marché du travail, induits par les politiques publiques passées (dispenses de recherches d'emploi...) ou les pratiques antérieures des entreprises (préretraites...), et par le découragement de la recherche d'emploi, passé un certain âge. En 2018, la différence entre les 25-49 ans et les 50-64 ans est de 1.4 point pour les hommes et 2.4 points pour les femmes.

Le taux de chômage des senior.e.s (6.5 % en 2018) est du même ordre de grandeur que celui des seniors (6.7%). Durant les deux dernières décennies, pour les femmes senior.e.s, 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.

Mais le chômage des senior.e.s est de plus longue durée. La part du chômage de longue durée (plus d'un an) et de très longue durée (plus de deux ans) atteint respectivement 54.3 et 34.1 % chez les senior.e.s, contre 61.2 et 41.2 % chez les 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. Les senior.e.s sont donc moins souvent au chômage que les autres classes d'âge, mais ils et elles y demeurent plus longtemps.

En outre, les femmes senior.e.s sont surreprésentées dans les demandes d'emploi en activité réduite[3].

Les senior.e.s qui ont un emploi partiel et qui s'inscrivent à Pôle emploi pour travailler davantage sont nettement plus nombreuses que les seniors dans cette situation. L'écart n'a cessé de s'amplifier. Les demandes d'emploi des senior.e.s 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. Les femmes finissent, plus souvent que les hommes, par retrouver et/ou accepter un travail, mais celui-ci ne correspond pas à leurs attentes.

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

Parmi les personnes qui cumulent emploi et chômage[4] sur des contrats de moins d'un mois, on trouve une majorité d'hommes et le profil des âges pour les hommes et 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 cumulant.e.s 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 cumuler chômage et emploi[5]. Cela traduit la plus grande vulnérabilité des senior.e.s sur le marché du travail.

Parmi les salarié.e.s en multi-employeurs qui, perdant un de leurs emplois, peuvent bénéficier d'une indemnisation chômage leur permettant la poursuite de leurs autres emplois, 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.

