
Perspective de genre sur l'emploi et les conditions de travail des seniors

Patricia Vendramin et Gérard Valenduc

Working Paper 2014.03

Perspective de genre sur l'emploi et les conditions de travail des seniors

—
Patricia Vendramin et Gérard Valenduc

Working Paper 2014.03

Institut syndical européen

Patricia Vendramin est directrice de recherche à la Fondation Travail-Université (FTU) et professeure à l'Université catholique de Louvain (UCL) ; Gérard Valenduc est directeur de recherche à la FTU et professeur invité à l'UCL et à l'Université de Namur. Courriel : pvendramin@ftu-namur.org

Bruxelles, 2014
© Éditeurs : ETUI aisbl, Bruxelles
Tous droits réservés
Imprimé par : Imprimerie ETUI, Bruxelles

D/2014/10.574/15
ISSN 1994-4446 (version imprimée)
ISSN 1994-4454 (version électronique)

L'ETUI bénéficie du soutien financier de l'Union européenne. L'Union européenne ne peut être tenue responsable de l'utilisation qui pourrait être faite de l'information contenue dans cette publication.

Table des matières

| | |
|---|-----------|
| Introduction | 5 |
| 1. L'emploi des femmes et des hommes en fin de carrière | 7 |
| 1.1 L'emploi salarié des femmes et des hommes de 50 ans et plus..... | 7 |
| 1.2 Le taux d'emploi des travailleurs âgés..... | 13 |
| 1.3 La durée de la vie de travail des femmes et des hommes | 23 |
| 1.4 La nature de l'activité ou de l'inactivité dans la tranche d'âge 50-59 ans..... | 24 |
| 1.5 Les déterminants institutionnels du départ à la retraite | 26 |
| 2. La sécurité économique, les trajectoires et la fin de carrière | 29 |
| 2.1 La situation financière des ménages des salariés âgés..... | 29 |
| 2.2 Les trajectoires de fin de carrière | 34 |
| 3. Pénibilité et genre, les effets différenciés sur le long terme | 38 |
| 3.1 L'autoévaluation de l'état de santé..... | 38 |
| 3.2 Les activités de travail et les conditions de santé | 39 |
| 3.3 La pénibilité du travail et la fin de vie active..... | 46 |
| 3.4 Les trajectoires, la santé et la sortie de l'emploi..... | 47 |
| 4. L'épanouissement dans le travail en fin de carrière | 50 |
| 4.1 Les perspectives de carrière | 50 |
| 4.2 Autres indicateurs d'épanouissement dans le travail..... | 52 |
| 4.3 Les discriminations et les stéréotypes liés à l'âge..... | 54 |
| 5. Le poids du travail non rémunéré face au vieillissement au travail | 56 |
| 5.1 La charge d'autrui et les tâches domestiques..... | 56 |
| 5.2 Les effets à long terme sur la soutenabilité du travail rémunéré | 58 |
| 5.3 L'effet des contextes institutionnels et des rôles de genre..... | 59 |
| 6. Synthèse et conclusions | 62 |
| Références | 66 |
| Acronymes | 68 |
| Liste des graphiques et tableaux | 69 |

Introduction

L'objectif de ce *Working paper* est d'investiguer systématiquement la dimension du genre dans la problématique des conditions de travail et d'emploi des travailleurs âgés (50 ans et plus). Les conditions de travail et d'emploi apparaissent de plus en plus clairement comme un enjeu clé dans le vieillissement au travail, mais les disparités entre les femmes et les hommes ne font pas l'objet, à ce jour, d'une attention suffisante. Ces disparités ne résultent pas seulement des processus de ségrégation horizontale (entre secteurs d'activité) et de ségrégation verticale (entre catégories de métiers), qui font que les situations de travail des femmes et des hommes sont fortement différenciées. Elles concernent aussi les trajectoires professionnelles respectives des hommes et des femmes, leur lien avec l'état de santé après 50 ans et l'évolution des normes en matière de retraite. Elles ont également trait aux possibilités d'épanouissement dans le travail et à la reconnaissance au travail. Plus largement, le vieillissement au travail des femmes et des hommes est influencé par l'inégale répartition des tâches domestiques et des tâches de soins, à la fois vis-à-vis des générations plus âgées et des générations plus jeunes.

Sur le plan méthodologique, nous avons retenu des indicateurs dans plusieurs domaines qui, dans des analyses antérieures (Eurofound 2012b), se sont révélés pertinents pour évaluer la qualité du travail et de l'emploi en Europe, dans une perspective de vieillissement. Un premier domaine concerne la sécurité socioéconomique, notamment la composante de contrainte inhérente au maintien en emploi et les spécificités en termes de genre des trajectoires de fin de carrière. Un second domaine a trait à la pénibilité du travail en lien avec l'évolution des conditions de santé, la pénibilité en fin de vie active au regard des trajectoires spécifiques des hommes et des femmes, et les incidences sur la sortie de l'emploi. L'épanouissement dans le travail en fin de carrière est un autre domaine qui contribue fortement au maintien en emploi. Il concerne les perspectives de carrière et toute une série de variables relatives à la participation, à la reconnaissance, à la formation, etc., ainsi que les discriminations liées à l'âge et au genre en fin de carrière. Enfin, la conciliation entre travail et hors travail est également un facteur clé de différenciation entre hommes et femmes, en particulier en ce qui concerne les effets à long terme du travail non rémunéré sur la soutenabilité du travail rémunéré.

Dans une première partie, le *Working paper* décrit l'emploi des femmes et des hommes en fin de carrière. La deuxième partie porte sur la sécurité économique et les trajectoires des salariés âgés. La troisième partie aborde les effets différenciés de la pénibilité du travail pour les femmes et les hommes, avec une attention particulière pour les effets à long terme. La quatrième partie traite de

l'épanouissement dans le travail en fin de carrière. La dernière partie aborde l'influence du travail non rémunéré et de l'inégale répartition des rôles de genre sur le vieillissement au travail.

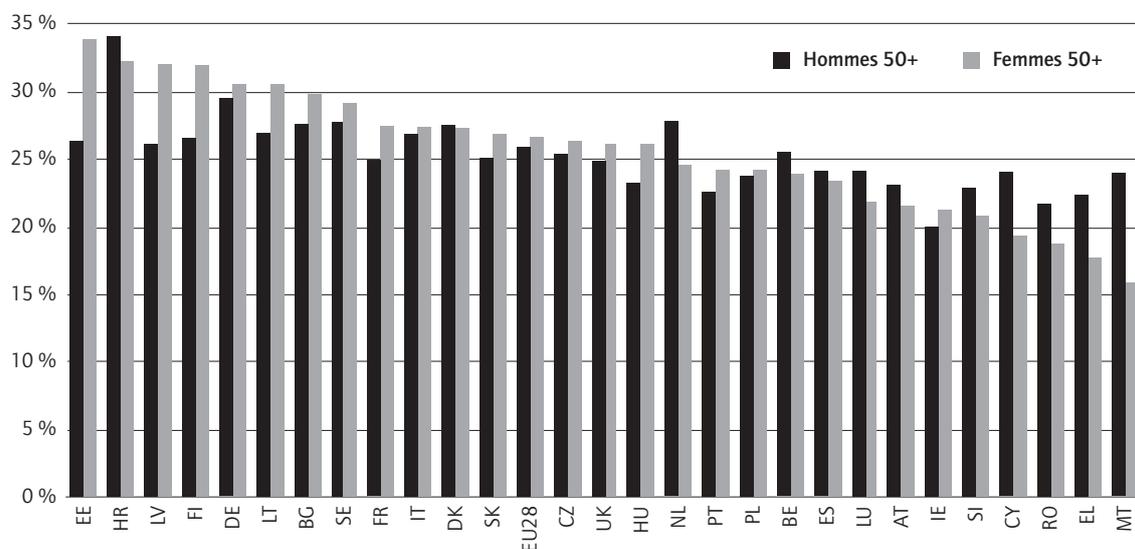
1. L'emploi des femmes et des hommes en fin de carrière

Dans cette première partie, on passera successivement en revue les principales caractéristiques de l'emploi salarié des femmes et des hommes âgés de 50 ans et plus, les disparités des taux d'emploi des travailleurs âgés, la durée moyenne de la vie de travail et la répartition de la population âgée selon le statut dans l'emploi ou hors de l'emploi.

1.1 L'emploi salarié des femmes et des hommes de 50 ans et plus

Dans l'Union européenne, les salariés âgés de 50 à 64 ans représentent, en 2013, 26 % du total des salariés, sans grande différence entre les femmes et les hommes. Cette moyenne pour l'UE28 cache des disparités importantes entre les femmes et les hommes d'un pays à l'autre, comme le montre le graphique 1, où les pays sont classés par ordre d'importance du pourcentage de 50 ans et plus dans l'emploi salarié féminin. Dans certains pays, la proportion de salariés âgés est plus élevée dans l'emploi féminin, dans d'autres pays elle est plus élevée dans l'emploi masculin, mais les écarts extrêmes concernent de petits pays.

Graphique 1 Part des 50-64 ans dans l'emploi salarié total des femmes et des hommes, par pays, classés selon la proportion de 50+ dans l'emploi féminin (UE28, 2013)



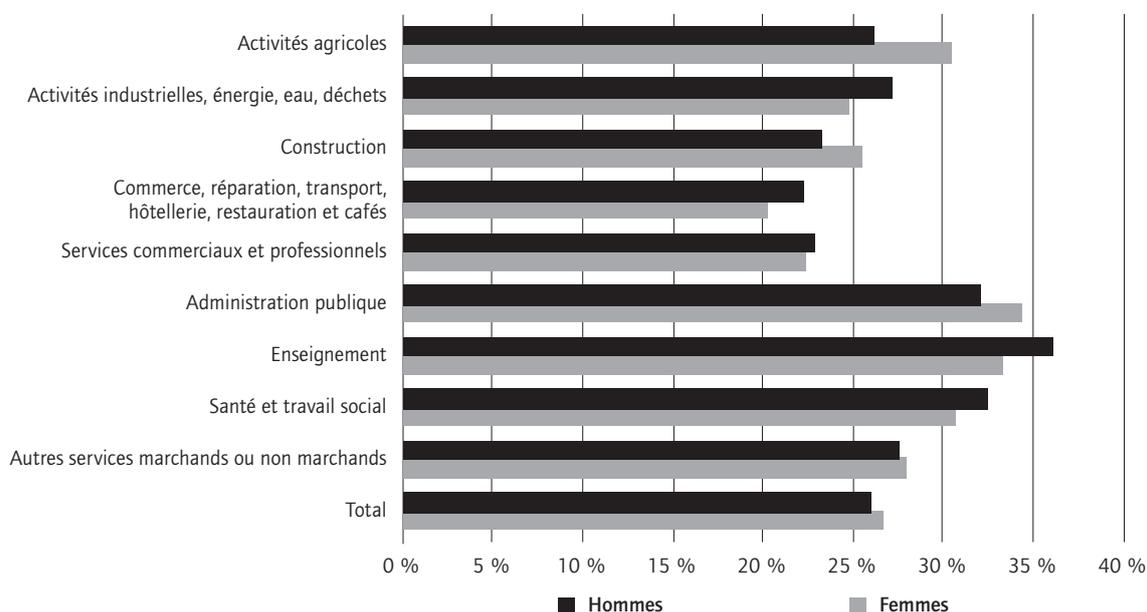
Source : LFS, base de données Eurostat 2^e trimestre 2013

Pour mieux décrire la situation d'emploi des femmes et des hommes âgés de 50-64 ans, on envisagera successivement leur répartition selon les branches d'activité et selon les métiers, ainsi que la proportion de temps partiels et de contrats à durée déterminée.

1.1.1 La distribution de l'emploi des salariés âgés de 50-64 ans selon les secteurs d'activité

Le graphique 2 concerne la proportion des salariés de 50-64 ans dans l'emploi salarié total des femmes et des hommes, par secteur d'activité, pour l'Europe des 28. Il met en évidence que certains secteurs ont une proportion plus élevée de travailleurs âgés (administration publique, enseignement, santé et travail social), tandis que d'autres ont une proportion plus faible (commerce, réparation, transport, logistique, hôtellerie, restauration et cafés ; services commerciaux et professionnels). Sous cet angle, les écarts entre les hommes et les femmes sont peu importants.

Graphique 2 **Part des 50-64 ans dans l'emploi salarié total des femmes et des hommes, par secteur d'activité (EU 28, 2013)**



Source : LFS, base de données Eurostat 2^e trimestre 2013

Si on s'intéresse de plus près à la répartition des seuls salariés âgés (50-64 ans) selon les branches d'activité, des différences plus importantes apparaissent. Le tableau 1 ne concerne que les salariés âgés de 50 ans et plus.

Tableau 1 Répartition sectorielle de l'emploi des salariés âgés de 50 à 64 ans, EU28, 2013

| NACE | Secteurs | % de femmes dans le secteur | % du secteur dans l'emploi masculin | % du secteur dans l'emploi féminin | % du secteur dans l'emploi des H + F |
|-----------|---|-----------------------------|-------------------------------------|------------------------------------|--------------------------------------|
| A | Activités agricoles | 30,7 % | 2,3 % | 1,1 % | 1,7 % |
| B-C-D-E | Activités industrielles, y compris l'énergie, l'eau et les déchets | 27,0 % | 28,1 % | 10,9 % | 19,7 % |
| F | Construction | 12,5 % | 9,4 % | 1,4 % | 5,5 % |
| G-H-I | Commerce, réparations, transport, logistique, hôtellerie, restauration et cafés | 44,3 % | 21,0 % | 17,5 % | 19,3 % |
| J-K-L-M-N | Services commerciaux (IT, finance, immobilier, services aux professionnels) | 47,7 % | 13,6 % | 13,0 % | 13,3 % |
| O | Administration publique | 48,1 % | 10,7 % | 10,4 % | 10,5 % |
| P | Enseignement | 71,3 % | 6,2 % | 16,2 % | 11,1 % |
| Q | Santé et travail social | 79,1 % | 5,6 % | 22,3 % | 13,8 % |
| R-S-T-U | Autres services marchands ou non marchands | 68,4 % | 3,2 % | 7,3 % | 5,2 % |
| | Tous les secteurs | 48,8 % | 100 % | 100 % | 100 % |

Source : LFS, base de données Eurostat 2^e trimestre 2013

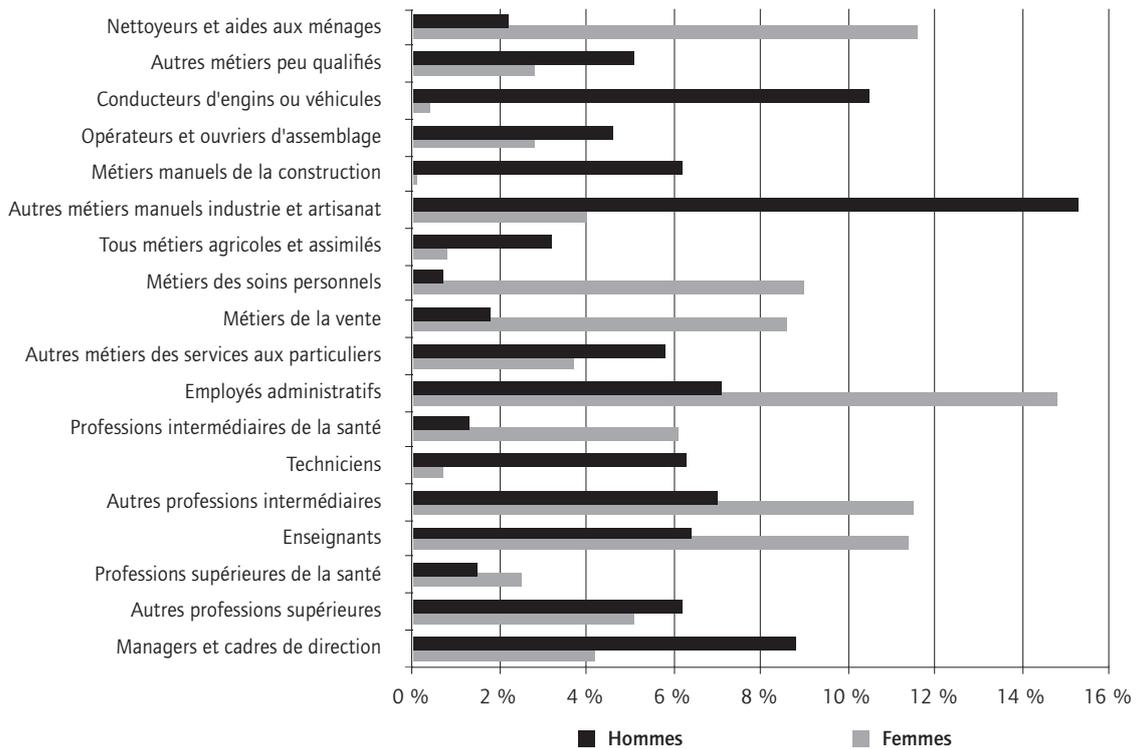
La première colonne de données met en évidence, pour les salariés âgés, les secteurs à dominante féminine (enseignement, santé et travail social, autres services marchands ou non marchands) ou masculine (industries et construction). Les trois dernières colonnes du tableau 1 permettent de comparer la répartition sectorielle de l'emploi masculin, féminin et total. Les femmes sont davantage représentées dans l'administration publique, l'enseignement, la santé et le travail social (49 % de l'emploi féminin des 50-64 ans). Du côté des hommes, l'industrie et la construction concentrent 37 % des emplois.

1.1.2 La distribution de l'emploi des 50-64 ans selon les catégories de métiers

Dans un précédent *Working paper* réalisé pour l'Institut syndical européen (European Trade Union Institute, ETUI) (Vendramin et Valenduc 2012), nous avons également étudié la répartition des salariés âgés selon les professions, à partir des résultats de l'enquête européenne sur les conditions de travail (EWCS 2010). Cette étude distinguait 18 catégories de métiers, à partir de la classification internationale des professions (ISCO-08). Le graphique 3 met en évidence de profondes disparités entre l'emploi féminin et masculin parmi les salariés de 50-64 ans. Les femmes, davantage que les hommes, sont concentrées dans quelques métiers : 15 % dans les métiers administratifs, 12 % dans le nettoyage et l'aide aux ménages, 11 % dans l'enseignement et 11 % dans des professions intermédiaires autres que la santé – ces quatre catégories de métiers représentent la moitié des salariées de 50 ans et plus. Ce graphique illustre bien la ségrégation professionnelle entre les femmes et les hommes.

Cette ségrégation est légèrement plus accentuée parmi les travailleurs âgés que parmi les plus jeunes ; ce constat est confirmé par d'autres études récentes (Eurofound 2013).

Graphique 3 Distribution de l'emploi salarié des femmes et des hommes âgés de 50 à 64 ans, selon les catégories de métiers (en % de l'emploi salarié total des femmes ou des hommes, EU27, 2010)



Source : EWCS 2010

La ségrégation professionnelle est un paramètre important à prendre en compte quand on étudie les conditions d'emploi et de travail. Ainsi, le rapport d'analyse secondaire de l'enquête européenne de 2010 sur les conditions de travail, intitulé *Women, men and working conditions in Europe*, utilise la ségrégation professionnelle comme critère principal de différenciation des conditions de travail selon le genre (Eurofound 2013, p. 21-24).

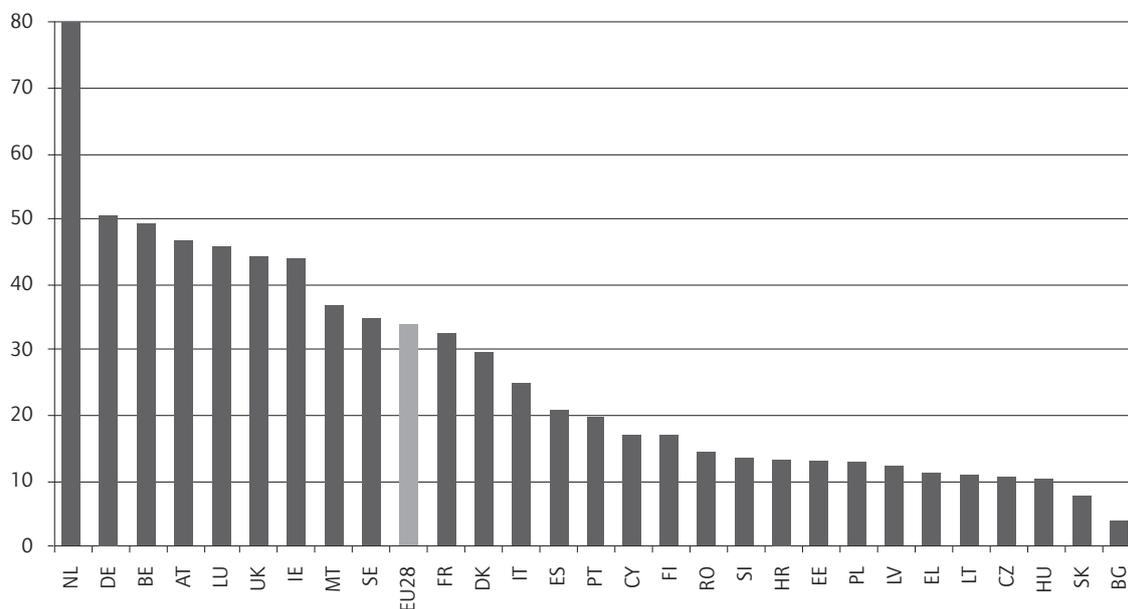
1.1.3 L'emploi à temps partiel des salariés âgés de 50 à 64 ans

L'emploi à temps partiel est, en moyenne, plus important parmi les salariés de 50 ans et plus que parmi les moins de 50 ans. Il concernait, en 2013, 9 % des hommes et 34 % des femmes parmi les salariés âgés dans l'UE28. Pour le temps partiel féminin, largement le plus répandu, les écarts entre pays sont très importants, comme le montre le graphique 4 : dans sept pays, la proportion

de femmes de 50 ans et plus travaillant à temps partiel est supérieure à 45 %, tandis que dans 15 pays, elle est inférieure à 20 % (graphique 4). Seules la France et la Suède sont proches de la moyenne européenne.

Le temps partiel masculin, quoique moins répandu, est également caractérisé par des écarts importants entre pays : 18 pays se trouvent sous la moyenne européenne de 9 % ; les pourcentages les plus élevés sont observés aux Pays-Bas (23 %), en Belgique (15 %), en Irlande (14 %) et au Royaume-Uni (13 %).

Graphique 4 Proportion de temps partiel (%) parmi les femmes salariées âgées de 50 à 64 ans, par pays (2013)



Source : LFS, base de données Eurostat 2^e trimestre 2013

Dans certains pays, la proportion de salariés à temps partiel augmente nettement après 50 ans, aussi bien chez les femmes que chez les hommes, ce qui indique que le travail à temps partiel constitue une modalité d'aménagement du temps de travail en fin de carrière. Le tableau 2 rassemble des données sur les pays concernés par cette tendance. Dans les autres pays, il n'y a pas d'augmentation significative du temps partiel avec l'âge.

Tableau 2 Augmentation de la proportion de salariés à temps partiel après 50 ans, dans les pays concernés par une augmentation significative* (2013)

| | Hommes | | Femmes | |
|---------------------|--------------|--------------|---------------|---------------|
| | 25-49 ans | 50-64 ans | 25-49 ans | 50-64 ans |
| Moyenne UE28 | 6,5 % | 9,0 % | 30,4 % | 34,0 % |
| Allemagne | 7,7 % | 9,4 % | 46,2 % | 50,6 % |
| Belgique | 5,5 % | 14,6 % | 39,0 % | 49,3 % |
| Chypre | 6,8 % | 9,8 % | 13,2 % | 17,0 % |
| Croatie | 3,9 % | 9,5 % | 4,7 % | 13,3 % |
| Estonie | 2,5 % | 6,4 % | 10,2 % | 13,1 % |
| Finlande | 4,6 % | 10,1 % | 14,3 % | 17,0 % |
| France | 4,8 % | 7,4 % | 28,6 % | 32,5 % |
| Luxembourg | 2,3 % | 6,9 % | 31,9 % | 45,8 % |
| Malte | 3,3 % | 7,0 % | 24,6 % | 36,8 % |
| Pays-Bas | 16,5 % | 23,1 % | 73,3 % | 80,1 % |
| Pologne | 2,6 % | 6,3 % | 8,2 % | 12,9 % |
| Portugal | 5,3 % | 11,9 % | 11,3 % | 19,8 % |
| Royaume-Uni | 7,1 % | 13,0 % | 39,1 % | 44,3 % |
| Slovénie | 3,5 % | 6,9 % | 8,2 % | 13,6 % |

* Significative si augmentation relative >20 % pour les femmes ou pour les hommes
Source : LFS, base de données Eurostat 2^e trimestre 2013

Ces données sur le temps partiel suggèrent que la question du temps de travail revêt une certaine importance pour les femmes et les hommes âgés de 50 ans et plus. En 2006, un module spécial de l'enquête sur les forces de travail a mesuré la proportion de travailleurs qui avaient réduit leur temps de travail avant leur passage à une retraite complète. Il apparaissait déjà en 2006 que cette pratique était très répandue dans certains pays, mais peu répandue dans d'autres. Le tableau 3 rassemble les données concernant les pays où cette pratique est très répandue, tantôt à la fois chez les femmes et les hommes, tantôt essentiellement chez les femmes. Ces données montrent que, parmi les salariés de 50 ans et plus qui sont encore en emploi, les femmes sont nettement plus nombreuses que les hommes à réduire leur temps de travail avant la pension. Au-delà de 60 ans, dans la plupart des pays mentionnés, le contraste est assez fort entre ceux qui sont encore en emploi et ceux qui ont déjà quitté l'emploi. Ce contraste confirme que la réduction du temps de travail est une des modalités de maintien dans l'emploi – au moins dans ces pays.

1.1.4 L'emploi temporaire des salariés âgés de 50 à 64 ans

Pour terminer cet aperçu des caractéristiques de l'emploi salarié des femmes et des hommes de 50 ans et plus, on mentionnera encore que la proportion de salariés sous contrat temporaire diminue à partir de 50 ans, aussi bien pour les femmes que pour les hommes. Elle passe de 11,8 % chez les 25-49 ans à 6,3 % chez les 50-64 ans chez les hommes, de 13,3 % à 7,0 % chez les femmes (UE28), selon l'enquête sur les forces de travail (2013). La tendance est

Tableau 3 Proportion de travailleurs (%) qui ont réduit leur temps de travail préalablement à une retraite complète (2006)

| | 50-59 ans, encore en emploi | | 60 ans et plus, encore en emploi | | 60 ans et plus, ayant quitté l'emploi | |
|--------------|--------------------------------|--------|-------------------------------------|--------|--|--------|
| | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes |
| Moyenne UE27 | 4,2 | 6,0 | 14,9 | 18,9 | 6,5 | 5,4 |
| Allemagne | 8,6 | 9,0 | 15,8 | 16,8 | 8,4 | 5,2 |
| Belgique | 9,6 | 19,7 | 25,3 | 26,0 | 2,6 | 0,1 |
| Finlande | 7,2 | 9,7 | 36,0 | 37,0 | 12,0 | 15,6 |
| Irlande | 8,2 | 11,6 | 19,4 | 19,5 | 18,1 | 20,6 |
| Pays-Bas | 8,8 | 14,6 | 31,8 | 42,8 | 15,9 | 9,9 |
| Portugal | 4,7 | 8,1 | 24,5 | 32,9 | 23,6 | 17,5 |
| Royaume-Uni | 5,4 | 8,0 | 22,1 | 30,3 | 9,8 | 11,9 |
| Slovénie | 11,1 | 14,4 | 41,0 | 53,2 | 4,1 | 5,5 |

Source : LFS, module spécial, Eurostat 2006.

Les données concernent à la fois les travailleurs salariés et indépendants.

identique dans tous les pays. On notera cependant que l'enquête EWCS 2010 donnait des pourcentages significativement plus élevés de contrats non permanents chez les 50-64 ans : 11 % chez les hommes et 15 % chez les femmes (Eurofound 2012b, p. 17)¹.

1.2 Le taux d'emploi des travailleurs âgés

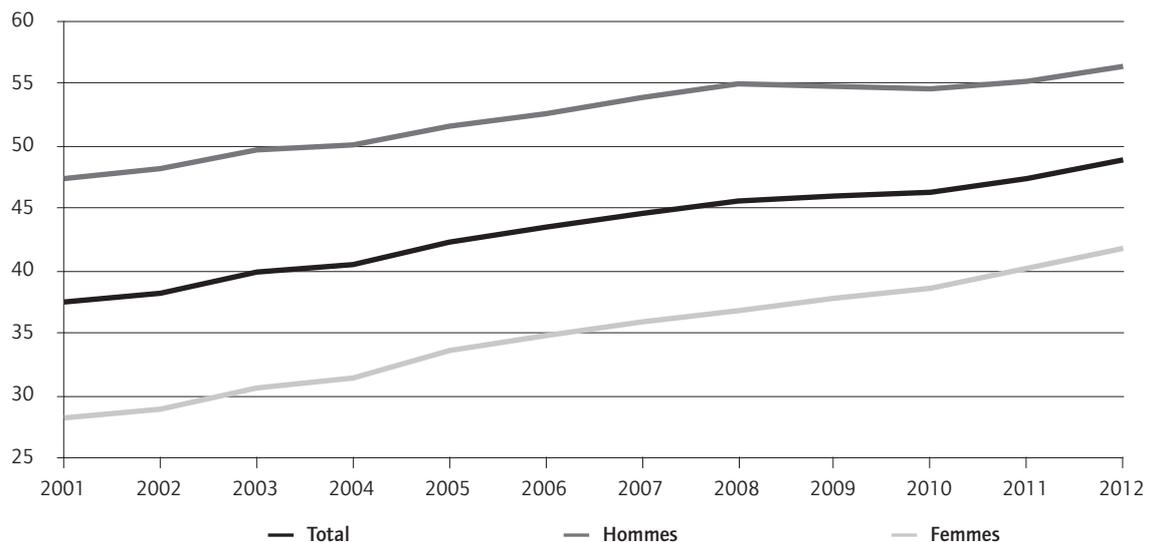
Depuis les lignes directrices établies par la Commission européenne lors du sommet de Stockholm en 2001, le taux d'emploi des 55-64 ans² est devenu l'indicateur phare des politiques de maintien en emploi des seniors. À cette époque, la Commission européenne avait fixé deux objectifs quantitatifs à atteindre à l'horizon 2010 : un relèvement du taux d'emploi des 55-64 ans jusqu'à 50 % en 2010 et un relèvement de cinq ans de l'âge moyen de sortie du marché du travail, également à l'horizon 2010 (Commission européenne 2011, p. 204-208).

1. Selon l'enquête EWCS, les contrats non permanents incluent les contrats temporaires et les « autres contrats », ce qui peut couvrir une grande variété de situations selon les pays. Il se peut que l'enquête LFS ne capture pas bien ces situations, notamment en cas de cumul de plusieurs contrats.
2. Pour rappel, le taux d'emploi est le rapport entre la population active occupée (salariés et indépendants) et la population dite en âge de travailler (15-64 ans). Pour une tranche d'âge, le taux d'emploi est le rapport entre la population active occupée et la population totale dans cette tranche d'âge.

1.2.1 L'augmentation du taux d'emploi des travailleurs âgés, une tendance très hétérogène

Le graphique 5 montre que, malgré une augmentation importante des taux d'emploi des hommes (de 47 % à 56 %) et surtout des femmes (de 28 % à 42 %) de 2001 à 2012, le premier objectif n'a pas été atteint – pas plus que le second, d'ailleurs, d'autant plus que le consensus concernant la méthode de mesure de l'âge moyen de sortie du marché du travail s'est brisé en 2008. En matière de taux d'emploi, seuls sept pays dépassent le seuil de 50 % à la fois pour les femmes et les hommes : l'Allemagne, le Danemark, l'Estonie, la Finlande, la Lettonie, le Royaume-Uni et la Suède. On notera toutefois qu'à l'exception de l'Allemagne et de la Lettonie, les cinq autres pays connaissaient déjà des taux d'emploi des travailleurs de 55-64 ans proches de 50 % en 2001.

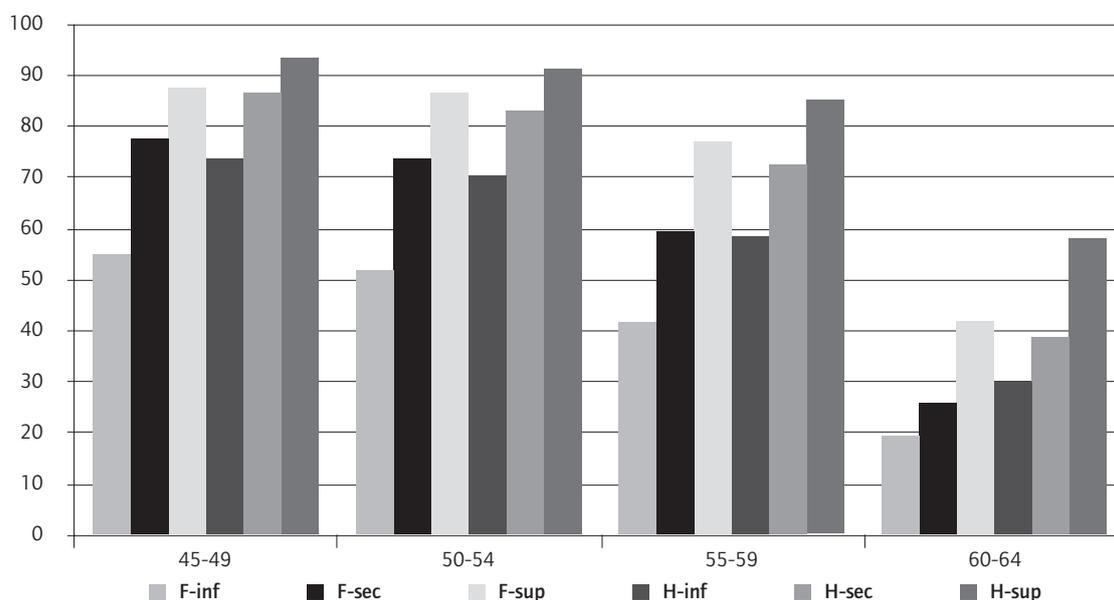
Graphique 5 Évolution du taux d'emploi des femmes et des hommes dans l'UE27, de 2001 à 2012



Source : LFS, base de données Eurostat 2001-2012

L'augmentation des taux d'emploi n'est pas entièrement due aux politiques de maintien en emploi des travailleurs âgés. Elle résulte aussi de deux autres facteurs liés au fonctionnement du marché du travail : l'augmentation générale du taux d'activité des femmes et l'élévation du niveau d'instruction. Comme le montre le graphique 6, le taux d'emploi des femmes et des hommes dépend de leur niveau d'instruction : plus le diplôme obtenu est d'un niveau élevé, plus le taux d'emploi est élevé. Or, au cours des dix dernières années, le niveau d'instruction des hommes et surtout des femmes a significativement augmenté. De 2001 à 2012, dans la tranche d'âge 55-64 ans, la proportion de diplômés de l'enseignement supérieur est passée de 23,5 % à 28,3 % chez les hommes, de 18,1 % à 27,5 % chez les femmes. Ceci a donc eu un impact positif sur l'évolution des taux d'emploi des âgés, comme l'illustre le graphique 6.

Graphique 6 Taux d'emploi des femmes et des hommes dans l'UE27, selon l'âge et le niveau d'instruction (2012)



Inf = au maximum secondaire inférieur (ISCED 0-2) ; sec = secondaire (ISCED 3-4);
 sup = enseignement supérieur (ISCED 5-6)
 Source : LFS, base de données Eurostat 2012

À cela il faut encore ajouter un facteur spécifique à certains pays : le relèvement de l'âge légal de la retraite des femmes, pour l'aligner sur celui des hommes (voir plus loin, tableau 5), ce qui a amplifié l'augmentation du taux d'emploi féminin au cours des dix dernières années.

Lorsqu'on examine l'évolution des taux d'emploi des 55-64 ans par pays de 2001 à 2012 (tableau 4, en particulier les deux dernières colonnes), les différences sont très importantes. Elles appellent deux types de commentaires. D'une part, le défi était d'une ampleur inégale : les pays qui ont l'augmentation relative la plus élevée du taux d'emploi des âgés sont aussi ceux où ce taux était le plus bas en 2001, en particulier chez les femmes. On ne peut donc pas conclure que les augmentations les plus importantes reflètent des politiques plus efficaces. D'autre part, l'augmentation des taux d'emploi féminins a été significativement supérieure à celle des taux d'emploi masculins dans tous les pays, sauf la Pologne et la Suède. Cette remontée des taux d'emploi doit être interprétée en fonction d'une tendance historique plus longue. Si les taux d'emploi étaient particulièrement faibles en 2001, à l'exception des pays nordiques ou baltiques et du Royaume-Uni, c'est la conséquence d'une politique antérieure de sortie anticipée du marché du travail, qui a prévalu au cours des deux décennies précédentes. Les taux d'emploi des âgés s'étaient en effet effondrés au cours de la période 1980-2000 dans les pays d'Europe continentale et méridionale, alors qu'ils s'étaient maintenus en Europe du Nord (Guillemard 2010).

Il faut toutefois être prudent avec les constats à tirer du tableau 4, car certains chiffres atypiques révèlent des corrections de situations qui étaient elles-mêmes atypiques, le plus souvent dans des petits pays rarement pris en compte dans les études comparatives internationales, notamment les nouveaux États membres à la suite de l'élargissement de l'Union européenne de quinze à vingt-sept membres.

Tableau 4 Évolution du taux d'emploi des femmes et des hommes âgés de 55 à 64 ans, par pays (EU27, 2001-2012)

| | Taux d'emploi 2001 | | | Taux d'emploi 2012 | | | Augmentation relative (%) | |
|--------------------|--------------------|-------------|-------------|--------------------|-------------|-------------|---------------------------|---------------|
| | Tous | Hommes | Femmes | Tous | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes |
| UE27 | 37,5 | 47,4 | 28,2 | 48,9 | 56,4 | 41,8 | 19,0 % | 48,2 % |
| Allemagne | 37,7 | 46,1 | 29,3 | 61,5 | 68,5 | 54,8 | 48,6 % | 87,0 % |
| Autriche | 27,4 | 37,9 | 17,4 | 43,1 | 52,5 | 34,1 | 38,5 % | 96,0 % |
| Belgique | 25,2 | 35,1 | 15,6 | 39,5 | 46,0 | 33,1 | 31,1 % | 112,2 % |
| Bulgarie | 24,0 | 34,2 | 14,8 | 45,7 | 50,8 | 41,3 | 48,5 % | 179,1 % |
| Chypre | 49,1 | 66,8 | 32,2 | 50,7 | 63,5 | 38,2 | -4,9 % | 18,6 % |
| Danemark | 56,5 | 63,0 | 49,8 | 60,8 | 65,9 | 55,8 | 4,6 % | 12,0 % |
| Espagne | 39,1 | 57,8 | 21,4 | 43,9 | 52,4 | 36,0 | -9,3 % | 68,2 % |
| Estonie | 48,7 | 57,5 | 41,9 | 60,6 | 59,8 | 61,2 | 4,0 % | 46,1 % |
| Finlande | 45,5 | 45,8 | 45,2 | 58,2 | 56,6 | 59,7 | 23,6 % | 32,1 % |
| France | 30,7 | 34,9 | 26,7 | 44,5 | 47,4 | 41,7 | 35,8 % | 56,2 % |
| Grèce | 38,2 | 54,9 | 23,1 | 36,4 | 47,6 | 26,0 | -13,3 % | 12,6 % |
| Hongrie | 23,1 | 34,2 | 14,2 | 36,9 | 42,6 | 32,2 | 24,6 % | 126,8 % |
| Irlande | 46,6 | 64,6 | 28,4 | 49,3 | 55,8 | 42,7 | -13,6 % | 50,4 % |
| Italie | 26,9 | 39,3 | 15,3 | 40,4 | 50,4 | 30,9 | 28,2 % | 102,0 % |
| Lettonie | 36,4 | 44,8 | 30,1 | 52,8 | 53,2 | 52,5 | 18,8 % | 74,4 % |
| Lituanie | 38,5 | 48,5 | 31,0 | 51,7 | 55,9 | 48,5 | 15,3 % | 56,5 % |
| Luxembourg | 24,8 | 35,3 | 14,4 | 41,0 | 47,4 | 34,3 | 34,3 % | 138,2 % |
| Malte | 28,1 | 48,5 | 9,4 | 33,6 | 51,7 | 15,8 | 6,6 % | 68,1 % |
| Pays-Bas | 39,3 | 50,5 | 28,0 | 58,6 | 68,1 | 49,1 | 34,9 % | 75,4 % |
| Pologne | 28,6 | 36,5 | 21,9 | 38,7 | 49,3 | 29,2 | 35,1 % | 33,3 % |
| Portugal | 50,7 | 62,2 | 40,6 | 46,5 | 51,5 | 42,0 | -17,2 % | 3,4 % |
| République tchèque | 36,9 | 52,4 | 23,0 | 49,3 | 60,3 | 39,0 | 15,1 % | 69,6 % |
| Roumanie | 50,5 | 56,0 | 45,8 | 41,4 | 51,2 | 32,9 | -8,6 % | -28,2 % |
| Royaume-Uni | 52,2 | 61,6 | 43,1 | 58,1 | 65,5 | 51,0 | 6,3 % | 18,3 % |
| Slovaquie | 22,4 | 37,7 | 10,0 | 43,1 | 53,6 | 33,6 | 42,2 % | 236,0 % |
| Slovénie | 23,4 | 33,0 | 14,4 | 32,9 | 40,7 | 25,0 | 23,3 % | 73,6 % |
| Suède | 66,2 | 68,9 | 63,5 | 73,0 | 76,3 | 69,6 | 10,7 % | 9,6 % |

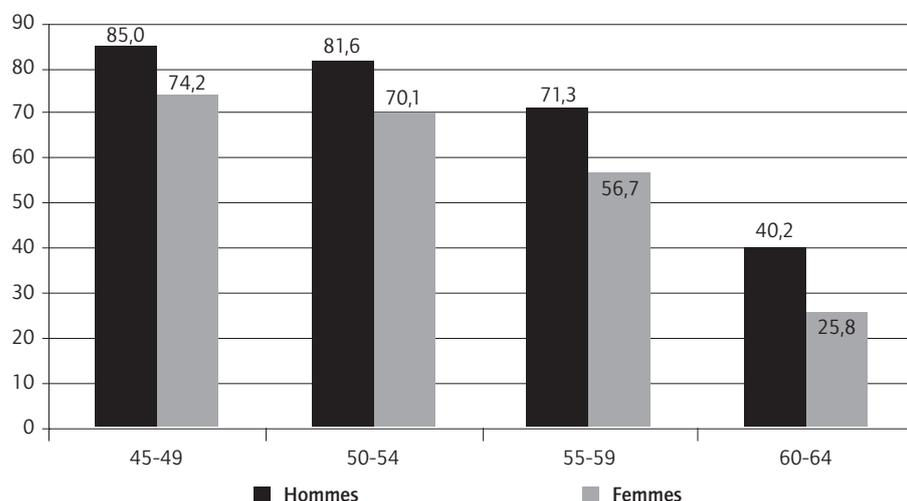
* Augmentation relative = (TE2012 – TE2001) / TE2001. Source : LFS, base de données Eurostat 2001-2012

1.2.2 Une analyse des taux d'emploi des âgés par tranche d'âge

Il est intéressant d'analyser de manière plus fine les taux d'emploi des 55-64 ans, en distinguant des tranches d'âge de cinq années.

Ce graphique montre que c'est après 60 ans que les taux d'emploi des femmes et des hommes chutent rapidement, mais que la décroissance est déjà importante entre les tranches d'âge 50-54 ans et 55-59 ans. En outre, l'écart entre hommes et femmes se creuse avec l'âge.

Graphique 7 Taux d'emploi des femmes et des hommes, par tranche d'âge de 5 ans (UE28, 2012)



Source : LFS, base de données Eurostat 2012

À partir de 60 ans, l'âge de la retraite exerce une influence sur les taux d'emploi, comme le montre le tableau 5, qui distingue les pays en fonction de l'âge légal de la retraite des femmes et des hommes en 2012. On voit que le taux d'emploi des travailleurs âgés de 60-64 ans varie considérablement d'un pays à l'autre, mais sans qu'on puisse établir une relation de causalité avec l'âge légal de la retraite. Cette diversité biaise les comparaisons entre pays quand on prend pour indicateur de référence le taux d'emploi dans la tranche 55-64 ans.

On observe aussi, dans certains pays, des taux d'emploi non négligeables au-delà de l'âge légal de la retraite, en particulier chez les femmes, ce qui peut s'expliquer par deux facteurs : d'une part, le taux d'emploi inclut les travailleurs indépendants, pour qui l'âge légal de la retraite est moins contraignant ; d'autre part, le taux d'emploi inclut aussi des retraités qui continuent à effectuer

3. Selon les critères de l'enquête sur les forces de travail (LFS), il suffit d'avoir eu un travail rémunéré, ne serait-ce qu'occasionnellement, au cours de la période de référence de l'enquête, pour être considéré comme étant en emploi.

Tableau 5 Taux d'emploi (%) des femmes et des hommes de 60-64 ans, par pays, classés selon l'âge légal de la retraite (2012)

| Hommes (moyenne UE27 : 40,2) | | | Femmes (moyenne UE27 : 25,9) | | | |
|------------------------------|--------------------|----------|------------------------------|--------------------|-----------|--------|
| 63-68 ans | Finlande | 43,6 | 63-68 ans | Finlande | 42,1 | |
| 61-67 ans | Suède | 68,4 | 61-67 ans | Suède | 59,9 | |
| 66 ans | Italie | 30,7 | 65 ans | Belgique | 16,3 | |
| 65 ans | Belgique | 25,9 | | Danemark | 37,2 | |
| | Danemark | 50,0 | | Allemagne | 38,7 | |
| | Allemagne | 54,8 | | Irlande | 31,7 | |
| | Irlande | 47,9 | | Espagne | 25,7 | |
| | Grèce | 32,8 | | Chypre | 22,2 | |
| | Espagne | 38,3 | | Luxembourg | 18,1 | |
| | Chypre | 51,4 | | Pays-Bas | 34,6 | |
| | Luxembourg | 26,8 | | Portugal | 31,1 | |
| | Pays-Bas | 53,3 | | 64 ans | Grèce | 16,8 |
| | Autriche | 28,5 | | | 60-65 ans | France |
| | Pologne | 32,9 | | 62 ans | Lettonie | 36,7 |
| | Portugal | 40,6 | | | Hongrie | 11,2 |
| | Royaume-Uni | 55,3 | | | Italie | 15,4 |
| 64 ans | Roumanie | 37,0 | 61 ans | Estonie | 47,3 | |
| | 63 ans | Bulgarie | | 39,3 | Slovénie | 10,1 |
| Estonie | | 50,5 | | Royaume-Uni | 35,7 | |
| Slovénie | 20,3 | 60 ans | Autriche | 14,2 | | |
| 60-65 ans | France | | 23,7 | Pologne | 13,7 | |
| 62 ans | République tchèque | | 39,3 | Bulgarie | 20,6 | |
| | Lettonie | | 39,4 | Lituanie | 33,2 | |
| | Lituanie | 43,4 | Malte | 5,0 | | |
| | Hongrie | 17,4 | 59 ans | Roumanie | 22,8 | |
| | Slovaquie | 31,5 | | République tchèque | 16,7 | |
| 61 ans | Malte | 26,3 | | Slovaquie | 9,4 | |

Sources : pour le taux d'emploi : LFS, base de données Eurostat 2012; pour l'âge légal de la retraite en 2012 : OECD 2013; MISSOC Comparative tables database 2013; en cas de discordance entre les deux sources, l'âge inférieur a été retenu.

quelques heures de travail rémunéré en plus de leur pension³. Cette ambiguïté de la mesure du taux d'emploi dans la tranche d'âge 60-64 ans, où coexistent des travailleurs, des retraités et d'autres statuts (par exemple, des personnes en incapacité de travail avant la retraite, à qui il est permis de travailler quelques heures par semaine), a été soulignée dans des études basées sur l'enquête européenne SHARE⁴. Le moment de sortie du marché du travail et le moment du passage à la pension sont de plus en plus souvent disjoints, que la sortie soit antérieure ou postérieure à la retraite (Börsch-Supan *et al.* 2008).