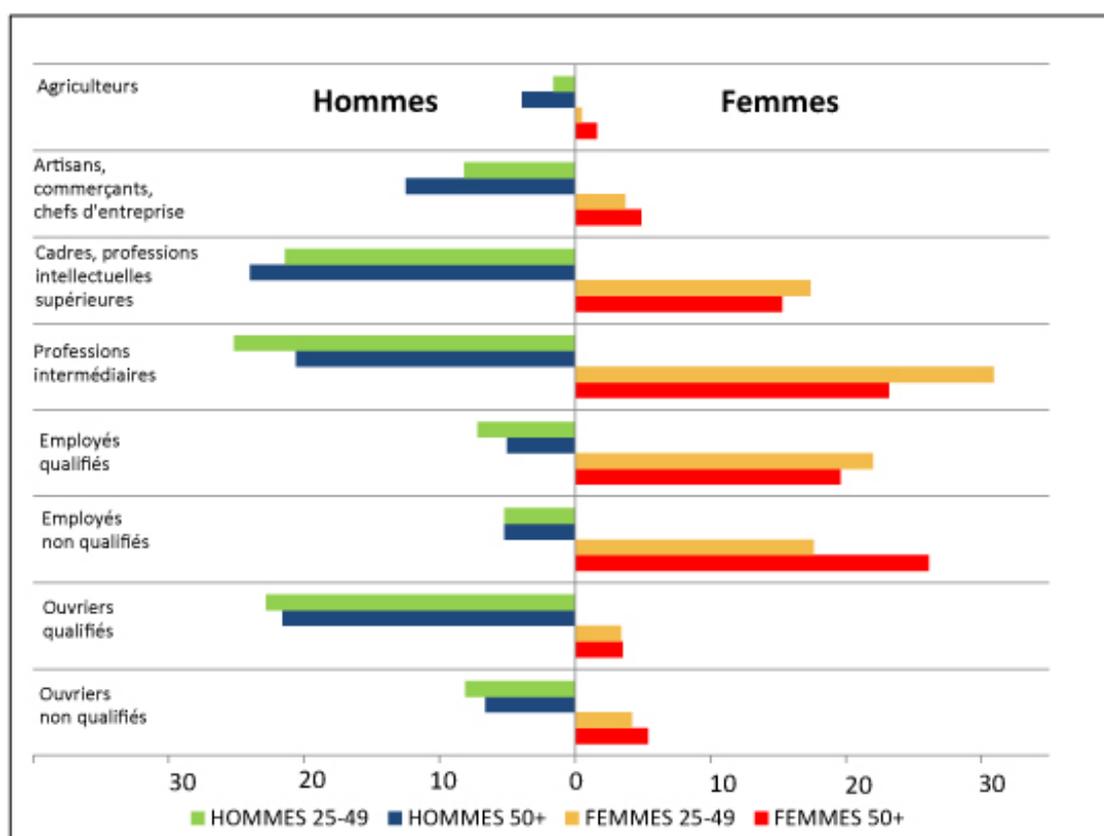
### **Des emplois moins qualifiés**

Lorsque les femmes senior.e.s ont un emploi, celui-ci est davantage concentré dans le tertiaire et moins qualifié. 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 les pénalisent. La répartition socio-professionnelle reflète les qualifications acquises lors des décennies précédentes. Mais il apparaît que la qualification s'accroît avec l'âge pour les hommes, alors que ce n'est pas le cas 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. A l'inverse, les femmes de plus de 50 ans ont des postes moins qualifiés que leurs cadettes (graphique 2).

Le moindre niveau de formation initiale des senior.e.s pèse donc davantage car 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 senior.e.s et seniors, compte tenu des freins et des discriminations qui s'exercent.

**Graphique 2 : Catégories socioprofessionnelles par sexe et âge, en %, en 2018**



Sources : INSEE, enquêtes emploi, calculs de l'auteur.

### Des emplois de moindre qualité...

La part des contrats temporaires dans l'emploi des femmes senior.e.s est plus élevée 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 les plus concernées.

Les senior.e.s 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 senior.e.s représente 21.7 % de l'emploi, contre 16.5 % pour les salarié.e.s de 25 à 49 ans en 2018. Pour les seniors, la part est de 32.8 % (26.8 % pour les femmes de 25 à 49 ans) et pour les seniors elle est de 10.9 % (6.0 % pour les hommes de 25 à 49 ans).

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, avait 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 senior.e.s, mais recule parmi les femmes de 25 à 49 ans, recréant un écart de 6 points.

Les temps partiels des hommes seniors, longtemps cantonné à 7-8 % de leur emploi, atteint désormais 10.9 %, 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 senior.e.s est de 21.9 points en 2018, proche de la moyenne de longue période.

L'allongement de la vie active reproduit donc les caractéristiques des emplois, en les exacerbant. Le travail à temps partiel progresse avec l'âge et les faibles quotités tiennent une place de plus en plus importante. Au-delà de 60 ans, le temps partiel atteint 45.2% de l'emploi des femmes. 16.5 % des femmes de plus de 60 ans en emploi exercent des emplois de moins de 15 heures, qui représentent 36.6 % des emplois à temps partiel de cette tranche d'âge. La diffusion du temps partiel au fil de l'âge vaut même si l'on ne prend en compte que les personnes actives qui ne cumulent pas leur activité avec une retraite. Le sous-emploi (essentiellement dû au temps partiel) s'est développé davantage parmi les femmes senior.e.s 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 senior.e.s. 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.

### **... et moins bien rémunérés**

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 senior.e.s. 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 salarié.e.s 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.

## **Des ruptures de parcours avant la retraite**

Les trajectoires en fin de carrière témoignent de la fréquence des ruptures de parcours. Une proportion significative des senior.e.s. 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.

## **Questions pour l'avenir**

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 et qu'elles subissent des freins spécifiques.

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 senior.e.s 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 senior.e.s. 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, dont les métiers sont majoritairement pourvus par les femmes), alors l'emploi des femmes senior.e.s 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 senior.e.s 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. A 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 senior.e.s 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 senior.e.s sont cependant hétérogènes. Les femmes cadres sont certes discriminées dans leurs carrières, si bien que lorsque lorsqu'elles sont senior.e.s 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. A 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.

Pour les femmes senior.e.s 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 senior.e.s 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.

[1] Ce texte résume et actualise la première partie de l'étude « Les femmes senior.e.s dans l'emploi : état des lieux », CSEPFH (Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes), juin 2019. <https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2019/07/CSEP-RAPPORT-FEMMES-SENIORS-EMPLOI-1.pdf>

[2] 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.

[3] 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.

[4] Si un chômeur ou une chômeuse est inscrit.e à Pôle emploi et travaille en activité réduite, il ou elle peut, sous certaines conditions, percevoir une partie de ses allocations chômage en plus du salaire de son activité.

[5] 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>