Entre 50 et 59 ans, l'évolution des taux d'emploi des femmes et des hommes est également très contrastée selon les pays (tableau 6). Comment interpréter ces contrastes ? Plusieurs études comparatives ont tenté de mettre en évidence

4. Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe (<http://www.share.org>).

les facteurs qui peuvent expliquer les différences entre pays (Commission européenne 2011 et 2007 ; Hofäcker 2012 ; Börsch-Supan 2008 ; Pollack 2009). Elles mentionnent à la fois des facteurs qui relèvent des caractéristiques de la population concernée (niveau d'instruction, état de santé) et des facteurs institutionnels (qualité de l'emploi, accès des seniors à la formation, régimes de protection sociale, type de progression des salaires en fonction de l'âge). Aucun facteur n'est explicatif à lui seul. C'est pourquoi plusieurs études ont tenté de construire des typologies des configurations institutionnelles de vieillissement au travail.

Dans cette optique, le tableau 6 regroupe les pays selon une typologie empruntée au chapitre *Active ageing* du rapport de la Commission européenne *Employment and social developments in Europe 2011*. Sur la base d'une analyse statistique par composante principale, cette étude distingue cinq clusters de pays (Commission européenne 2011, p. 212-214) :

- HAA (High Active Ageing). Ce cluster se caractérise par des dispositifs favorables à l'activation des seniors, un régime de protection sociale qui procure des filets de sécurité pour les âgés, une faible segmentation du marché du travail en fonction de l'âge et un système fiscal neutre du point de vue du financement du vieillissement. Il comprend les pays nordiques, l'Allemagne, les Pays-Bas et le Royaume-Uni.
- IWS (Intermediate Welfare States). Ce cluster se caractérise par des dispositifs peu favorables à l'activation des seniors, un régime de protection sociale qui procure des filets de sécurité, une certaine segmentation du marché du travail et un système fiscal qui devient sensible au coût du vieillissement. Il comprend divers pays d'Europe continentale de l'Ouest et de l'Est.
- MAM (Mediterranean Ageing Model). Ce cluster se caractérise lui aussi par des dispositifs peu favorables à l'activation des seniors, mais le régime de sécurité sociale est moins protecteur, le marché du travail est plus segmenté en fonction de l'âge et les dépenses liées au vieillissement pèsent sur les finances publiques. Il regroupe la France, l'Italie, l'Espagne, la Grèce et le Portugal.
- DWS (Developing Welfare States). Ce cluster est caractérisé par un faible niveau de protection sociale et peu de dispositifs d'activation des âgés. Le marché du travail est peu segmenté en fonction de l'âge et l'impact du vieillissement sur les finances publiques est neutre. Il comprend les pays baltes et la Bulgarie.
- LDC (Low Dependency Countries). La structure démographique de ces pays fait que le vieillissement pèse très peu sur les dépenses publiques (faible taux de dépendance des âgés). Les dispositifs d'activation sont favorables, les filets de la protection sociale sont de qualité moyenne, mais la segmentation du marché du travail en fonction de l'âge est défavorable.

Tableau 6 Taux d'emploi (%) des femmes et des hommes de 45 à 59 ans par tranche d'âge de 5 ans et diminution relative des taux d'emploi entre 45-49 ans et 55-59 ans (EU27, 2012), par pays regroupés selon les clusters de *Employment in Europe 2011* (Commission européenne 2011)

| | 45-49 ans | | 50-54 ans | | 55-59 ans | | Écart relatif* de 45-49 à 55-59 | |
|--|-----------|--------|-----------|--------|-----------|--------|------------------------------------|--------|
| | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes |
| UE27 | 85,1 | 74,3 | 81,7 | 70,2 | 71,4 | 56,9 | -16,1 | -23,4 |
| Cluster HAA (High Active Ageing) | | | | | | | | |
| Allemagne | 89,8 | 81,6 | 87,1 | 78,0 | 80,7 | 69,3 | -10,1 | -15,1 |
| Danemark | 87,2 | 82,9 | 84,2 | 79,1 | 81,1 | 74,4 | -7,0 | -10,3 |
| Finlande | 86,7 | 86,0 | 80,2 | 83,8 | 70,2 | 77,5 | -19,0 | -9,9 |
| Pays-Bas | 89,5 | 78,9 | 87,1 | 74,4 | 82,2 | 62,9 | -8,2 | -20,3 |
| Royaume-Uni | 86,8 | 78,1 | 83,2 | 77,2 | 75,3 | 66,2 | -13,2 | -15,2 |
| Suède | 89,4 | 85,0 | 86,8 | 84,3 | 84,3 | 79,6 | -5,7 | -6,4 |
| Cluster IWS (Intermediate Welfare States) | | | | | | | | |
| Autriche | 89,6 | 83,3 | 87,4 | 77,9 | 73,8 | 52,3 | -17,6 | -37,2 |
| Belgique | 86,1 | 75,2 | 82,7 | 66,5 | 63,9 | 48,4 | -25,8 | -35,6 |
| Hongrie | 80,0 | 77,1 | 74,4 | 73,1 | 62,5 | 50,5 | -21,9 | -34,5 |
| Luxembourg | 93,7 | 73,8 | 87,9 | 67,0 | 64,1 | 47,5 | -31,6 | -35,6 |
| Malte | 91,1 | 45,7 | 85,2 | 31,5 | 79,5 | 26,8 | -12,7 | -41,4 |
| Pologne | 80,3 | 75,8 | 74,5 | 67,4 | 63,0 | 43,1 | -21,5 | -43,1 |
| République tchèque | 91,4 | 88,2 | 89,0 | 83,6 | 80,8 | 62,1 | -11,6 | -26,6 |
| Slovaquie | 83,4 | 80,5 | 80,0 | 74,9 | 71,4 | 54,5 | -14,4 | -32,3 |
| Slovénie | 87,7 | 84,5 | 78,1 | 77,1 | 57,3 | 37,5 | -34,7 | -55,6 |
| Cluster MAM (Mediterranean Ageing Model) | | | | | | | | |
| Espagne | 73,7 | 60,8 | 71,5 | 56,2 | 64,9 | 45,3 | -11,9 | -25,5 |
| France | 87,9 | 78,5 | 84,8 | 76,3 | 71,0 | 63,5 | -19,2 | -19,1 |
| Grèce | 79,2 | 56,6 | 73,9 | 45,2 | 62,3 | 34,8 | -21,3 | -38,5 |
| Italie | 85,8 | 61,2 | 84,0 | 57,5 | 69,7 | 46,3 | -18,8 | -24,3 |
| Portugal | 79,2 | 71,8 | 77,2 | 65,9 | 61,6 | 52,2 | -22,2 | -27,3 |
| Cluster DWS (Developing Welfare States) | | | | | | | | |
| Bulgarie | 74,4 | 77,3 | 71,6 | 73,6 | 61,8 | 63,1 | -16,9 | -18,4 |
| Estonie | 79,2 | 85,3 | 77,5 | 77,2 | 67,8 | 74,4 | -14,4 | -12,6 |
| Lettonie | 75,0 | 77,5 | 73,0 | 75,0 | 65,1 | 67,6 | -13,2 | -12,8 |
| Lituanie | 75,9 | 79,8 | 75,0 | 76,9 | 66,4 | 63,1 | -12,5 | -20,9 |
| Cluster LDC (Low Dependency Countries) | | | | | | | | |
| Chypre | 85,5 | 73,8 | 83,8 | 66,1 | 74,9 | 53,6 | -12,4 | -27,4 |
| Irlande | 76,4 | 61,8 | 72,5 | 60,6 | 62,9 | 52,4 | -17,7 | -15,2 |
| Roumanie | 84,7 | 70,7 | 78,1 | 60,2 | 63,0 | 41,8 | -25,6 | -40,9 |

* Écart relatif = (TE55-59 – TE45-49) / TE45-49. Source : LFS, base de données Eurostat 2012

La pertinence de ce regroupement n'est que partielle. Le cluster HAA présente des taux d'emploi élevés, une diminution peu importante du taux d'emploi avec l'âge et une évolution peu contrastée entre hommes et femmes (sauf aux Pays-Bas). Dans le cluster IWS, les taux d'emploi chutent beaucoup plus fort au cours de la cinquantaine, surtout chez les femmes. Le cluster MAM ne se

distingue pas significativement du cluster IWS sur le plan des taux d'emploi, à l'exception de la France qui pourrait figurer dans le cluster HAA. Le cluster DWS présente une certaine cohérence : diminution moins importante du taux d'emploi avec l'âge, écarts moins importants entre hommes et femmes. Le cluster LDC ne semble pas pertinent ici, ce qui suggère que sa caractéristique principale (faible taux de dépendance des âgés) n'est pas un facteur explicatif de l'évolution des taux d'emploi.

D'autres typologies sont également rencontrées dans la littérature. Ainsi, Guillemard (2013) compare les trajectoires de fin de carrière dans 11 pays de l'ancienne UE15 et propose une typologie qui repose sur deux variables : d'une part, le niveau d'indemnisation du risque de non-travail par le régime de protection sociale (c'est-à-dire le degré de couverture des prestations de chômage pour les plus âgés et des voies de sortie précoce du marché du travail via l'incapacité de travail ou les préretraites), et d'autre part, le nombre et la qualité des instruments d'intégration ou de réintégration sur le marché du travail. Trois configurations se dégagent :

- La première est caractérisée par un niveau élevé d'indemnisation du risque de non-travail et par le manque d'instruments d'intégration sur le marché du travail. Ceci développe une culture de la sortie anticipée et entraîne une marginalisation ou une relégation des travailleurs âgés. L'auteure situe la Belgique, la France et l'Allemagne dans cette première configuration, de même que les pays méditerranéens. Les données du tableau 6 relatives à l'Allemagne ne confirment cependant pas son positionnement dans ce groupe.
- La seconde configuration est caractérisée par un niveau élevé d'indemnisation, où la protection sociale est conditionnée par des efforts de maintien dans l'emploi, mais aussi par une qualité élevée des instruments d'intégration sur le marché du travail, ce qui développe une culture du droit au travail à tout âge. Les politiques visent à l'intégration ou la réintégration des travailleurs âgés. L'auteure situe la Suède, le Danemark, la Finlande et les Pays-Bas dans cette configuration.
- La troisième configuration, représentée par le Royaume-Uni, conjugue un faible niveau d'indemnisation du risque de non-travail et un manque d'instruments d'intégration, ce qui développe une culture d'injonction au vieillissement actif.

La typologie proposée par Pollack, à partir d'une analyse statistique de correspondances multiples des données de l'enquête SHARE (portant sur les mêmes pays que la typologie de Guillemard), est axée sur les liens entre la sortie du marché du travail, la santé et la pénibilité en fin de vie active (Pollack 2009). L'analyse conduit à distinguer trois principaux groupes de pays :

- Le premier groupe, incluant notamment les pays nordiques, l'Allemagne et l'Autriche, est caractérisé par une possibilité importante de développer ses compétences en fin de carrière, de bénéficier de support dans son

travail, mais aussi de subir une pression élevée dans son travail. La sortie anticipée du marché du travail ne s'en trouve pas favorisée – ce que les données du tableau 6 ne confirment pas dans le cas de l'Autriche.

- Le second groupe se distingue du premier par une probabilité plus élevée de pouvoir aménager son temps de travail mais une probabilité plus faible de se sentir en sécurité dans son emploi. La volonté de prendre sa retraite rapidement n'est pas fréquente. Les Pays-Bas constituent, selon l'auteure, un exemple typique de ce groupe.
- Le troisième groupe comprend des pays méditerranéens (Italie, Espagne, France, Grèce), où la possibilité de pouvoir développer ses compétences et le sentiment de reconnaissance sont plus faibles et la volonté de prendre rapidement sa retraite est plus répandue.

On notera par ailleurs que ni Guillemard ni Pollack n'introduisent une perspective de genre dans les typologies citées ci-dessus.

Enfin, la focalisation des politiques européennes de vieillissement au travail sur les taux d'emploi des travailleurs âgés ne fait pas l'unanimité. L'adoption, en 2001, des objectifs concernant le taux d'emploi et le recul de l'âge de sortie du marché du travail sont l'indice d'un rétrécissement progressif de l'ambition initiale des politiques de vieillissement actif. Lorsque l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) a formulé, en 1998, ses orientations stratégiques pour le vieillissement actif, suivies en 1999 par la Commission européenne (OCDE 1998 ; Commission européenne 1999), il s'agissait de se démarquer d'une logique de segmentation des politiques selon l'âge et de cloisonnement des activités attribuées aux différents âges de la vie, pour placer le vieillissement dans une perspective de parcours de vie. Cependant, « la grande ambition du vieillissement actif s'est trouvée réduite, dans sa mise en œuvre politique, à un objectif d'allongement de la vie professionnelle et d'ajournement de l'entrée dans la retraite. La question de l'emploi des seniors a donc pris le pas sur toutes les autres considérations. Au risque de prendre la forme, dans certains pays membres, d'une injonction à travailler plus longtemps, sans que soient prises en compte les inégales capacités des travailleurs âgés à poursuivre une activité rémunérée, ni qu'ait été mise en œuvre au préalable une stratégie préventive pour préserver et entretenir les capacités et les ressources des salariés avançant en âge » (Guillemard 2013, p. 24).

1.3 La durée de la vie de travail des femmes et des hommes

L'indicateur Eurostat mesurant l'âge moyen de sortie du marché du travail a été officiellement abandonné en 2010, parce que la méthode de calcul était fortement controversée⁵; pour de nombreux pays, il n'est disponible que jusque 2008. Il a été remplacé par un autre indicateur, appelé « durée moyenne de la vie de travail ». Cet indicateur calcule, pour une personne actuellement en emploi, une estimation du nombre d'années de travail qu'elle connaîtra au cours de sa vie active, selon les caractéristiques du marché du travail d'une année donnée. Le tableau 7 indique les valeurs de cet indicateur pour les femmes et les hommes, pour les années 2001 et 2012. Il doit être lu de la manière suivante : en 2012, dans l'UE28, la durée moyenne de la vie de travail d'une femme est de 32,2 années, celle d'un homme de 37,6 années.

Le tableau 7 permet de dresser plusieurs constats instructifs, qui viennent compléter les conclusions tirées de l'examen des taux d'emploi :

- En 2012, la durée moyenne de la vie de travail des hommes est significativement supérieure à celle des femmes, dans tous les pays de l'UE28, à l'exception des pays baltes. Le fait que l'âge légal de la retraite soit égal ou différent pour les hommes et les femmes n'explique pas les écarts entre pays. Ceux-ci s'expliquent par d'autres facteurs, liés à la différenciation des carrières et des parcours de vie des hommes et des femmes.
- De 2001 à 2012, la durée moyenne de la vie de travail s'est allongée pour tous, mais bien davantage pour les femmes que pour les hommes : au niveau UE28, 2,9 années pour les femmes contre 1,3 année pour les hommes. Dans plusieurs pays, la durée moyenne de la vie de travail des femmes s'est allongée de plus de quatre ans : Autriche, Belgique, Espagne, Luxembourg, Malte, Pays-Bas.

On notera que cette notion de durée moyenne de la vie de travail ne doit pas être confondue avec celle de durée de carrière, qui est utilisée dans les politiques nationales pour conditionner l'accès à la retraite et/ou le montant des pensions. La durée de carrière peut inclure d'autres périodes dans le parcours de vie : chômage, interruptions de carrière, maladie, formation, etc. L'inclusion de ces périodes relève de choix politiques, qui peuvent engendrer ou renforcer des inégalités entre les femmes et les hommes, notamment en ce qui concerne les interruptions de carrière et le travail à temps partiel.

5. Cet indicateur Eurostat ne reposait pas sur des données administratives, impossibles à harmoniser au niveau européen, mais sur une estimation probabiliste de l'âge de sortie du marché du travail, calculée à partir d'une modélisation de l'évolution d'année en année des taux d'activité entre 55 et 64 ans. Officiellement, l'indicateur a été abandonné en raison de problèmes de contrôle de qualité des données. Dans les faits, de nombreux pays, qui disposaient par ailleurs de statistiques nationales sur les âges de sortie du marché du travail, n'ont plus voulu utiliser l'indicateur Eurostat à cause de divergences trop importantes entre les valeurs de cet indicateur et leurs propres données nationales.

Tableau 7 Durée moyenne de la vie de travail des femmes et des hommes, par pays, 2001 et 2012 (en années)

| | Hommes | | Femmes | | Allongement | | Écart H-F en 2012 |
|--|--------|------|--------|------|-------------|--------|-------------------|
| | 2001 | 2012 | 2001 | 2012 | Hommes | Femmes | |
| UE28 | 36,3 | 37,6 | 29,3 | 32,2 | 1,3 | 2,9 | 5,4 |
| Pays où l'âge légal de la retraite est identique pour les femmes et les hommes en 2012 | | | | | | | |
| Allemagne | 37,7 | 39,9 | 31,2 | 34,9 | 2,2 | 3,7 | 5,0 |
| Belgique | 33,5 | 34,7 | 25,4 | 29,6 | 1,2 | 4,2 | 5,1 |
| Chypre | 40,3 | 39,9 | 29,5 | 32,4 | -0,4 | 2,9 | 7,5 |
| Danemark | 39,8 | 40,7 | 36,1 | 37,8 | 0,9 | 1,7 | 2,9 |
| Espagne | 36,8 | 37,3 | 23,5 | 31,9 | 0,5 | 8,4 | 5,4 |
| Finlande | 37,5 | 38,0 | 35,8 | 36,7 | 0,5 | 0,9 | 1,3 |
| France | 34,4 | 36,4 | 29,1 | 32,6 | 2,0 | 3,5 | 3,8 |
| Hongrie | 30,3 | 32,5 | 24,6 | 28,2 | 2,2 | 3,6 | 4,3 |
| Irlande | 39,4 | 37,9 | 26,8 | 30,1 | -1,5 | 3,3 | 7,8 |
| Lettonie | 32,8 | 35,2 | 31,5 | 34,9 | 2,4 | 3,4 | 0,3 |
| Luxembourg | 34,0 | 35,5 | 23,6 | 29,4 | 1,5 | 5,8 | 6,1 |
| Pays-Bas | 40,1 | 42,2 | 32,0 | 37,0 | 2,1 | 5,0 | 5,2 |
| Portugal | 39,3 | 38,7 | 32,7 | 35,0 | -0,6 | 2,3 | 3,7 |
| Suède | 39,3 | 41,8 | 37,2 | 39,3 | 2,5 | 2,1 | 2,5 |
| Pays où l'âge légal de la retraite est plus élevé pour les hommes que pour les femmes en 2012 | | | | | | | |
| Autriche | 37,1 | 39,4 | 29,7 | 34,2 | 2,3 | 4,5 | 5,2 |
| Bulgarie | 31,5 | 32,7 | 28,6 | 30,3 | 1,2 | 1,7 | 2,4 |
| Croatie | 33,3 | 33,3 | 27,6 | 28,7 | 0,0 | 1,1 | 4,6 |
| Estonie | 33,9 | 36,7 | 32,2 | 35,7 | 2,8 | 3,5 | 1,0 |
| Grèce | 37,3 | 36,0 | 24,1 | 27,8 | -1,3 | 3,7 | 8,2 |
| Italie | 34,7 | 35,3 | 22,3 | 25,4 | 0,6 | 3,1 | 9,9 |
| Lituanie | 33,3 | 33,7 | 32,4 | 34,2 | 0,4 | 1,8 | -0,5 |
| Malte | 39,6 | 38,9 | 17,3 | 23,7 | -0,7 | 6,4 | 15,2 |
| Pologne | 33,5 | 34,6 | 29,1 | 29,5 | 1,1 | 0,4 | 5,1 |
| République tchèque | 36,5 | 37,5 | 30,2 | 30,9 | 1,0 | 0,7 | 6,6 |
| Roumanie | 36,9 | 34,5 | 33,6 | 29,2 | -2,4 | -4,4 | 5,3 |
| Royaume-Uni | 40,0 | 40,9 | 33,2 | 35,0 | 0,9 | 1,8 | 5,9 |
| Slovaquie | 35,2 | 35,6 | 29,8 | 29,7 | 0,4 | -0,1 | 5,9 |
| Slovénie | 33,9 | 34,9 | 30,0 | 32,1 | 1,0 | 2,1 | 2,8 |

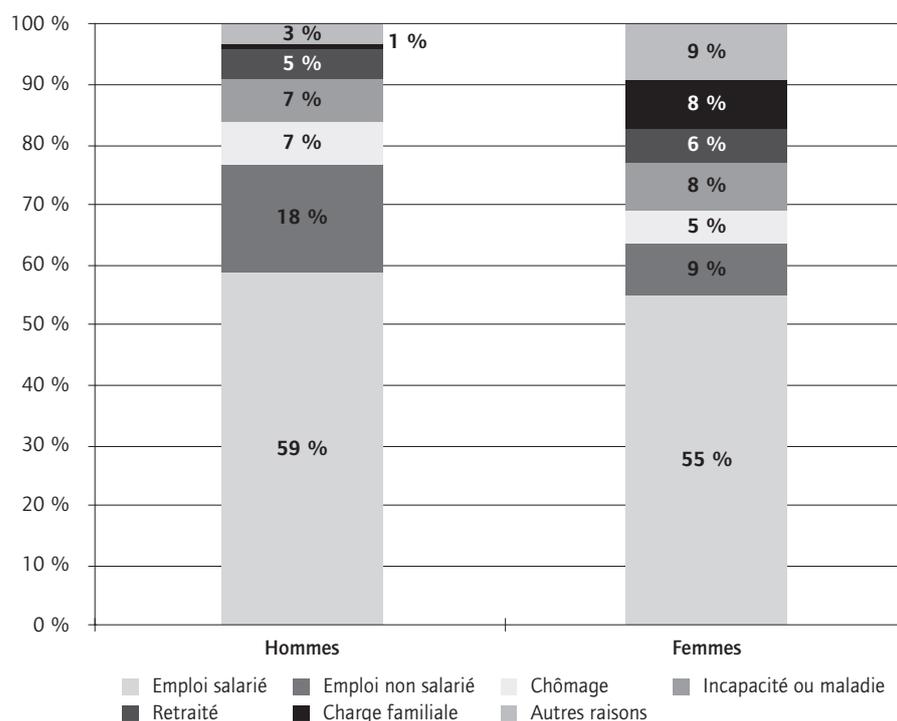
Source : LFS, base de données Eurostat 2012

1.4 La nature de l'activité ou de l'inactivité dans la tranche d'âge 50-59 ans

Le taux d'emploi mesure la proportion de personnes qui sont en emploi dans la population d'une tranche d'âge donnée. Pour les travailleurs âgés, les causes du non-emploi sont multiples : le chômage, l'incapacité de travail ou la maladie, la retraite, le fait d'être inactif à cause de charges familiales ou d'assistance, ou encore d'autres raisons diverses. Le graphique 8 compare la

structure de la population masculine et féminine de 50-59 ans, selon le statut en regard de l'activité. La tranche d'âge 50-59 ans a été choisie car on a vu que c'est à ce moment que les taux d'emploi commencent à s'infléchir et que se forment les décisions de rester sur le marché du travail ou de le quitter.

Graphique 8 Nature de l'activité ou de l'inactivité des femmes et des hommes de 50 à 59 ans (UE28, 2012)



Source : LFS, base de données Eurostat 2012

La lecture de ce graphique permet d'abord de formuler un commentaire supplémentaire sur l'écart des taux d'emploi entre les hommes et les femmes. On voit que cet écart est dû pour une large part au travail non salarié : le taux d'emploi salarié est de 59 % chez les hommes et 55 % chez les femmes, mais le taux d'emploi est de 77 % contre 64 %, c'est donc l'emploi non salarié qui fait l'essentiel de la différence (moyenne UE28). Dans de nombreux pays européens, le taux d'emploi *salarié* des femmes de 50-59 ans est égal ou supérieur à celui des hommes : les pays nordiques, les pays baltes, le Royaume-Uni, l'Irlande, la France, la Hongrie, la Bulgarie – soit 11 pays sur 28.

Au niveau de l'UE28, la proportion de personnes au chômage, en incapacité de travail ou à la retraite est assez semblable chez les femmes et les hommes. En revanche, la proportion d'inactifs en raison de charges de famille ou d'assistance est beaucoup plus élevée chez les femmes que chez les hommes (8 % contre 1 %), de même que les autres raisons diverses (9 % contre 3 %).

Lorsqu'on examine ces mêmes données au niveau national, des écarts importants entre pays apparaissent, en plus de ceux qui ont déjà été mentionnés précédemment concernant le taux d'emploi.

- La proportion de personnes de 50-59 ans au chômage est nettement plus élevée dans certains pays (Grèce, Espagne, Portugal, Lettonie, Lituanie, Slovaquie), davantage chez les hommes que chez les femmes.
- La proportion de personnes de 50-59 ans en incapacité de travail varie également très fort d'un pays à l'autre et elle est en général un peu plus élevée chez les femmes que chez les hommes. L'incapacité de travail est rare en France, en Grèce, en Italie et en République tchèque. Elle est fréquente dans plusieurs pays réputés par ailleurs pour leur taux d'emploi élevé chez les seniors : le Danemark (16 % des femmes et 11 % des hommes), la Suède (11 % des femmes et 7 % des hommes), les Pays-Bas (14 % des femmes et 8 % des hommes). On rencontre également des pourcentages élevés d'incapacité de travail dans la plupart des pays de l'ancienne Europe de l'Est. Le statut d'incapacité de travail dépend des réglementations nationales en la matière. Une étude comparative basée sur l'enquête SHARE a montré qu'on ne pouvait pas établir une corrélation entre la fréquence de l'incapacité de travail et l'état de santé général dans la population âgée de 50 ans et plus, ce qui pousse ses auteurs à conclure que ce sont bien les systèmes nationaux de reconnaissance de l'incapacité qui sont déterminants (Börsch-Supan *et al.* 2008).
- La proportion de retraités dans la tranche d'âge 50-59 ans est nettement plus élevée que la moyenne européenne en France, en Croatie, en Slovénie et en Grèce, avec des pourcentages plus importants chez les femmes que chez les hommes.

Dans de nombreux pays où la proportion de retraités est faible, on observe tantôt une proportion élevée de personnes en incapacité de travail, tantôt une proportion élevée de personnes au chômage, comme s'il s'agissait de vases communicants. Ceci confirme la variété des dispositifs institutionnels nationaux qui permettent de quitter anticipativement le marché du travail.

1.5 Les déterminants institutionnels du départ à la retraite

1.5.1 L'effet horizon

L'hypothèse développée par Hairault *et al.* (2006) est que l'âge de la retraite introduit une fin de cycle de vie active qui modifie les comportements de recherche d'emploi lorsque les individus se rapprochent de cet horizon mais également les comportements des entreprises qui modifient leur politique de recrutement, de licenciement ou d'investissement à l'égard des travailleurs ou demandeurs d'emploi âgés. L'hypothèse de cet effet à rebours de la législation

en matière de retraites sur la situation du marché du travail a fait l'objet de controverses parmi les chercheurs (Aubert 2012a), pour conclure qu'il existe bien un "effet horizon" qui joue au cours des dernières années précédant la retraite, même si les diverses études ne concordent pas exactement sur les personnes pour lesquelles l'effet est significatif (salariés hommes et femmes ou hommes seulement, à partir de 56 ou 57 ans ?). Toutefois, ce résultat n'élimine pas l'effet d'autres déterminants qui interviennent également dans l'explication du moindre taux d'emploi des seniors.

De nombreux travaux en économie analysent les comportements d'offre et de demande de travail en fonction de dispositifs institutionnels, principalement les liens entre les systèmes de retraite et l'emploi des seniors, avec pour objectif d'estimer l'effet sur l'emploi des seniors d'un recul de l'âge de la retraite et d'un allongement de la durée de travail requise pour accéder à une retraite à taux plein. Il semblerait que « cet impact passerait par deux mécanismes distincts : le mécanisme d'horizon d'activité, d'une part, et le fait que les personnes qui ne disposent pas encore d'une durée suffisante pour le taux plein sont moins incitées à – ou moins en mesure de – profiter des dispositifs de cessation anticipée d'activité, d'autre part. » (Aubert 2012, p. 14) Le même auteur souligne cependant qu'un lien qui paraît significatif pour les hommes l'est moins pour les femmes (l'étude est basée sur des données françaises). « La différence entre sexes pourrait s'expliquer soit par des caractéristiques sectorielles (l'effet horizon pourrait par exemple être plus souvent pris en compte parmi les employeurs des secteurs où les hommes sont plus nombreux, comme les secteurs industriels), soit par des comportements d'offre de travail distincts (la décision de cessation d'activité des femmes pourrait plus fréquemment être prise en fonction de facteurs externes à l'emploi, par exemple le fait que le conjoint soit déjà à la retraite). (Aubert 2012b, p. 31)

1.5.2 La combinaison des déterminants individuels, contextuels et institutionnels

Les mêmes auteurs rappellent que les comportements d'offre de travail ne sont pas uniquement déterminés par les paramètres des dispositifs institutionnels. Nous rappelons, entre autres, l'impact important du facteur santé et de la satisfaction au travail. À côté de la demande de travail pour les seniors, les économistes étudient les hypothèses suivantes : l'existence d'une discrimination à l'égard des travailleurs âgés due à des stéréotypes, l'inadéquation entre le niveau du salaire et la productivité individuelle, qui conduit les entreprises à se séparer des plus âgés, le fait que les entreprises font porter en priorité le poids des réductions d'effectifs sur leur main-d'œuvre âgée (acceptation sociale via l'idée de « laisser la place aux jeunes »).

La littérature considère trois types de déterminants de l'activité des travailleurs âgés : les déterminants individuels (la santé et l'espérance de vie anticipée), les déterminants contextuels, c'est-à-dire le poids de l'environnement professionnel (conditions de travail) et familial (retraite du conjoint, ressources du ménage, santé de proches, etc.) et les déterminants institutionnels,

concrètement les systèmes de protection sociale. Debrand et Sirven (2009), à partir des données SHARE, mesurent l'impact de ces trois types de déterminants et analyse en particulier l'effet des différences entre les systèmes de protection sociale, c'est-à-dire l'ensemble des dispositifs institutionnels qui influent sur le choix de quitter son emploi. Trois systèmes de protection sociale sont envisagés : la protection de l'emploi et le chômage, les systèmes de retraite et la protection contre la maladie. Leurs analyses concernent l'offre de travail. Ils constatent que les systèmes de protection sociale ont bien une importance dans le fait d'occuper ou non un emploi. Les différences entre les pays européens sont expliquées par les variations des trois volets (emploi, santé, retraite) des systèmes de protection sociale.

« S'agissant de la participation des seniors à l'emploi, les facteurs individuels expliquent 31 % de la variance entre les pays. L'introduction des indicateurs sur le marché du travail explique assez peu de différences (+6 %), contrairement aux particularités des systèmes de retraite (+13 %). De même, les indicateurs liés à la prise en charge de la maladie et de l'incapacité expliquent fortement les différences entre pays (+42 %) [...] En ce qui concerne le passage à la retraite, l'ensemble des déterminants individuels et contextuels jouent un rôle négligeable, puisqu'ils n'expliquent que 4 % des différences. Mais cette estimation est beaucoup plus importante lorsque les trois systèmes institutionnels sont pris en compte simultanément, ce qui explique 68,3 % des différences. » (Debrand et Sirven 2009, p. 5-6).

2. La sécurité économique, les trajectoires et la fin de carrière

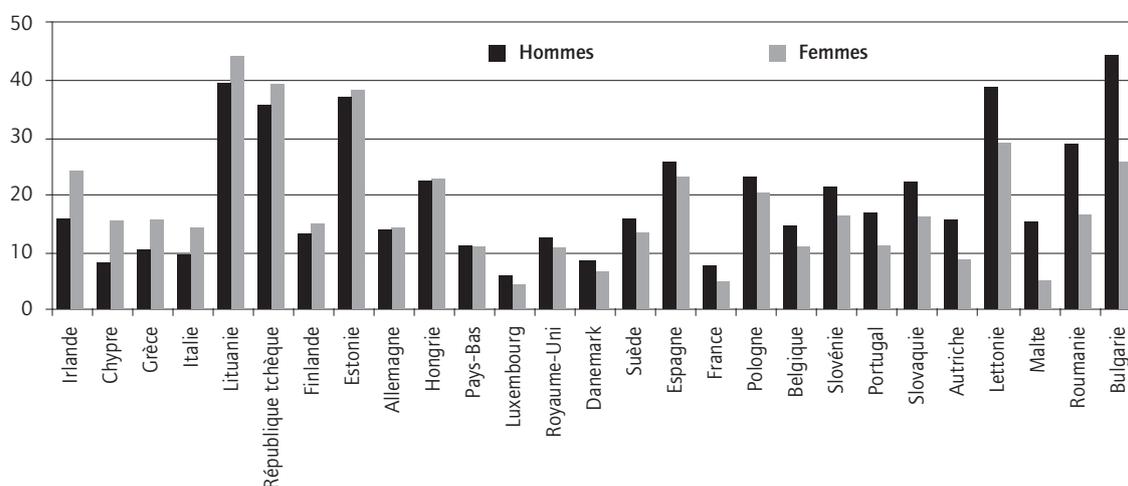
Cette section compare, à travers quelques indicateurs, la situation économique des hommes et des femmes en emploi au-delà de 50 ans. L'objectif est de comprendre si certains comportements en fin de carrière sont induits par la spécificité des trajectoires professionnelles des hommes et des femmes.

2.1 La situation financière des ménages des salariés âgés

Quelques questions reprises dans l'enquête EWCS 2010 permettent de cerner – de manière très large bien sûr – la situation financière des ménages des salariés âgés de 50 ans et plus et surtout, dans le cadre de ce *Working paper*, de tester l'hypothèse de la contrainte financière dans l'augmentation de l'emploi féminin parmi les seniors.

En ce qui concerne l'insécurité dans l'emploi, les hommes et les femmes de 50 ans et plus expriment cette insécurité dans les mêmes proportions : 16 % des hommes et 15 % des femmes craignent de perdre leur emploi à court terme. Toujours parmi les salariés âgés de 50 ans et plus, la même proportion d'hommes (64 %) que de femmes (63,4 %) pense qu'il leur serait difficile de

Graphique 9 Pourcentage de salariés âgés de 50 ans et plus qui craignent de perdre leur emploi dans les six mois, par sexe et par pays (classés selon la différence entre les femmes et les hommes)

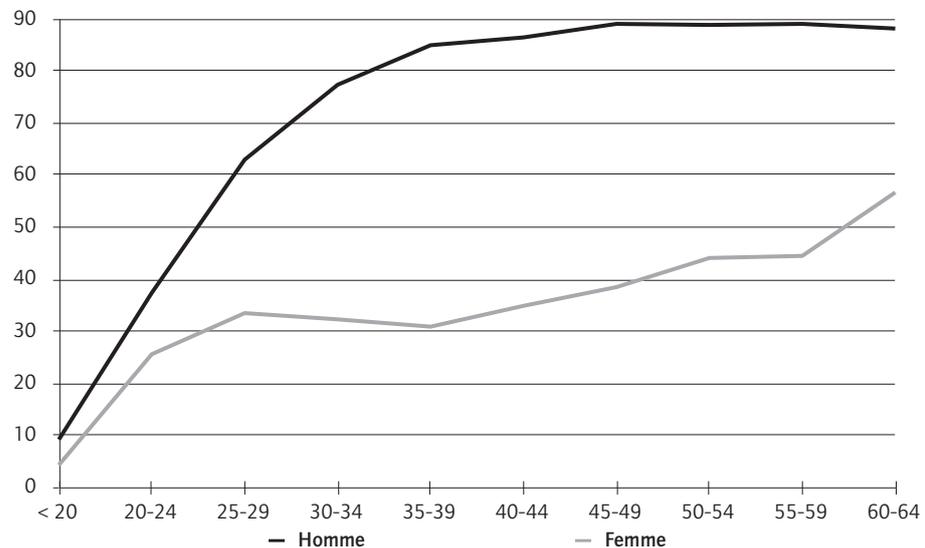


Source : EWCS 2010

retrouver un emploi équivalent en cas de perte d'emploi. Bref, pour les quinquagénaires européens, il est important de se maintenir dans l'emploi occupé. Ces moyennes occultent forcément des différences. Le graphique 9 montre les différences entre pays, à la fois au niveau de la proportion de quinquagénaires inquiets pour leur emploi mais aussi par rapport aux écarts entre hommes et femmes qui sont tantôt défavorables aux femmes, tantôt défavorables aux hommes.

Une autre question de l'enquête EWCS 2010 demande aux répondants s'ils sont les principaux contributeurs aux revenus de leur ménage (graphique 10). À tous les âges considérés, l'homme est le plus souvent le principal contributeur (les facteurs explicatifs sont connus), avec une stabilité à partir de 35 ans. La courbe des femmes montre une tendance ascendante avec l'âge, c'est-à-dire que plus les femmes avancent en âge, plus elles sont nombreuses à être les principales contributrices de leur ménage. Les événements des trajectoires personnelles expliquent cette tendance : reprise d'emploi, évolution des familles, séparation, etc. Les femmes actives au-delà de 60 ans sont dans 56,7 % des cas les principales contributrices aux revenus de leur ménage ; à 40 ans, elles étaient 30,9 %.

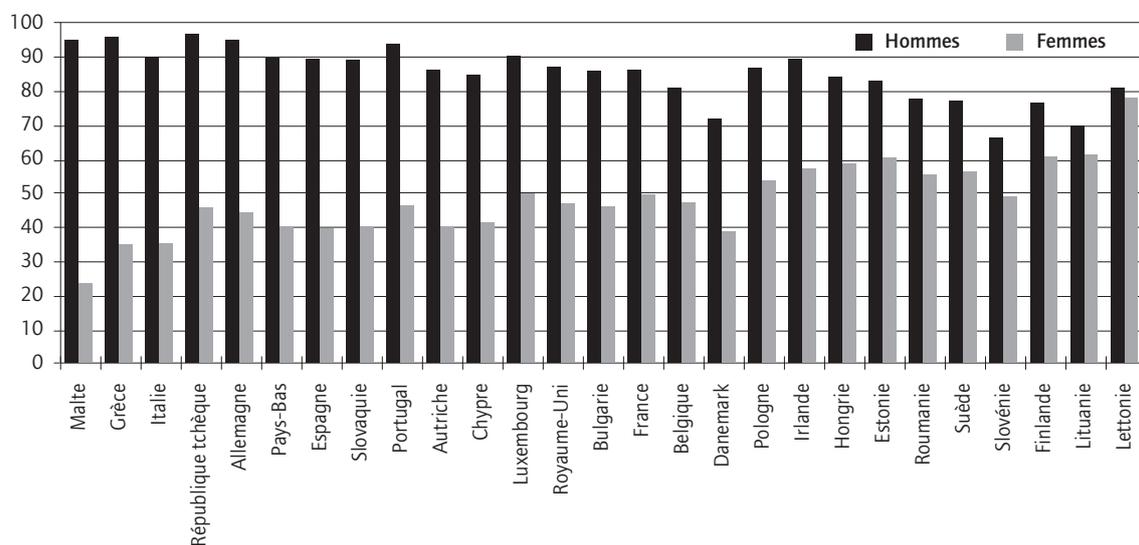
Graphique 10 **Contribue le plus aux revenus du ménage, par sexe et tranche d'âge**
(% des salariés, EU27)



Source : EWCS 2010

Sur cette question, les différences entre pays sont fortes ; elles sont liées aux modèles familiaux mais aussi à la situation respective des hommes et des femmes par rapport à l'emploi en fin de carrière et aux systèmes de retraite en vigueur (graphique 11).

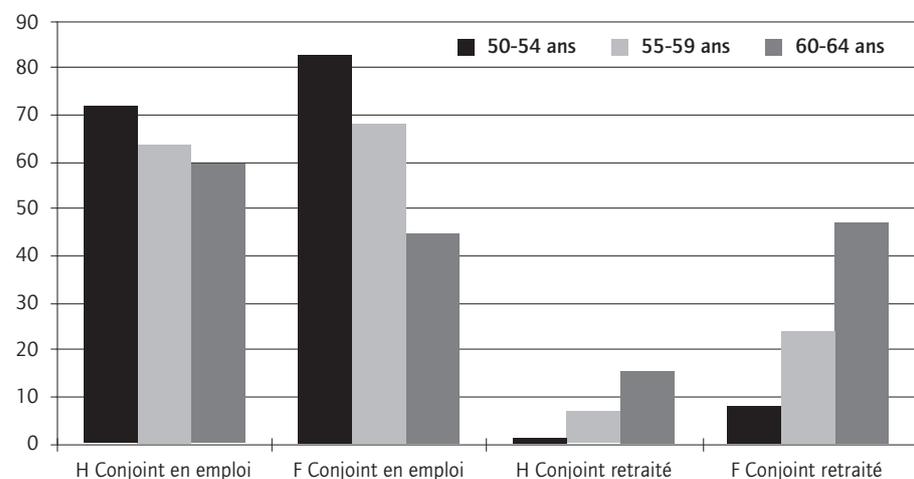
Graphique 11 Pourcentages de salariés âgés de 50 ans et plus qui contribuent le plus aux revenus du ménage, par sexe et par pays (classés selon la différence entre les hommes et les femmes)



Source : EWCS 2010

Les profils des ménages des salariées et des salariés se différencient au-delà de 50 ans. Ainsi, les salariés de plus de 50 ans ont pour la majorité des conjoints ou partenaires en emploi (graphique 12) : de 71,9 % pour les 50-54 ans à 59,6 % pour les 60 à 64 ans. De même, la part de ménages isolés dans le cas des hommes est stable autour de 9 % entre 50 et 64 ans (graphique 13). Dans le cas des salariées, la situation est différente. La proportion de salariées de plus de 50 ans ayant un conjoint en emploi est plus faible que dans le cas des hommes : de 82,9 % entre 50 et 54 ans à 44,9 % entre 60 et 64 ans. Au-delà de

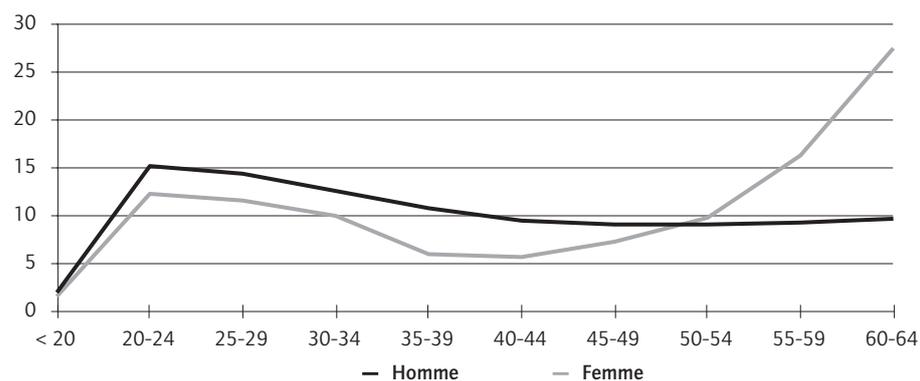
Graphique 12 Situation du conjoint ou partenaire, par sexe et tranche d'âge (% des salariés, EU27, EWCS 2010)



Source : EWCS 2010

60 ans, elles sont 47,2 % à avoir un conjoint ou un partenaire retraité, contre 15,6 % des hommes dans cette situation. De plus, plus d'une salariée sur quatre âgée de 60 à 64 ans (27,5 %) est dans un ménage isolé.

Graphique 13 Part des ménages isolés, par sexe et tranche d'âge (% des salariés, EU27, EWCS 2010)

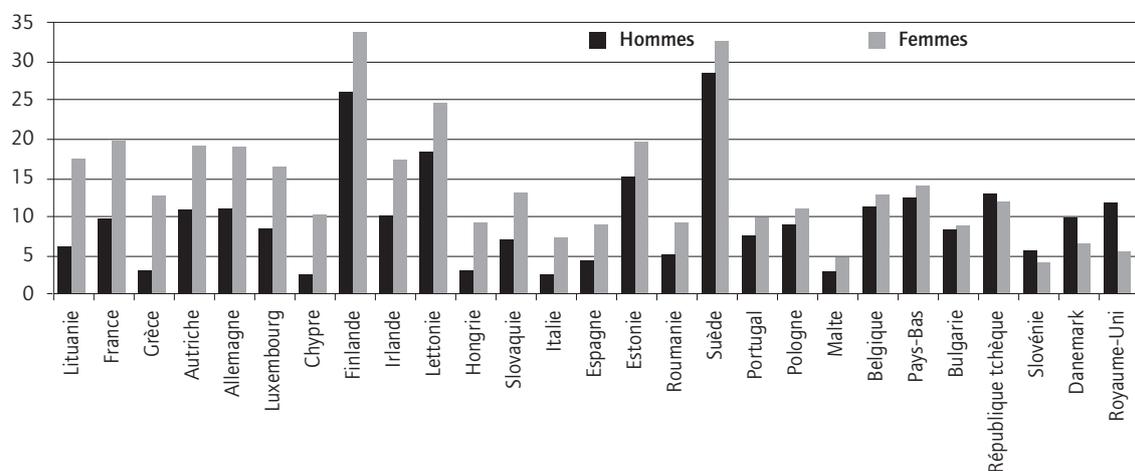


Source : EWCS 2010

Derrière les moyennes, de nouveau, se profilent des modèles nationaux très différents et des écarts entre hommes et femmes très variables (graphique 14).

Ce coup d'œil rapide sur les profils des ménages en fin de carrière montre que l'allongement de la carrière prend des voies et répond à des contraintes en partie différentes en fonction du sexe. Au-delà de 50 ans, la proportion de femmes principales contributrices aux revenus du ménage augmente, celle de

Graphique 14 Pourcentages de ménages isolés parmi les salariés âgés de 50 ans et plus, par sexe et par pays (classés selon la différence entre les femmes et les hommes)

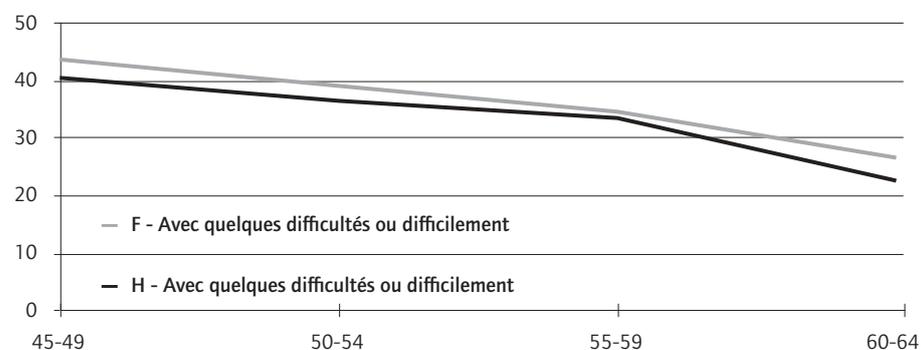


Source : EWCS 2010

femmes isolées également. Nous reviendrons plus loin sur l'effet des trajectoires sur les fins de carrière des hommes et des femmes.

Une question de l'enquête EWCS 2010 tente de cerner la difficulté financière des répondants en demandant si leur ménage éprouve plus ou moins de difficultés à joindre les deux bouts. Les réponses des hommes et des femmes sont très proches, avec dans la tranche des salariés âgés de 45-49 ans, environ quatre personnes sur dix qui répondent « avec quelques difficultés ou difficilement » et dans la tranche des 60 à 64 ans, un peu plus de deux salariés sur dix (graphique 15).

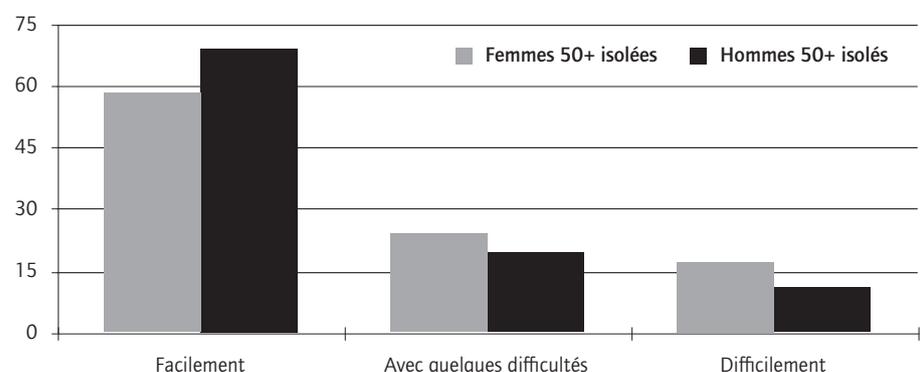
Graphique 15 Capacité à joindre les deux bouts dans le ménage, par sexe et tranche d'âge (% des salariés, EU27, EWCS 2010)



Source : EWCS 2010

La situation financière des salariées isolées et âgées de 50 ans ou plus apparaît critique dans un peu plus de quatre cas sur dix (graphique 16). Elles sont 58,4 % à déclarer joindre les deux bouts facilement pour 69,2 % des hommes dans la même situation.

Graphique 16 Capacité à joindre les deux bouts dans le ménage, parmi les 50 ans et plus isolés (% des salariés, EU27)

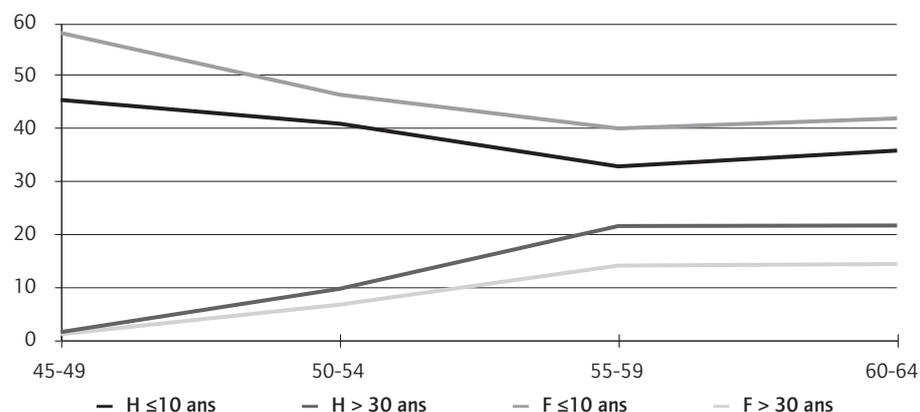


Source : EWCS 2010

2.2 Les trajectoires de fin de carrière

L'enquête EWCS 2010 fournit peu d'éléments pour appréhender les trajectoires individuelles. Deux indicateurs peuvent néanmoins être analysés dans cette perspective : l'ancienneté dans l'emploi actuel et le statut avant l'emploi actuel. Premier constat : la proportion de femmes ayant une ancienneté longue dans l'emploi actuel est plus faible que celle des hommes. D'une manière générale, le modèle de la carrière standard, avec une stabilité dans le même emploi semble concerner de moins en moins de salariés et un peu moins les femmes que les hommes (graphique 17). Dans la tranche d'âge 55-64 ans, 21 % des hommes et 14 % des femmes déclarent une ancienneté dans l'emploi actuel de plus de trente ans. La proportion des seniors ayant une ancienneté courte (moins de 10 ans) dans leur emploi actuel est élevée pour les hommes comme pour les femmes, avec une proportion qui reste plus élevée pour les femmes dans toutes les tranches d'âge considérées. Dans la tranche d'âge des 45 à 49 ans, 58,2 % des salariées ont une ancienneté de moins de 10 ans pour 45,5 % des salariés dans la même tranche d'âge. Ce constat signifie que les quinquagénaires sont confrontés à la mobilité (contrainte et volontaire) dans un contexte peu favorable à l'emploi des seniors. Les parcours des femmes reflètent aussi les carrières morcelées, les retours à l'emploi, la mobilité et l'instabilité.

Graphique 17 Ancienneté dans l'emploi actuel, par sexe et tranche d'âge (% des salariés, EU27, EWCS 2010)

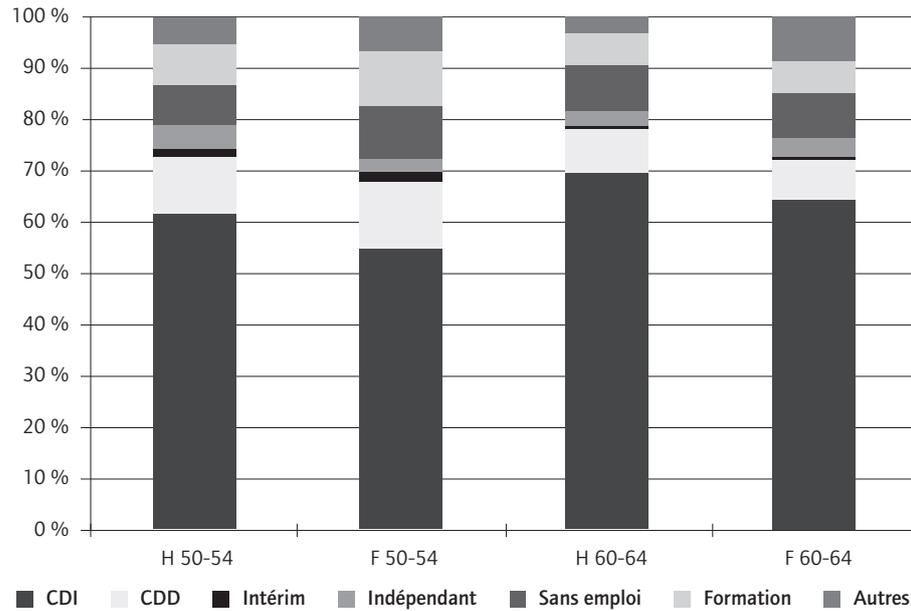


Source : EWCS 2010

Un autre indicateur permet d'approcher la nature de la trajectoire individuelle au-delà de 50 ans ; il concerne la situation individuelle à l'égard de l'emploi avant l'emploi actuel (graphique 18). Dans la tranche d'âge des 50 à 54 ans, 61,5 % des salariés occupaient un CDI avant l'emploi actuel et 54,8 % des salariées dans la même tranche d'âge. Avant l'emploi actuel, 28,5 % des salariés quinquagénaires étaient soit sans emploi, soit en CDD ou en intérim ou en formation, dans le cas des salariées quinquagénaires ce sont 36,1 %. Bref, la fin de carrière des salariés toujours actifs autour de la cinquantaine n'est pas

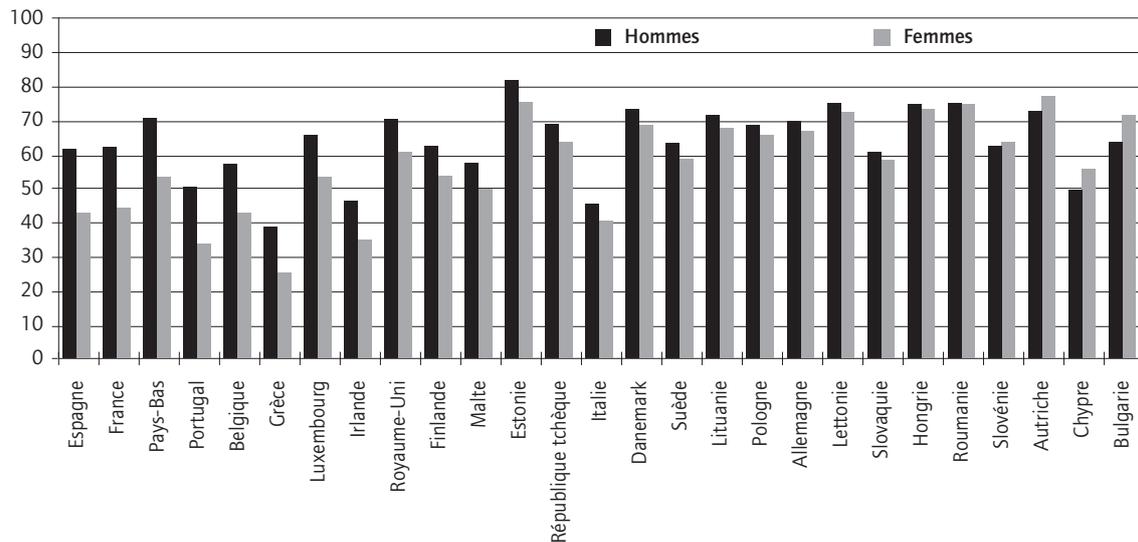
un long fleuve tranquille qui ne serait marqué que par la stabilité ou la mobilité volontaire. La comparaison entre pays (graphique 19) montre que les écarts entre hommes et femmes sont rarement à l'avantage de ces dernières.

Graphique 18 Statut avant l'emploi actuel, par sexe et tranche d'âge (% des salariés, EU27)



Source : EWCS 2010

Graphique 19 Pourcentages de salariés âgés de 50 ans et plus qui occupaient un CDI avant l'emploi actuel, par sexe et par pays (EWCS 2010)



Source : EWCS 2010

D'autres enquêtes apportent un éclairage supplémentaire sur la spécificité des trajectoires et les situations dans l'emploi en fin de carrière. Elles confirment l'hypothèse d'un effet de la contrainte financière dans l'augmentation de l'emploi féminin parmi les seniors. Rosende et Schoeni (2012) démontrent, à partir du cas suisse, la thèse selon laquelle la variabilité de la seconde partie de carrière et des « chemins » vers la retraite trouve son origine dans la division sexuée du travail qui façonne les parcours de vie. « Loin de la représentation dominante selon laquelle la seconde partie de carrière rimerait, pour les femmes, avec un investissement plus marqué dans l'univers professionnel en raison d'un allègement substantiel des responsabilités familiales, l'analyse des différents indicateurs relatifs au travail rémunéré dessine une autre réalité qui souligne la permanence de la logique de genre. » (Rosende et Schoeni 2012, p. 133).

Les mesures envisagées pour accroître le taux d'emploi des seniors et prolonger la vie active sont souvent discriminatoires pour les femmes (alignement de l'âge de la retraite des femmes sur celui des hommes, augmentation des durées de cotisation, suppression des annuités pour les mères de famille...). Sous leur apparence égalitaire, ces mesures ne tiennent pas compte des inégalités antérieures entre hommes et femmes sur le marché du travail et en première partie de carrière (Bousquet 2011). Par rapport à l'alignement des âges de la retraite des femmes sur celui des hommes, Rosende et Schoeni (2012, p. 135) soulignent « qu'il n'y a aucune "égalité" à contraindre les femmes, responsables de la quasi-totalité du travail reproductif non rémunéré et par ailleurs fortement discriminées tout au long de leur vie professionnelle, à travailler une année [ou des] supplémentaire[s] ».

Par ailleurs, les régimes de pension qui s'appuient sur le deuxième pilier discriminent les personnes (en majorité des femmes) qui ont des parcours professionnels discontinus et/ou à temps partiel. Quant au troisième pilier, basé sur la capacité d'épargne, il se révèle moins accessible aux femmes compte tenu de la ségrégation professionnelle qui caractérise le marché du travail (Rosende et Schoeni 2012). Les probabilités de sortie anticipée du marché du travail seront dès lors plus élevées pour ceux qui ont beaucoup cotisé, c'est-à-dire qui ont des parcours standard masculins (sans interruption et à temps plein).

Il y a une grande différence de genre entre ceux (souvent celles) qui doivent travailler jusqu'à un âge élevé pour compenser une carrière morcelée ou commencée tardivement et ceux (souvent des hommes) qui peuvent bénéficier de conditions de sortie précoce dans de relativement bonnes conditions (Molinié 2012). D'autres travaux qualitatifs ont également démontré qu'il n'y a pas un modèle unique de transition vers la retraite et que beaucoup de choix féminins sont contraints (Duberley *et al.* 2014).

Assurer l'indépendance économique est une recommandation du comité d'avis sur l'égalité des chances entre les femmes et les hommes (Advisory Committee on Equal Opportunities for Women and Men 2012). L'absence de reconnaissance des années consacrées au travail reproductif risque de

contraindre les femmes à travailler au-delà de l'âge de 65 ans afin d'accéder au droit à une pension complète. Les politiques mises en œuvre pour faire face au vieillissement ne doivent pas avoir une incidence disproportionnée sur l'indépendance économique et le choix des femmes plus âgées.

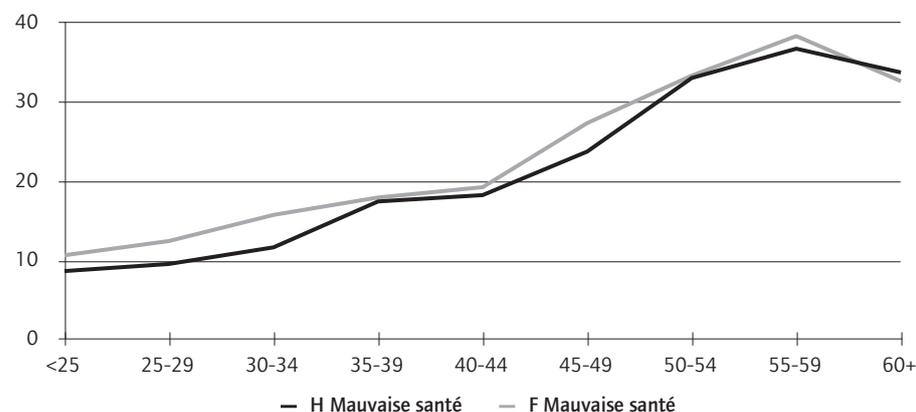
3. Pénibilité et genre, les effets différenciés sur le long terme

L'exposition à des pénibilités en fin de carrière ou pendant une longue partie de la carrière, les conditions de travail en fin de carrière et l'état de santé influent fortement sur le maintien en emploi. Sur cet aspect, les hommes et les femmes ne suivent pas des parcours similaires.

3.1 L'autoévaluation de l'état de santé

L'autoévaluation de l'état de santé montre, avec l'avancée en âge, une proportion croissante de salariés déclarant un mauvais état de santé, avec des proportions similaires pour les hommes et les femmes (graphique 20). Un pic est constaté entre 55 et 59 ans (environ 38 % de mauvais état de santé déclaré).

Graphique 20 Autoévaluation de l'état de santé, par sexe et par tranche d'âge (% des salariés, EU27, EWCS 2010)



Source : EWCS 2010

Sans surprise, l'autoévaluation de l'état de santé est liée à l'âge (tableau 8). Les salariés âgés de 55 à 59 ans sont 1,3 fois plus nombreux que ceux âgés de 50 à 54 ans à déclarer avoir un mauvais état de santé. La perception de l'état de santé est également liée à la catégorie professionnelle : les travailleurs manuels et ceux qui sont faiblement qualifiés sont plus nombreux à déclarer un mauvais état de santé que les managers et les professionnels. En outre, plusieurs aspects de la situation de travail jouent également un rôle important, à la fois pour les hommes et les femmes : les horaires non compatibles avec la vie privée, les

postures pénibles, l'absence de perspectives de carrière. Le faible soutien social et l'insécurité de l'emploi semblent également avoir des effets négatifs importants, mais pour les hommes principalement.

Tableau 8 Facteurs explicatifs d'une mauvaise santé perçue, salariés âgés de 50 à 59 ans, par sexe (EU27, EWCS 2010)

| | Homme OR | Femme OR |
|---|-------------|-------------|
| 55-59 (vs 50-54) | 1,29 | 1,31 |
| Techniciens (vs managers et professionnels) | 1,21 | 1,01 |
| Travailleurs des services moyennement qualifiés (vs managers et professionnels) | 1,80 | 1,15 |
| Travailleurs manuels moyennement qualifiés (vs managers et professionnels) | 2,00 | 1,36 |
| Travailleurs peu qualifiés (vs managers et professionnels) | 2,14 | 1,68 |
| Travail posté ou de nuit (>=5 nuits par mois) - oui (vs non) | 1,07 | 0,86 |
| Horaires de travail mal adapté à la vie hors travail (vs bien) | 1,64 | 2,19 |
| Postures pénibles ou fatigantes au moins la moitié du temps – oui (vs non) | 1,73 | 2,14 |
| Travail avec des délais serrés au moins la moitié du temps – oui (vs non) | 1,14 | 1,24 |
| Faible support (vs support non faible) | 1,44 | 1,09 |
| Faible autonomie (vs autonomie non faible) | 1,06 | 1,11 |
| Insécurité dans l'emploi – oui (vs non) | 1,64 | 1,12 |
| Pas de perspectives de carrière – non (vs oui) | 1,41 | 1,28 |

Source : Eurofound 2012b

Note: OR = *odds ratio*

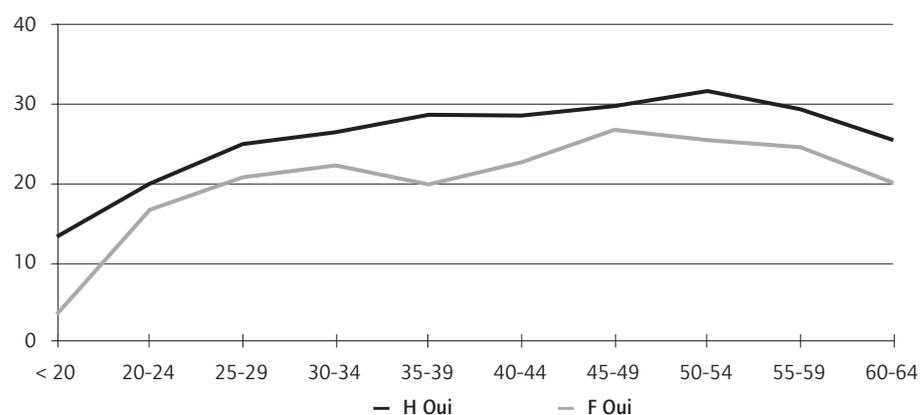
3.2 Les activités de travail et les conditions de santé

Une autre question de l'enquête EWCS 2010, légèrement différente, concerne le lien perçu entre l'état de santé autoévalué et l'impact du travail sur celui-ci : « votre travail affecte-t-il négativement votre santé ? ». À cette question, les réponses des hommes et des femmes suivent des courbes similaires, avec un peu plus d'hommes qui répondent positivement (graphique 21). Les courbes décroissent très légèrement avec l'âge. Une comparaison des réponses des quinquagénaires dans les différentes catégories de métiers (pour lesquels les effectifs sont suffisants) montre des différences entre hommes et femmes. Les plus grandes différences entre les hommes et les femmes âgés de 50 ans et plus concernent les professions supérieures⁶ (30,6 % d'impact négatif sur la santé pour les femmes et 21,6 % pour les hommes) et les métiers des services aux particuliers⁷ (20,9 % d'impact négatif pour les femmes et 30,3 % pour les

6. Professions de l'ingénierie, architecture, recherche, gestion, marketing, informatique, justice, sciences sociales, culture, médias. Artistes. Médecins, cadres infirmiers, pharmaciens, dentistes, métiers paramédicaux. Enseignants de tous les niveaux, y compris la formation non scolaire.
7. Personnel de la restauration, de l'intendance. Guides, accompagnants des transports publics. Coiffeurs, esthéticiens. Services de protection et de sécurité. Vendeurs, caissiers, démonstrateurs. Aides-soignants, gardes d'enfants, personnel des soins à domicile ou en institution.

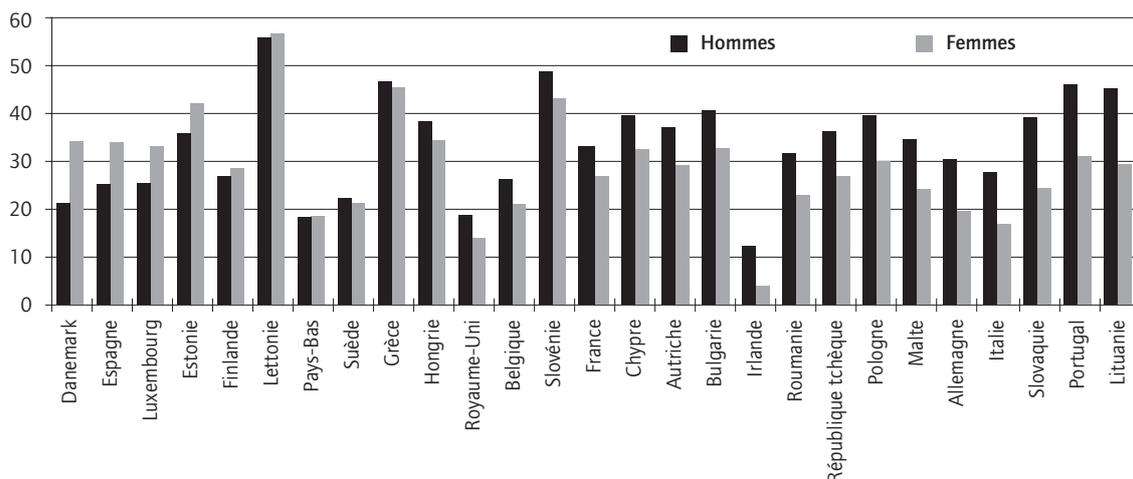
hommes). Notons que dans ces deux groupes professionnels, on compte beaucoup de femmes dans les domaines de la santé (infirmières et aides-soignantes) et de l'enseignement, ainsi que dans les métiers de la vente. La comparaison entre pays montre aussi des situations souvent plus défavorables pour les hommes (graphique 22).

Graphique 21 Le travail affecte négativement la santé, par sexe et tranche d'âge (% des salariés, EU27, EWCS 2010)



Source : EWCS 2010

Graphique 22 Pourcentages de salariés âgés de 50 ans et plus qui déclarent que le travail affecte négativement leur santé, par sexe et par pays (classés selon la différence entre les femmes et les hommes)

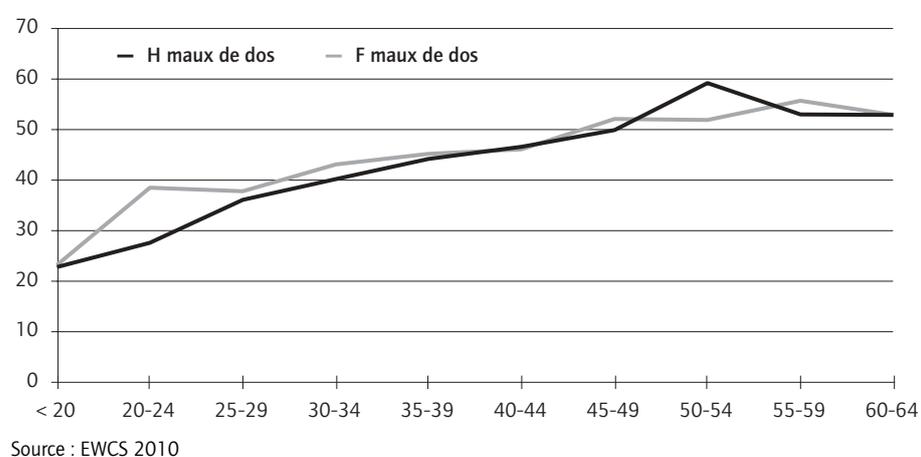


Source : EWCS 2010

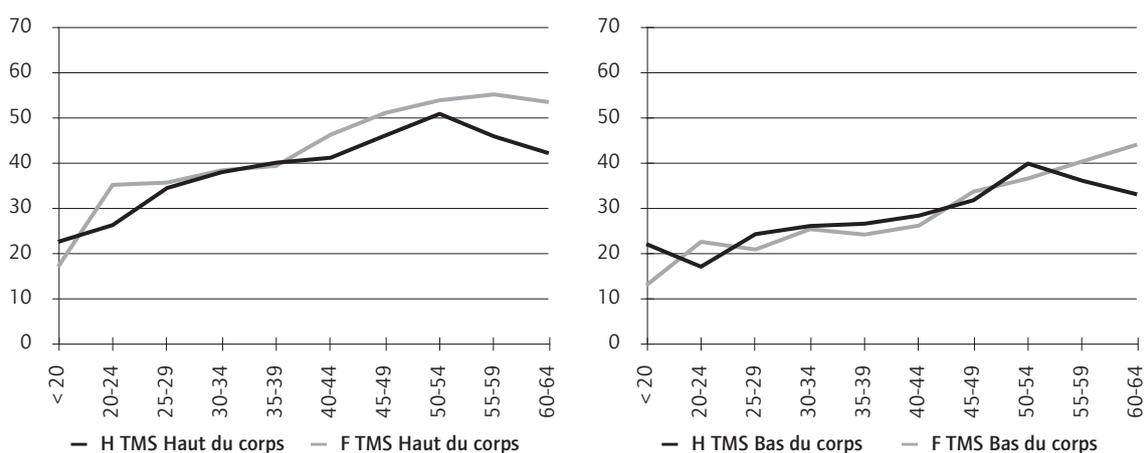
Nous avons observé ensuite la prévalence de certains troubles de santé qui deviennent plus fréquents avec l'avancée en âge. Les maux de dos, en particulier, concernent plus d'un salarié sur deux (hommes et femmes) à partir de la cinquantaine (graphique 23).

Les troubles musculosquelettiques (TMS) du haut du corps touchent plus d'une femme sur deux à partir de la cinquantaine jusqu'en fin de carrière et les TMS du bas du corps en concernent 36 %. Au début de la cinquantaine la situation est identique pour les hommes, tant pour les TMS du haut du corps que du bas du corps mais, dans leur cas, la proportion diminue ensuite (graphique 24). En fin de carrière, les hommes, un peu plus souvent que les femmes, peuvent se mettre à l'abri de cette forme de pénibilité, soit via une mobilité professionnelle ou une sortie de l'emploi.

Graphique 23 Maux de dos, par sexe et tranche d'âge (% des salariés, EU27)



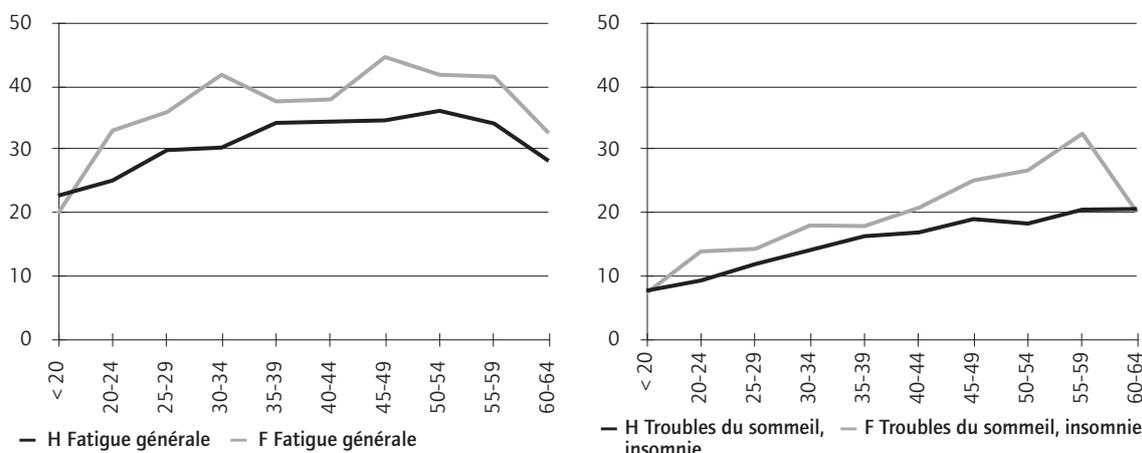
Graphique 24 Troubles musculosquelettiques, par sexe et tranche d'âge (% des salariés, EU27)



Le sentiment de fatigue générale est ressenti par trois à quatre salariés sur dix. Au-delà de 20 ans, cette fatigue générale concerne toujours une proportion plus importante de femmes ; elle est à son maximum entre 45 et 49 ans (44,6 %). Pour les hommes, le pic se situe entre 50 et 54 ans (41,8 %). La double

l'année des femmes est un facteur explicatif clé de cette fatigue générale. Les troubles du sommeil concernent un peu plus souvent les femmes que les hommes et augmentent avec l'avancée en âge. L'écart entre les hommes et les femmes se creuse à partir de la quarantaine jusqu'au début de la soixantaine. Dans la cinquantaine, plus d'une femme sur quatre déclare souffrir de troubles du sommeil.

Graphique 25 Troubles du sommeil, par sexe et tranche d'âge (% des salariés, EU27)



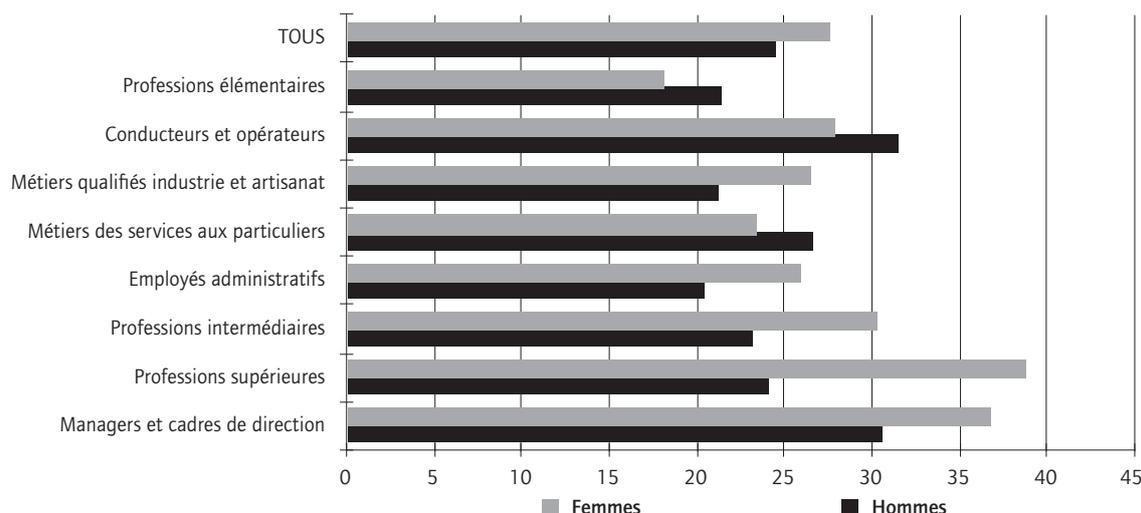
Source : EWCS 2010

L'exposition au stress est un facteur décisif dans le retrait du travail. La capacité de résister au stress diminue avec l'avancée en âge. Un quart des salariés âgés de 50 ans et plus (24,5 %) sont exposés au stress dans leur travail et 27,6 % des salariées dans la même tranche d'âge. Selon les métiers exercés, les proportions varient avec parfois de grandes différences entre hommes et femmes. Ainsi, les femmes sont plus nombreuses à être exposées au stress que les hommes dans les professions supérieures et les fonctions de direction et d'encadrement, et dans une certaine mesure dans les fonctions intermédiaires (graphique 26).

Avec le stress, le travail comportant une dimension émotionnelle importante peut également être un facteur de pénibilité. Ce « travail émotionnel » caractérise les activités en lien avec des personnes (patients, étudiants, usagers, etc.) ou des situations particulières qui mobilisent les émotions du salarié (faire face à des clients fâchés, cacher ses sentiments, etc.). Ce « travail émotionnel » est plus fréquent dans les emplois féminins (graphique 27). L'analyse de Vandenbrande *et al.* (2011) des données belges de l'enquête EWCS 2010 montrent un lien entre la pression émotionnelle et le fait de considérer qu'il ne sera pas possible d'effectuer le même travail jusqu'à l'âge de 60 ans. Dans cette étude, la pression émotionnelle fait référence au fait que le rythme de travail dépend d'autres personnes et à diverses autres manifestations de la pression émotionnelle liées au contexte de travail : s'occuper de personnes, être confronté à des clients fâchés, etc. Parmi les salariés âgés de 50 ans et plus : 46,4 % des hommes et 58,6 % des femmes déclarent s'occuper de personnes

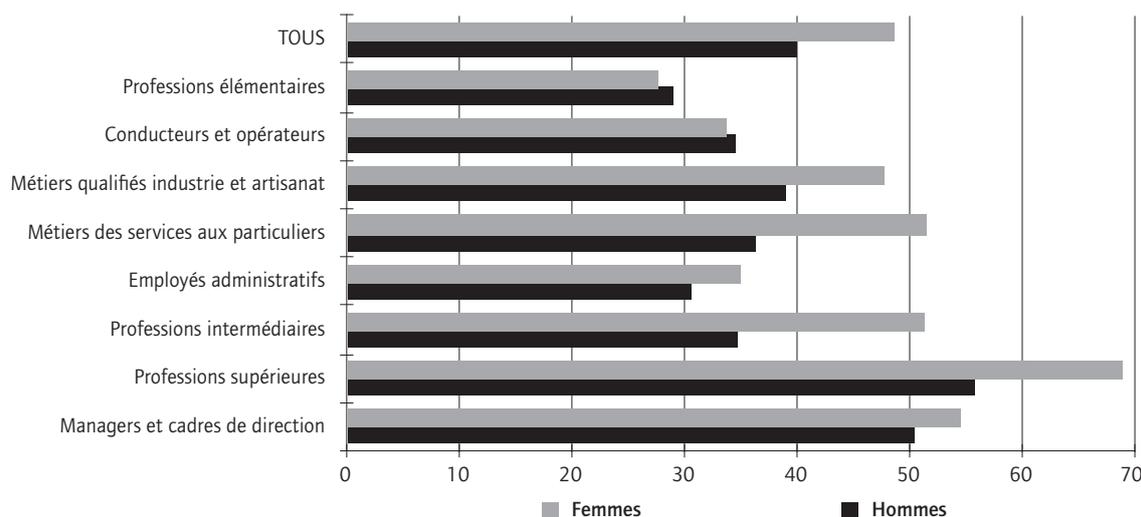
dans leur travail (patients, clients, étudiants, usagers) et 12,4 % des hommes et 14,9 % des femmes être confrontés à des clients fâchés.

Graphique 26 Exposition au stress, selon le groupe de métiers et le sexe
(% des salariés âgés de 50 ans et plus EU27, EWCS 2010)



Source : EWCS 2010

Graphique 27 Exposition au travail émotionnel, selon le groupe de métiers et le sexe
(% des salariés âgés de 50 ans et plus, EU27, EWCS 2010)

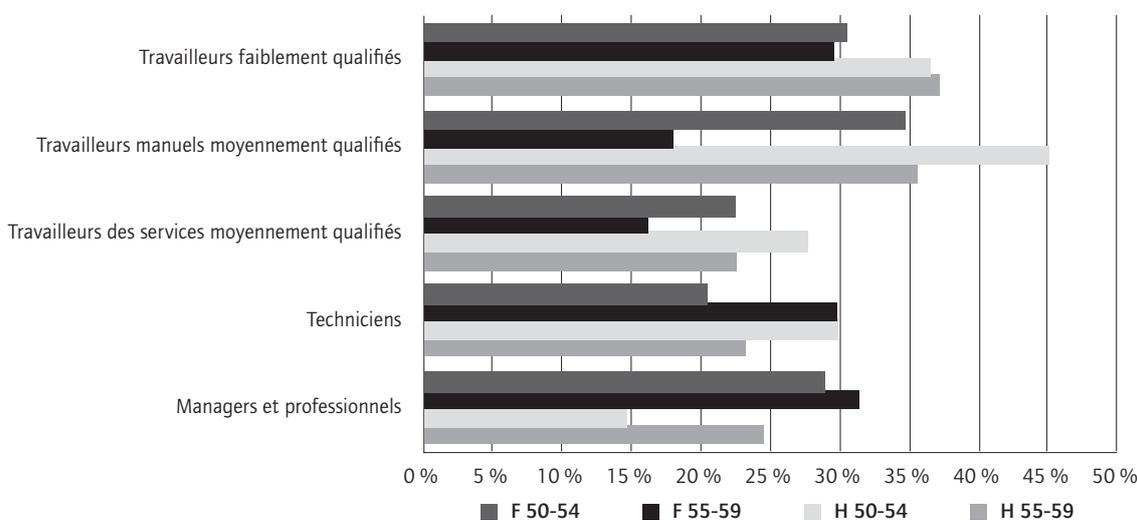


Source : EWCS 2010

Les catégories professionnelles sont objectivement corrélées aux effets sur la santé (graphique 28). Ce qui distingue le plus les deux sexes concerne les ouvriers moyennement qualifiés, pour qui la proportion de salariés en situation

de travail « mauvaise » pour la santé diminue considérablement après 54 ans. Cela reflète la nécessité d’aller vers des fonctions qui affectent moins leur santé. Pour les autres professions, les choses ne sont pas si claires et les situations des hommes et des femmes peuvent être inversées, par exemple dans le cas des techniciens.

Graphique 28 **Pensent que leur travail affecte négativement leur santé, par sexe, par métier et par tranche d’âge (% des salariés, EU27, EWCS 2010)**



Source : EWCS 2010

Les facteurs explicatifs d’un lien négatif perçu entre travail et santé sont liés à certaines situations de travail plus ou moins fréquentes selon les groupes de métiers. Le tableau 9 montre également que l’influence de la catégorie professionnelle joue de manière prévisible pour les hommes : la pire situation est celle des ouvriers moyennement qualifiés et des travailleurs peu qualifiés. Ce n’est pas le cas pour les femmes : l’*odds ratio* le plus élevé pour les femmes est celui des managers et des professionnels (1, pour la catégorie de référence qui est celle des managers et professionnels). Les femmes dans la catégorie des managers et des professionnels déclarent plus fréquemment que dans les autres catégories de métiers que leur santé est menacée par leur travail.

Lorsque l’on considère les caractéristiques des situations de travail, ce sont les postures pénibles qui influent le plus sur le sentiment que la santé est en danger à cause du travail, avec un *odds ratio* de 2,6 pour les hommes et de 3,6 pour femmes. Outre les contraintes physiques, le facteur le plus important semble être ensuite le travail en roulement ou le travail de nuit avec des *odds ratios* de 1,7 pour les hommes et 1,8 pour les femmes. Dans le cas des femmes, le travail avec des délais serrés a également un impact important.

Des résultats similaires peuvent être observés quand les mêmes variables sont examinées en lien avec une autre question légèrement différente : « Votre

travail affecte-t-il négativement votre santé ? » Cette question concerne les liens perçus entre le travail et la santé actuelle autoévaluée, tandis que la question précédente envisage des effets néfastes possibles à moyen ou long terme. Le tableau 10 montre que les effets de l'âge, de la catégorie professionnelle, et des conditions de travail diffèrent peu de ceux observés dans le tableau 9.

Tableau 9 Facteurs explicatifs du sentiment que le travail représente un risque pour la santé, salariés âgés de 50 à 59 ans (EU27, EWCS 2010)

| | Homme OR | Femme OR |
|---|-------------|-------------|
| 55-59 (vs 50-54) | 0,63 | 0,96 |
| Techniciens (vs managers et professionnels) | 1,51 | 0,69 |
| Travailleurs des services moyennement qualifiés (vs managers et professionnels) | 1,18 | 0,30 |
| Travailleurs manuels moyennement qualifiés (vs managers et professionnels) | 2,54 | 0,43 |
| Travailleurs peu qualifiés (vs managers et professionnels) | 1,83 | 0,35 |
| Travail posté ou de nuit (>=5 nuits par mois) - oui (vs non) | 1,67 | 1,80 |
| Horaires de travail mal adapté à la vie hors travail (vs bien) | 1,79 | 1,48 |
| Postures pénibles ou fatigantes au moins la moitié du temps – oui (vs non) | 2,61 | 3,61 |
| Travail avec des délais serrés au moins la moitié du temps – oui (vs non) | 1,26 | 1,98 |
| Faible support (vs support non faible) | 1,38 | 1,63 |
| Faible autonomie (vs autonomie non faible) | 1,24 | 1,34 |
| Insécurité dans l'emploi – oui (vs non) | 1,35 | 0,97 |
| Pas de perspectives de carrière – non (vs oui) | 1,41 | 1,20 |

Source : Eurofound 2012b

Note: OR = *odds ratio*

Tableau 10 Facteurs explicatifs des réponses "oui, le travail affecte négativement ma santé", salariés âgés de 50 à 59 ans (EU27, EWCS 2010)

| | Homme OR | Femme OR |
|---|-------------|-------------|
| 55-59 (vs 50-54) | 1,01 | 0,98 |
| Techniciens (vs managers et professionnels) | 1,37 | 0,59 |
| Travailleurs des services moyennement qualifiés (vs managers et professionnels) | 0,93 | 0,37 |
| Travailleurs manuels moyennement qualifiés (vs managers et professionnels) | 1,48 | 0,41 |
| Travailleurs peu qualifiés (vs managers et professionnels) | 0,98 | 0,44 |
| Travail posté ou de nuit (>=5 nuits par mois) - oui (vs non) | 1,44 | 1,60 |
| Horaires de travail mal adapté à la vie hors travail (vs bien) | 2,26 | 1,84 |
| Postures pénibles ou fatigantes au moins la moitié du temps – oui (vs non) | 2,58 | 3,63 |
| Travail avec des délais serrés au moins la moitié du temps – oui (vs non) | 1,39 | 1,49 |
| Faible support (vs support non faible) | 1,43 | 1,54 |
| Faible autonomie (vs autonomie non faible) | 1,50 | 1,25 |
| Insécurité dans l'emploi – oui (vs non) | 1,13 | 1,17 |
| Pas de perspectives de carrière – non (vs oui) | 1,37 | 1,30 |

Source : Eurofound 2012b

Note: OR = *odds ratio*

Dans un numéro spécial de la revue *Travail, genre et sociétés*, Teiger et Vouillot (2013) rassemblent une série de contributions qui montrent à la fois les avancées mais aussi les questionnements théoriques et méthodologiques que suscitent une approche différenciée de l'activité de travail et des conditions de santé selon le genre. Ces contributions montrent que les hommes et les femmes ne sont jamais exposés aux mêmes conditions de travail même lorsque l'intitulé de leur métier est identique. En France, dans la même catégorie professionnelle, les femmes présentent trois fois plus de TMS que les hommes (Teiger et Vouillot 2013, p. 24).

Certaines conditions de travail, plus facilement repérables, mesurables, plus « reconnues » aussi (par des primes ou des possibilités de départ anticipé, par exemple) concernent plus souvent les hommes : vibrations, bruit, chaleur, froid, expositions aux toxiques, radiations, charges lourdes, travail de nuit. Tandis que les femmes subissent, majoritairement, la répétitivité, l'impossibilité d'interrompre son travail, la dépendance au travail en amont, de faibles marges de manœuvre dans la réalisation du travail (Caroly *et al.* 2013, p. 29).

3.3 La pénibilité du travail et la fin de vie active

À partir de l'analyse des données de l'enquête *Santé et vie professionnelle après 50 ans* (enquête SVP) menée en 2003 en France, Molinié (2012) propose une réflexion intéressante sur la retraite en lien avec la pénibilité du travail. Elle étudie comment les différentes formes de pénibilité s'inscrivent dans les univers de travail et les parcours professionnels des hommes et des femmes arrivant en fin de vie active, et comment celles-ci s'articulent avec les perspectives de départ à la retraite. Trois facettes de la pénibilité sont prises en compte (Molinié 2012) : une première qui envisage l'âge de la retraite en tenant compte de la dureté des conditions de travail tout au long de la vie, une deuxième qui considère la pénibilité ressentie (aspects difficiles du travail) qui peut influencer la décision de quitter l'activité, enfin une troisième facette traite de la pénibilité ressentie provenant d'un état de santé déficient, en lien ou pas avec le passé professionnel.

Une première conclusion pointe l'hétérogénéité des salariés de plus de 50 ans en matière de trajectoires, à la fois entre hommes et femmes et entre femmes elles-mêmes, en raison de l'impact des charges familiales qui se traduit par des interruptions d'activité pour élever les enfants et par le travail à temps partiel, les deux allant souvent de pair. Les interruptions longues sont plus fréquentes parmi les plus âgées.

Les expositions longues aux exigences physiques du travail (efforts physiques, charges lourdes, postures pénibles, horaires alternants travail de jour et de nuit) sont plus fréquentes parmi les ouvriers. La proportion de femmes encore ouvrières après 50 ans et qui disent n'avoir jamais connu un travail physiquement exigeant au cours de leur vie professionnelle est apparue relativement élevée. Toutefois, l'auteur pointe la difficulté de qualifier les

exigences physiques du travail des femmes dans les mêmes termes que celles des hommes. Par exemple, les postures debout se déclinent différemment selon le genre. Dans le travail des femmes, elles sont souvent contraintes et immobiles, d'où plus invisibles (dans la littérature scientifique, en épidémiologie et par les acteurs sociaux). De plus, la proximité de certaines pénibilités avec le travail domestique rend plus difficile, pour les ouvrières âgées, la qualification de « travail physiquement exigeant ».

Si les expositions longues aux exigences physiques du travail sont plus rares dans la vie professionnelle des femmes que des hommes, elles semblent cependant plus durables (les sorties du travail étant plus fréquentes pour les hommes). Il ressort ainsi de l'enquête que les femmes qui ont eu pendant plus de 20 ans un travail physiquement exigeant ou des horaires décalés sont, plus souvent que les hommes, encore exposées à ces formes de pénibilité en fin de vie active.

La pénibilité ressentie fait, quant à elle, référence aux contraintes de travail vécues comme difficiles ou pénibles. Celle-ci questionne la capacité des systèmes de production à accueillir des salariés vieillissants dans de bonnes conditions pour leur santé et leur efficacité.

L'activité de travail est l'élaboration continue de compromis entre des objectifs de production, des ressources disponibles et le souci de préserver sa santé. Les hommes et les femmes élaborent des stratégies de préservation (contournement et compensation) à l'égard des causes de pénibilité et des difficultés pour arriver à réaliser telles ou telles tâches malgré telle ou telle déficience. Ces stratégies ne sont pas les mêmes pour tous. Elles sont liées aux marges de manœuvre disponibles (voir notamment Caroly *et al.* 2013). Selon les données de l'enquête SVP analysée par Molinié (2012), les femmes soulignent que l'effet de la capacité de se reconnaître dans un travail bien fait contribue à diminuer la pénibilité ressentie, même dans un travail exigeant physiquement. Pour le dire plus brièvement : quand la qualité du travail n'est pas assurée, il devient plus difficile de travailler avec des troubles de santé.

Travailler plus longtemps c'est aussi travailler avec des troubles de santé qui apparaissent avec l'âge et qui peuvent être une gêne dans l'activité. Si les femmes, compte tenu de leurs carrières morcelées, sont amenées à quitter plus tardivement l'activité, elles seront les plus concernées.

3.4 Les trajectoires, la santé et la sortie de l'emploi

Une autre enquête menée en France, *Santé et itinéraire professionnel* (ci-après SIP) propose une réflexion sur les sorties définitives de l'emploi avant 60 ans à partir d'une analyse des trajectoires professionnelles, et notamment des liens entre ces trajectoires et la santé (Collet *et al.* 2013). Le champ de l'étude couvre la population des 60 ans et plus. Elle compare deux groupes : les salariés sortis de l'emploi avant 60 ans (appelés SDE dans l'étude) et ceux qui sont encore en emploi ou qui sont sortis de la vie professionnelle après 60 ans (appelés *autres*

dans l'étude). Cette enquête montre que les individus sortis de l'emploi avant 60 ans ont des trajectoires professionnelles continues mais une plus grande exposition aux pénibilités physiques.

Dans le cas des femmes, le sens des trajectoires (ascendante, descendante ou stationnaire) diffère peu entre les « SDE » et les « autres », par contre dans le cas des hommes, la part des trajectoires stationnaires peu qualifiées est plus importante parmi les « SDE » que les « autres ».

La proportion d'individus dans la tranche d'âge de 60 à 64 ans qui déclarent une santé altérée en 2010 est plus importante parmi les « SDE » que parmi les « autres », avec des proportions similaires pour les hommes et les femmes, respectivement pour les hommes 41 % et 28 %, et les femmes 41 % et 29 %.

Pour les hommes un écart entre l'état de santé des « SDE » et celui des « autres » se déclare à partir de 40 ans. Pour les femmes, cet écart de santé apparaît 10 ans plus tôt, vers 30 ans.

Parmi les modalités de sortie de l'emploi, l'enquête montre que les sorties via un licenciement ou un non-renouvellement du contrat sont plus fréquentes parmi les « SDE » (20 % contre 3 % parmi les « autres »). Les « SDE » déclarent aussi beaucoup plus d'autres raisons, dont pour les hommes essentiellement la santé et pour les femmes, la santé également mais aussi un certain nombre d'autres raisons qui relèvent de la sphère familiale (décès ou maladie du conjoint ou de proches, déménagement, retraite du mari), illustrant bien que la décision de cesser son activité est rarement individuelle (Chiappori 1992). Une autre enquête française de 2010 sur les motivations de départ à la retraite (Aubert et Barthelemy 2012) montre aussi que celles-ci sont très liées aux conditions de fin de carrière et au niveau des salaires, avec peu de différences entre hommes et femmes, sauf pour quelques motivations d'ordre familial. Les femmes sont ainsi 5 fois plus nombreuses que les hommes à partir pour suivre leur conjoint ou pour obligations familiales.

Toujours à partir de l'enquête SIP, les auteurs proposent une typologie des trajectoires professionnelles entre 15 et 49 ans articulant pénibilités physiques et sortie anticipée. Ils font apparaître quatre trajectoires communes aux hommes et aux femmes et deux spécifiques à chacun des sexes.

Les deux trajectoires spécifiques aux hommes sont d'une part, une trajectoire physiquement pénible mais en milieu de carrière, le profil type étant l'individu sans diplôme, ouvrier dans le secteur de la construction, et plus souvent étranger. L'autre trajectoire plutôt masculine est une trajectoire non exposée à la pénibilité, plutôt dans le haut de la hiérarchie sociale et des parcours stationnaires qualifiés. Les salariés du secteur public et du secteur tertiaire y sont bien représentés.

Les deux trajectoires spécifiques aux femmes sont des parcours qui se rattachent au « modèle féminin familial » (Barnay 2005) caractérisé par une alternance plus ou moins longue et décalée dans le temps entre périodes

d'emploi et d'inactivité. Les femmes âgées se caractérisent par des études plus courtes, et sont moins diplômées que leurs homologues masculins. Lorsqu'elles travaillent, elles occupent souvent des postes d'employée dans des parcours peu qualifiés. On distingue au sein de ce sous-groupe, les femmes qui ont des « trajectoires discontinues en lien probable avec la maternité », souvent mères d'un nombre élevé d'enfants, qui arrêtent leur activité assez jeunes, et dont les trajectoires sont marquées par un retour vers l'emploi long autour de 35 ans. Elles ont souvent occupé des emplois avec peu de pénibilités. L'autre trajectoire spécifique aux femmes se caractérise par des profils de « femmes adoptant durablement un statut d'inactif » : elles restent un peu plus longtemps en emploi en début de carrière mais reprennent plus tard, vers 40 ans, et moins fréquemment une activité.

Les comportements de sortie de l'emploi vont varier sensiblement en fonction des trajectoires. Pour les trajectoires communes aux hommes et aux femmes, l'exposition aux pénibilités jouera un rôle déterminant de la même manière. Pour les trajectoires spécifiques à chacun des sexes, on constate que les hommes ayant réalisé de longues études cessent plus rarement leur activité avant 60 ans tandis que les femmes qui ont connu des périodes longues d'inactivité en début ou au milieu de la carrière sortent plus fréquemment de l'emploi avant 60 ans.

Selon la typologie proposée, les sorties de l'emploi semblent rendre compte de cessations d'activité contraintes pour les personnes exposées aux pénibilités ou ayant connu des trajectoires moins stables (Collet *et al.* 2013).

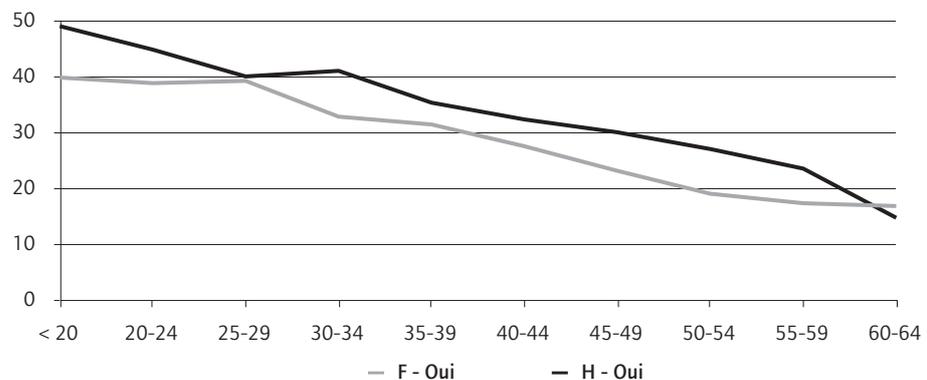
4. L'épanouissement dans le travail en fin de carrière

Si les conditions de travail difficiles constituent un motif de sortie précoce du marché du travail, le manque de sens au travail (perspectives de carrière, occasions d'apprendre, reconnaissance...) renforce nettement l'intention de départ précoce. De nombreux travaux en sociologie, ergonomie ou psychologie ont démontré ce lien fort entre souhait de sortie précoce et manque d'épanouissement (par exemple, Volkoff et Bardot 2004, Eurofound 2012b, Bertrand *et al.* 2010). S'il existe des raisons pécuniaires au maintien dans l'emploi en fin de carrière, la composante instrumentale n'est pas la seule motivation et de nombreux travaux, en sociologie notamment, ont démontré que le travail est aussi un vecteur de réalisation personnelle, de reconnaissance sociale et de contacts sociaux (Méda et Vendramin 2013 ; Doherty 2009). Nous cherchons dans cette section à voir si cette corrélation entre un travail qui a du sens et un souhait de départ plus ou moins précoce de l'emploi varie en fonction du sexe.

4.1 Les perspectives de carrière

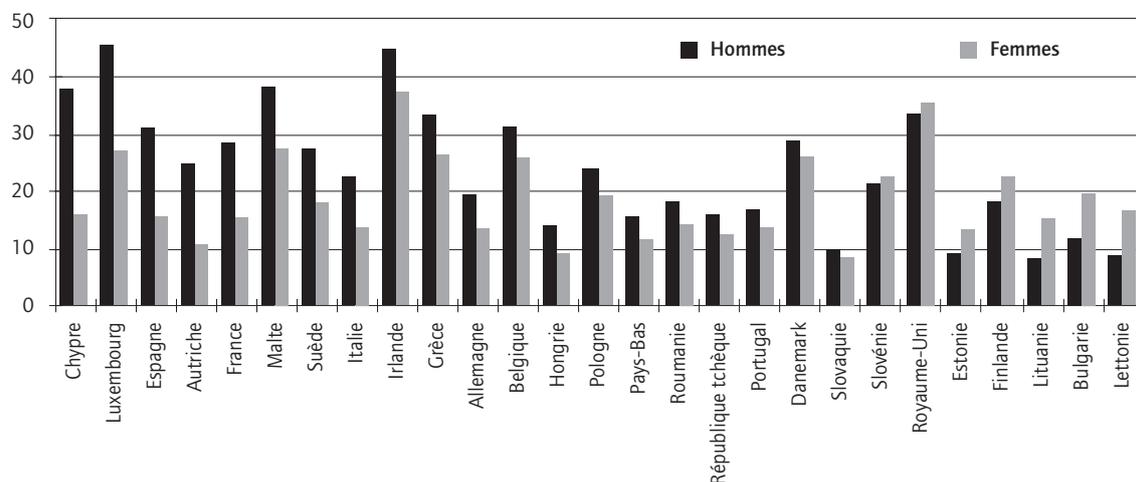
Un premier indicateur intéressant, en lien avec l'épanouissement au travail, est la capacité de se projeter dans un futur professionnel ou, au contraire, le sentiment de n'avoir que la routine pour horizon professionnel. L'enquête EWCS 2010 montre que les perspectives de carrière décroissent de manière constante avec l'avancée en âge (graphique 29). La tendance est similaire pour les hommes et les femmes, avec toutefois une situation un peu plus favorable

Graphique 29 Perspectives de carrière, par tranche d'âge et par sexe (% des salariés, EU27)



Source : EWCS 2010

Graphique 30 Pourcentage de salariés âgés de 50 ans et plus qui déclarent avoir des perspectives de carrière, par sexe et par pays (classés selon la différence entre les hommes et les femmes)

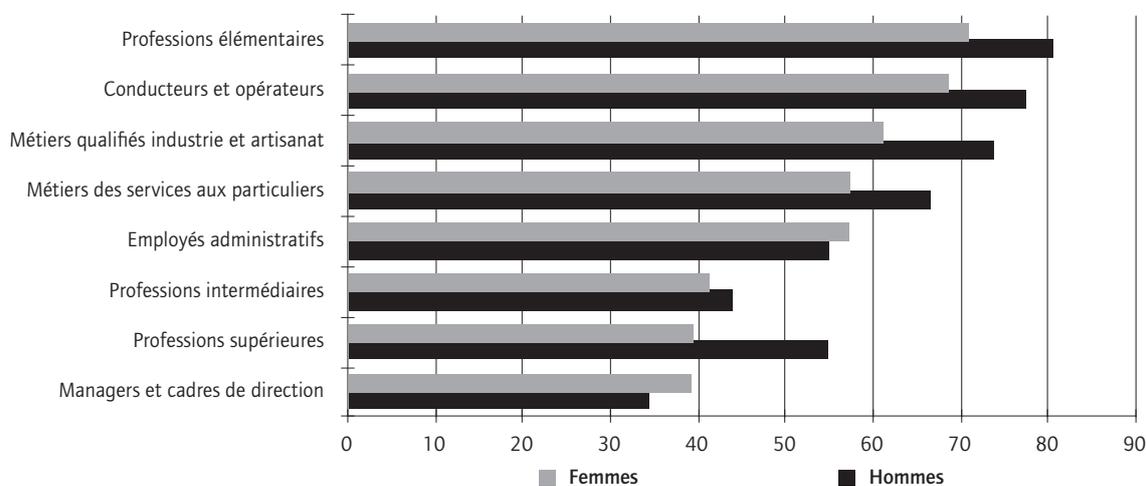


Source : EWCS 2010

pour les hommes entre 25 et 60 ans. Les situations sont cependant assez diversifiées selon les pays considérés (graphique 30).

Les conditions de travail sont, sous beaucoup d'aspects, très différentes selon le métier exercé (voir Vendramin et Valenduc 2012) ; cette différenciation entre métiers concerne également les possibilités d'épanouissement. À propos de l'absence de perspectives de carrière des salariés âgés de 50 ans et plus, une comparaison des métiers (pour lesquels les effectifs sont suffisants, graphique 31) permet de pointer des réalités sensiblement différentes pour les

Graphique 31 Absence de perspectives de carrière pour les salariés de 50 ans et plus, par sexe et par métier (% des salariés, EU27, EWVCS 2010)



Source : EWCS 2010

hommes et les femmes. Les différences les plus fortes concernent les professions supérieures (54,8 % de femmes n'ont pas de perspectives de carrière pour 39,5 % d'hommes), les métiers des services aux particuliers (66,6 % de femmes sans perspectives de carrière pour 57,4 % d'hommes), les professions élémentaires (absence de perspectives de carrière pour 80,5 % des femmes et 70,9 % des hommes).

Le tableau 11 examine, pour les travailleurs âgés, le lien entre l'insatisfaction à l'égard des conditions de travail et certaines caractéristiques du travail, dont les perspectives de carrière. On remarque l'impact important de cet aspect, tant pour les hommes que pour les femmes. L'*odds ratio* est le plus haut dans le cas des hommes. Il l'est également pour les femmes mais moins que la mauvaise conciliation entre temps de travail et temps hors travail.

Tableau 11 Facteurs expliquant l'insatisfaction à l'égard des conditions de travail parmi les salariés âgés de 50 à 59 ans, selon le sexe (EU27, EWCS 2010)

| | Homme OR | Femme OR |
|---|-------------|-------------|
| 55-59 (vs 50-54) | 0,72 | n/s |
| Techniciens (vs managers et professionnels) | n/s | n/s |
| Travailleurs des services moyennement qualifiés (vs managers et professionnels) | n/s | 0,67 |
| Travailleurs manuels moyennement qualifiés (vs managers et professionnels) | n/s | n/s |
| Travailleurs peu qualifiés (vs managers et professionnels) | n/s | n/s |
| Travail posté ou de nuit (>=5 nuits par mois) - oui (vs non) | 1,36 | n/s |
| Horaires de travail mal adapté à la vie hors travail (vs bien) | 2,48 | 4,15 |
| Postures pénibles ou fatigantes au moins la moitié du temps – oui (vs non) | 1,98 | 1,77 |
| Travail avec des délais serrés au moins la moitié du temps – oui (vs non) | 1,69 | 1,67 |
| Faible support (vs support non faible) | 2,60 | 2,47 |
| Faible autonomie (vs autonomie non faible) | 1,34 | 1,51 |
| Insécurité dans l'emploi – oui (vs non) | 2,12 | 2,03 |
| Pas de perspectives de carrière – non (vs oui) | 3,04 | 2,41 |

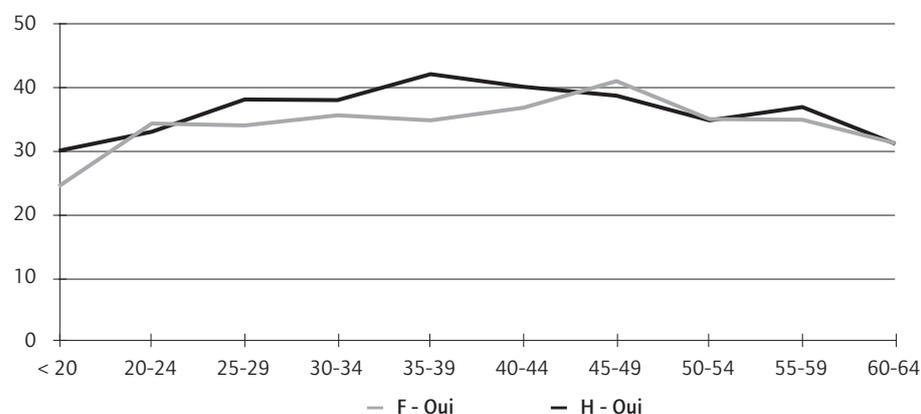
Source : Eurofound 2012b

Note: OR = *odds ratio*

4.2 Autres indicateurs d'épanouissement dans le travail

La possibilité d'apprendre de nouvelles choses, de continuer à se former est également un facteur d'épanouissement dans le travail. Sur ce point, on constate qu'entre 20 et 64 ans, 30 à 40 % des salariés déclarent avoir suivi une formation dans le cadre de leur travail dans les douze mois qui précédaient l'enquête (graphique 32). À partir de 45 ans, la tendance est sensiblement décroissante pour les hommes comme pour les femmes (de 38 à 31 % en moyenne entre 45 et 64 ans).

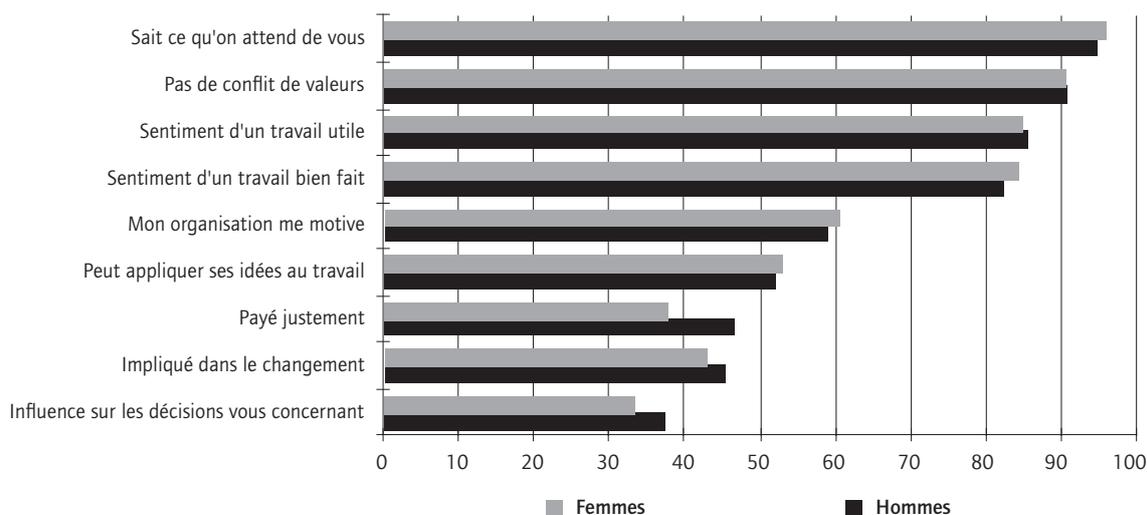
Graphique 32 Formation payée ou proposée par l'employeur par tranche d'âge et par sexe (% des salariés, EU27)



Source : EWCS 2010

Une série d'indicateurs complémentaires, disponibles dans l'enquête EWCS 2010, permettent d'approcher plus finement le sentiment d'épanouissement dans le travail (graphique 33) : la sensation d'un travail bien fait, la possibilité d'appliquer ses idées dans son travail, le sentiment d'effectuer un travail utile, de savoir ce qu'on attend de vous, l'absence de conflit de valeurs dans le cadre du travail, la capacité de participer aux décisions qui concernent son propre travail ou les changements dans l'organisation ou les procédés, l'organisation motivante et le sentiment d'être payé justement.

Graphique 33 Indicateurs d'épanouissement dans le travail, par sexe (réponse positive, % des salariés de 50 ans et plus, EU27)



Source : EWCS 2010

En moyenne, quatre des indicateurs ont des réponses positives dans plus de 80 % des cas, avec peu de différences entre les hommes et les femmes : savoir ce qu'on attend de vous, l'absence de conflit de valeurs, le sentiment d'utilité et d'un travail bien fait.

D'autres indicateurs ont des résultats plus mitigés : la capacité d'influencer les décisions qui vous concernent, l'implication dans le changement, la capacité d'appliquer ses idées, le sentiment d'être payé justement. En moyenne, ces indicateurs qui scorent plus mal montrent peu de différences entre hommes et femmes, sauf sur la question d'une juste rémunération. Sur ce dernier point, les différences entre hommes et femmes âgés de 50 ans et plus sont les plus fortes dans deux groupes de métiers : les professions supérieures où 58,6 % des hommes ont le sentiment d'être payé justement pour 44,7 % des femmes, et les professions intermédiaires avec 55,7 % des hommes qui ont un sentiment de justice en ce qui concerne leur salaire pour 41,4 % des femmes.

4.3 Les discriminations et les stéréotypes liés à l'âge

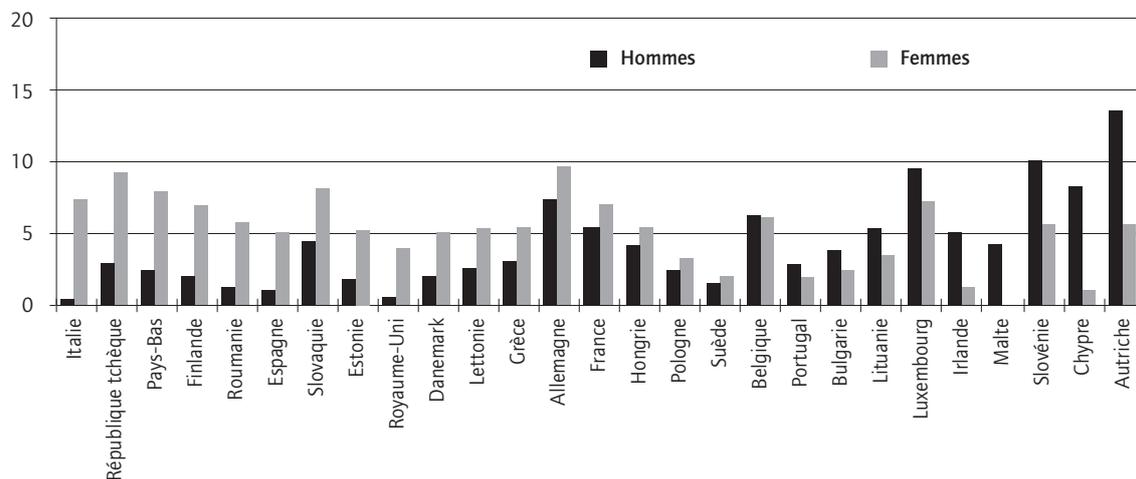
Le fait d'être exposé à des discriminations liées à l'âge ou de supporter le poids de stéréotypes négatifs a une incidence sur la décision de départ précoce du marché du travail. En effet, si cela est possible, il vaut mieux se percevoir et être perçu comme « un jeune retraité plutôt qu'un vieux travailleur ». De nombreux travaux autour du vieillissement au travail, en particulier dans le champ de la psychologie, ont démontré l'effet des stéréotypes liés à l'âge sur le retrait précoce du marché du travail (Desmette et Gaillard 2008). Peu de travaux cependant développent une perspective de genre.

Selon l'enquête EWCS 2010, l'expérience de discriminations liées à l'âge dans le cadre du travail est surtout présente parmi les salariés âgés de moins de 30 ans et ceux âgés de 50 ans et plus. Pour ces derniers 3,7 % des hommes et 6,3 % des femmes déclarent avoir été victimes de discriminations liées à l'âge dans les douze mois précédant l'enquête.

À l'exception de quelques pays, les femmes sont un peu plus souvent que les hommes confrontées aux discriminations liées à l'âge (graphique 34). De nombreux travaux confirment cette hypothèse. Dans leur étude portant sur le secteur financier au Royaume-Uni, Duncan et Loretto (2004) font le même constat, de même que Granleese et Sayer (2006) dans une étude portant sur le monde académique. C'est aussi la conclusion de Jyrkinen et McKie (2012) dans une étude comparative portant sur l'expérience des femmes managers en Finlande et en Ecosse. Dans cette dernière étude, le poids de la discrimination liée à l'apparence pour les femmes plus âgées dans les activités de service et les fonctions hiérarchiques est également mis en évidence.

À travers l'analyse de discours sur les travailleurs âgés en recherche d'emploi, Ainsworth (2002) montre comment se construit l'invisibilité de l'identité féminine de « travailleuse âgée » en faveur de la promotion d'une identité masculine de travailleur âgé défini comme un groupe défavorisé sur le marché

Graphique 34 Pourcentage de salariés âgés de 50 ans et plus ayant été exposés durant l'année précédant l'enquête à des discriminations liées à l'âge, par sexe et par pays (classés selon la différence entre les femmes et les hommes)



Source : EWCS 2010

du travail. L'invisibilité de l'identité féminine de « travailleuse âgée » est définie comme une forme de non-reconnaissance culturelle où un groupe est rendu invisible en même temps qu'il est défini et stéréotypé.

À partir des données de la vague 2006 de l'enquête *European social survey* (ESS), Radl (2012) analyse les attitudes à l'égard du temps de la retraite dans 14 pays d'Europe de l'Ouest, en particulier comment les normes en matière d'âge de la retraite sont graduées en fonction du genre. Les normes en termes d'âge sont des références à partir desquelles les individus s'évaluent et se comparent aux autres mais aussi des repères pour les temps de transition dans les parcours de vie. En matière de retraite, il existe des normes d'âge intériorisées avec le concours des institutions qui façonnent et standardisent les modèles de transition tout au long du cycle de vie. Les normes en matière d'âge de la retraite considèrent qu'un âge plus jeune est plus approprié pour les femmes que pour les hommes. Ces normes jouent à la fois comme contraintes externes et références internalisées.

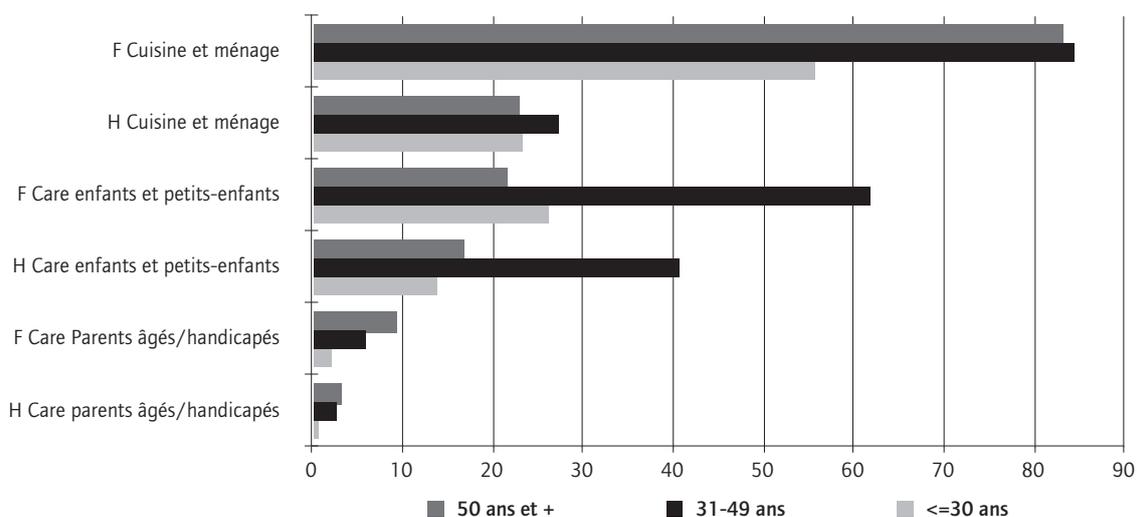
5. Le poids du travail non rémunéré face au vieillissement au travail

Le cumul de la charge du travail rémunéré et non rémunéré a des incidences différentes sur les parcours et la santé des hommes et des femmes. La perspective de travailler plus longtemps ne peut s'envisager sans prendre en compte les effets à court et à long terme de ce cumul. Les hypothèses positives relatives à un changement dans l'étape de vie après 50 ans – rétrécissement de la taille du ménage, transformation du réseau et des responsabilités familiales – doivent être relativisées. De nombreux auteurs ont démontré que cette étape n'était pas exempte de charges familiales et limite notamment l'idée d'une opportunité de seconde carrière pour les femmes.

5.1 La charge d'autrui et les tâches domestiques

Quel que soit l'âge, la cuisine et les tâches domestiques restent majoritairement le lot des femmes. Le graphique 35 reprend les réponses des salariés âgés de 50 ans et plus qui déclarent consacrer "au moins une heure par jour" à ces charges domestiques. À partir de la trentaine et toujours au-delà de 50 ans, plus de 80 % des femmes sont dans ce cas de figure pour un peu plus d'un homme sur cinq. La charge quotidienne d'enfants ou de petits-enfants est la

Graphique 35 Salariés déclarant consacrer plus d'une heure chaque jour à des tâches domestiques ou de care, par sexe et tranche d'âge (% des salariés, EU27)

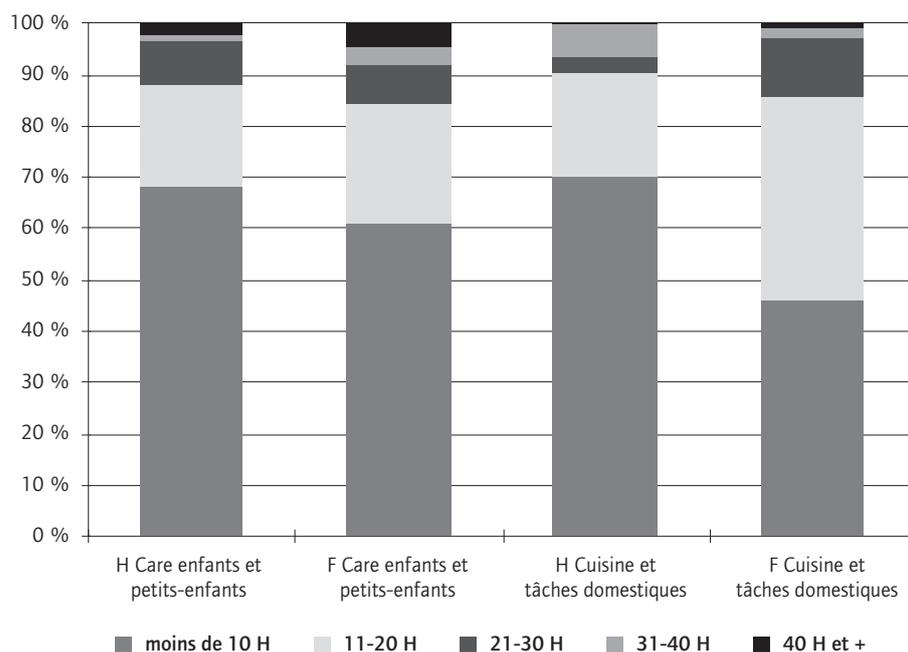


Source : EWCS 2010

plus forte pour la tranche d'âge du milieu, pour les hommes comme pour les femmes, avec cependant un écart important entre les sexes. À partir de 50 ans, cette charge diminue mais concerne toujours 21,6 % des femmes et 16,8 % des hommes. La charge de parents âgés et/ou de proches handicapés concerne une proportion de salariés qui augmente avec l'âge, plus significativement dans le cas des femmes, avec 9,3 % de salariées plus âgées concernées et 3,2 % des hommes dans la même tranche d'âge.

L'enquête Eurofound sur la qualité de vie en Europe (EQLS) fournit des indicateurs complémentaires qui permettent d'apprécier l'évolution avec l'âge de la charge du travail non rémunéré. La vague 2011 montre que le temps hebdomadaire consacré par les femmes salariées à du travail non rémunéré reste supérieur à celui des hommes ; la cuisine et les tâches domestiques étant le moins bien réparti (graphique 36).

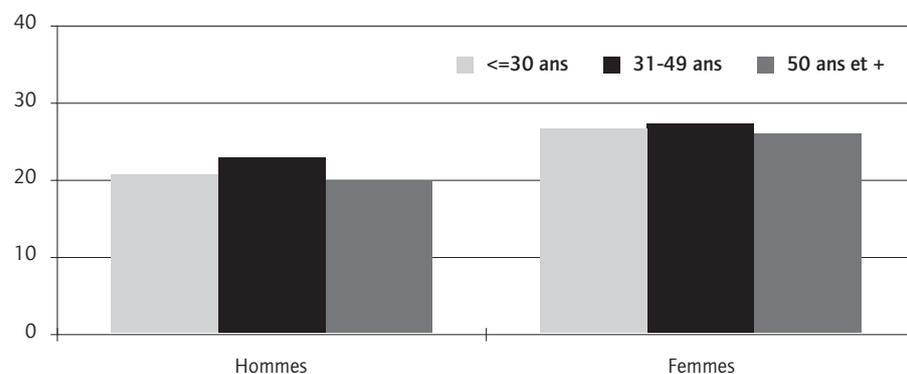
Graphique 36 Nombre d'heures par semaine consacré, par les salariés âgés de 50 ans et plus, à du travail non rémunéré, par sexe (% des salariés, EU27)



Source : EQLS, 2011

Toujours selon la vague 2011 de l'enquête EQLS, 26 % des femmes et 19,8 % des hommes dans la tranche d'âge des 50 ans et plus déclarent que la fatigue liée au travail les empêche d'assumer les tâches domestiques. Ces chiffres évoluent peu avec l'âge (graphique 37).

Graphique 37 Salariés déclarant rentrer du travail trop fatigués pour faire les tâches domestiques, plusieurs fois par semaine, par sexe et tranche d'âge (% des salariés, EU27)



Source : EQLS 2011

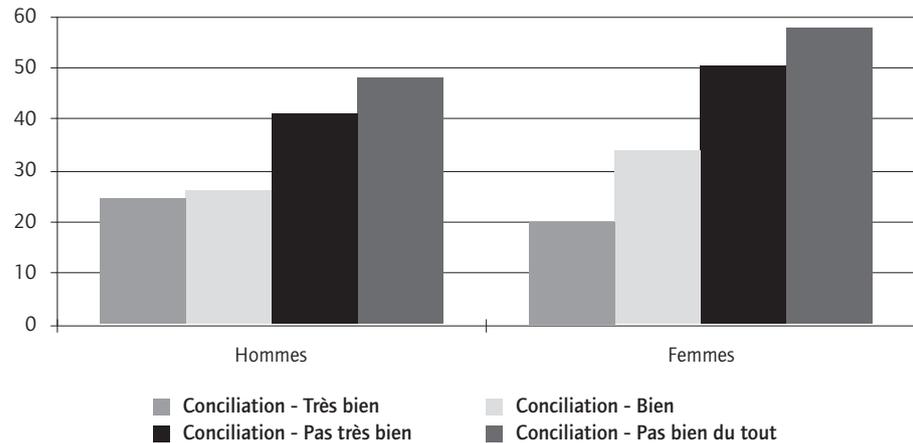
5.2 Les effets à long terme sur la soutenabilité du travail rémunéré

L'association et les effets réciproques de l'activité et des conditions de travail et les contraintes de l'articulation vie professionnelle / vie privée se traduisent à long terme par une dégradation de la santé et une espérance de vie en bonne santé moindre pour les femmes, mêmes si elles ont toujours une plus grande longévité (Teiger et Vouillot 2013).

Des recherches ont mis en évidence le lien entre travail, charges familiales et inégalités de genre en matière de santé. En Espagne, Artazcoz *et al.* (2001) confirment, à travers leurs études, l'hypothèse selon laquelle les demandes familiales influencent négativement l'état de santé des femmes mais pas celui des hommes, ceci dans le cas des salariés mariés ou cohabitants. Ce constat concerne surtout les travailleuses peu qualifiées. Les auteurs recommandent de prendre en compte à la fois le travail rémunéré et le travail non rémunéré dans les approches de genre en matière de santé, ainsi que les articulations entre genre et classe sociale.

La conciliation entre travail et hors travail est un facteur qui, avec d'autres, va influencer la décision de rester dans l'emploi ou de sortir du marché du travail. Selon l'enquête EWCS 2010, la proportion de salariés âgés de 50 ans et plus qui ne se sentent pas capables de continuer leur travail jusque 60 ans est fortement corrélée à la qualité de la conciliation entre leur horaire de travail et leur vie privée. Lorsque cette conciliation est la plus mauvaise, 57,8 % des femmes et 48,1 % des hommes déclarent souhaiter quitter leur travail avant 60 ans (graphique 38).

Graphique 38 Salariés âgés de 50 ans et plus déclarant ne pas se sentir capables de continuer le même travail jusque 60 ans, selon la qualité de la conciliation entre leur horaire de travail et leur vie privée, par sexe (EU27)

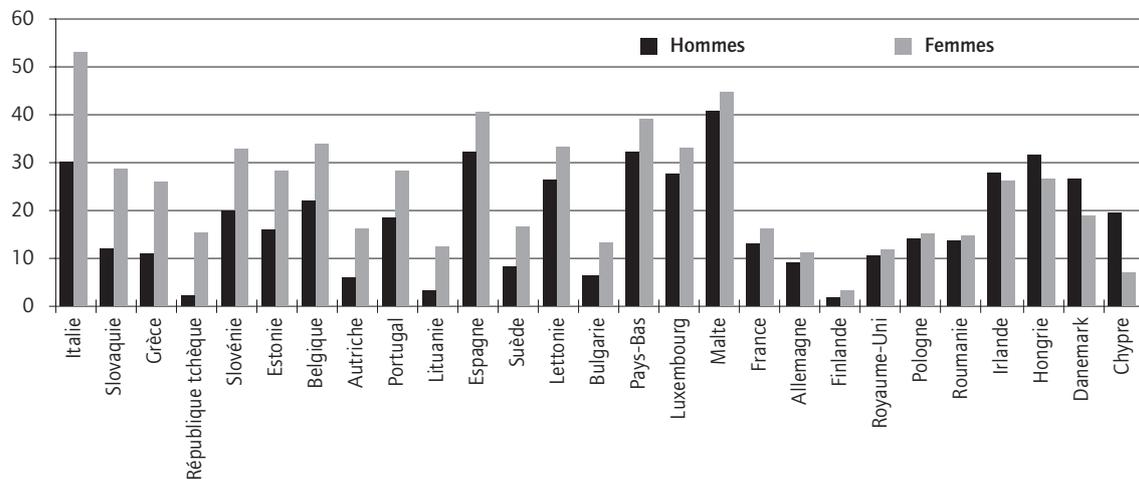


Source : EWCS 2010

5.3 L'effet des contextes institutionnels et des rôles de genre

Les différences dans l'implication respective des hommes et des femmes dans le travail non rémunéré sont la conséquence de nombreux facteurs incluant les différences institutionnelles dans le domaine des politiques sociales ainsi que

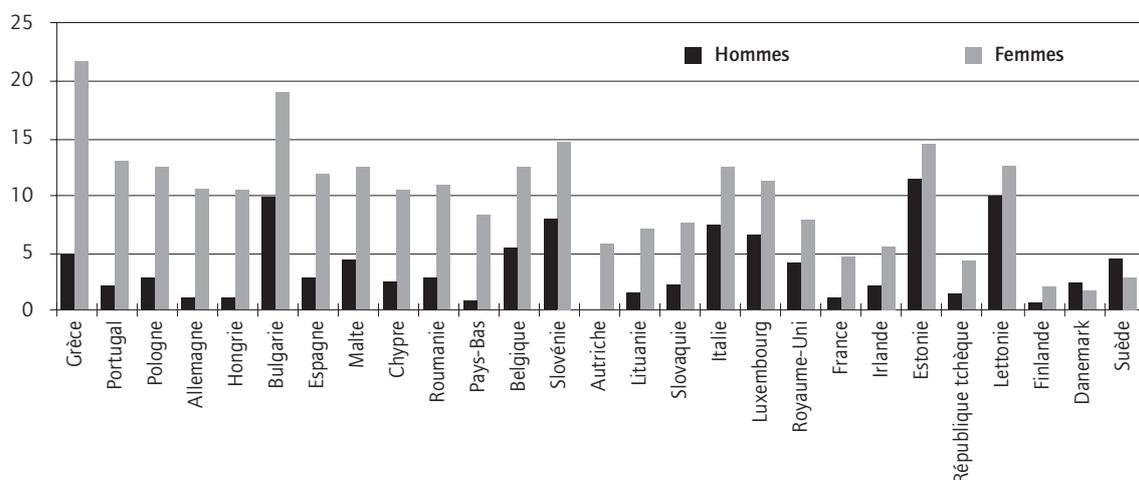
Graphique 39 Pourcentages de salariés âgés de 50 ans et plus consacrant chaque jour au moins une heure à s'occuper d'enfants ou de petits-enfants, par sexe et par pays (classés selon la différence entre les femmes et les hommes)



Source : EWCS 2010

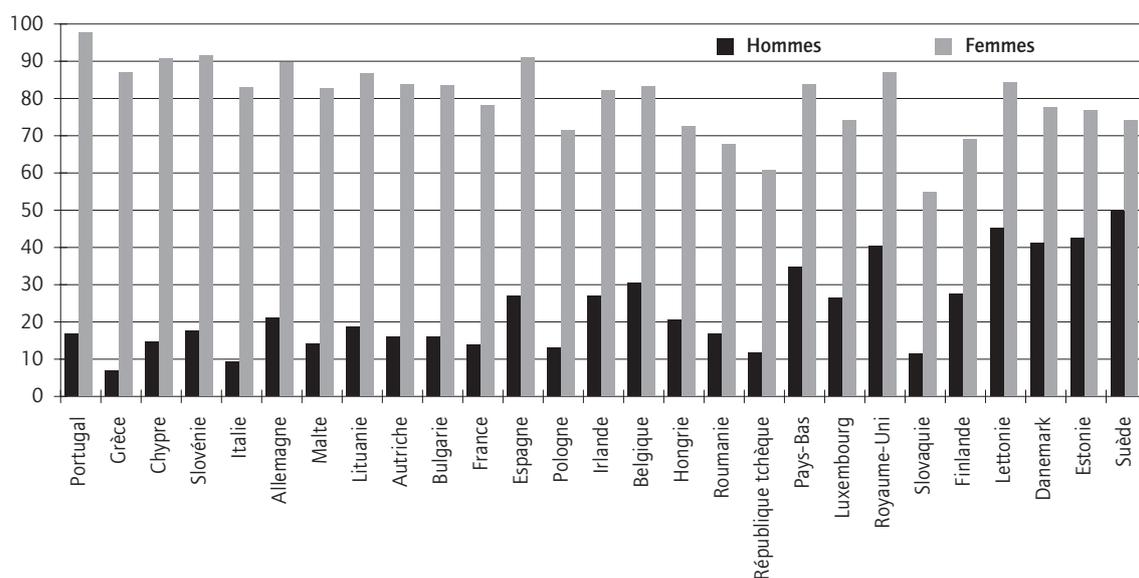
dans des hypothèses bien ancrées relatives aux rôles de genre et à la place des femmes. Les graphiques 39, 40 et 41 montrent à la fois des convergences entre les situations respectives des hommes et des femmes mais aussi de grandes différences entre pays.

Graphique 40 Pourcentages de salariés âgés de 50 ans et plus consacrant chaque jour au moins une heure à s'occuper de proches âgés ou handicapés, par sexe et par pays (classés selon la différence entre les femmes et les hommes)



Source : EWCS 2010

Graphique 41 Pourcentages de salariés âgés de 50 ans et plus consacrant chaque jour au moins une heure à la cuisine et/ou à des travaux ménagers, par sexe et par pays (classés selon la différence entre les femmes et les hommes)



Source : EWCS 2010

Dans une étude comparative portant sur le Royaume-Uni, la Norvège et la République tchèque, Crompton *et al.* (2005) montraient que si les *attitudes*, c'est-à-dire la vision et les idées, à l'égard de la distribution des tâches domestiques entre les sexes semblaient évoluer vers plus de partage, les *comportements*, c'est-à-dire les faits, par contre n'évoluaient pas en parallèle. Ce décalage peut s'expliquer, selon les auteurs, par diverses contraintes, dont l'intensification du travail qui freine l'implication plus grande des hommes dans les tâches domestiques.

6. Synthèse et conclusions

Une perspective de genre sur l'emploi et les conditions de travail des seniors jette un éclairage contrasté sur la question du vieillissement au travail.

L'emploi des femmes et des hommes de 50 ans et plus est marqué par une ségrégation professionnelle, c'est-à-dire une répartition sexuée selon les secteurs d'activité ou les catégories de métiers, qui est un peu plus accentuée que chez les plus jeunes. Au cours des dix dernières années, on a assisté au développement du « temps partiel de fin de carrière », dont l'augmentation a été plus spectaculaire chez les hommes, même s'il reste plus répandu chez les femmes. Il y a cependant de grandes différences entre pays. Ce n'est que dans la moitié des pays de l'Union européenne que l'on peut constater que le temps partiel est devenu une modalité d'aménagement du temps de travail en fin de carrière.

La différence des taux d'emploi des femmes et des hommes est une problématique complexe. Le taux d'emploi des 55-64 ans, qui est l'indicateur phare de la stratégie européenne définie en 2001 (objectifs de Stockholm), a significativement augmenté de 2001 à 2012, quoique d'une façon très hétérogène d'un pays à l'autre et bien davantage pour les femmes (+48 %) que pour les hommes (+19 %). La durée moyenne de la vie de travail s'est allongée au cours des dix dernières années, de 2,9 ans pour les femmes et de 1,3 an pour les hommes. Le taux d'emploi masculin des 55-64 ans reste toutefois plus élevé que le taux d'emploi féminin, mais cet écart est dû, pour une large part, au travail indépendant plutôt qu'à l'emploi salarié. L'examen de l'évolution des taux d'emploi par tranches d'âge plus fines montre qu'ils décroissent, en deux temps, plus significativement pour les femmes que pour les hommes : une diminution progressive de la tranche d'âge 45-49 ans jusque celle de 55-59 ans, puis un déclin plus rapide après 60 ans. Les comparaisons entre pays montrent que cette diminution n'est pas directement liée à l'âge de la retraite, mais dépend de configurations institutionnelles qui favorisent ou non l'emploi des âgés, ainsi que des formes diversifiées de sortie du marché du travail : chômage, incapacité de travail, préretraite. Les différentes typologies que l'on retrouve dans la littérature n'expliquent toutefois pas complètement ni les écarts entre pays, ni les différences entre les femmes et les hommes.

La peur de perdre son emploi à court terme concerne une femme ou un homme sur six au-delà de 50 ans. Il y a cependant d'autres facteurs d'insécurité socioéconomique, liés aux revenus. Avec l'âge, davantage de femmes deviennent la principale source de revenus dans leur ménage et elles ont, plus fréquemment que les hommes, un conjoint retraité ou elles vivent seules –

dans ce cas, elles ont plus souvent que les hommes seuls des difficultés à « joindre les deux bouts ». L'allongement de la carrière des femmes et des hommes répond donc à des pressions différentes. Quant aux trajectoires en fin de carrière, elles ne sont pas dénuées d'instabilité. Le modèle de la carrière standard, avec une longue stabilité dans le même emploi, semble concerner de moins en moins de salariés et un peu moins les femmes que les hommes. Ainsi, dans la tranche d'âge 55-59 ans, 33 % des hommes et 40 % des femmes ont une ancienneté inférieure ou égale à dix ans dans leur emploi actuel. Parmi les quinquagénaires, 36 % des femmes et 29 % des hommes étaient sans emploi, en formation ou sous contrat temporaire avant leur emploi actuel. Les quinquagénaires sont donc confrontés à la mobilité, contrainte ou volontaire, dans un contexte peu favorable à l'emploi des seniors. Diverses études nationales confortent l'hypothèse d'un effet de la contrainte financière dans l'augmentation de l'emploi féminin parmi les seniors. Il y a une grande différence de genre entre ceux (souvent celles) qui doivent travailler jusqu'à un âge élevé pour compenser une carrière morcelée ou commencée tardivement et ceux (souvent des hommes) qui peuvent bénéficier de conditions de sortie précoce relativement avantageuses.

L'exposition à des pénibilités, en fin de carrière ou pendant une longue partie de la carrière, ainsi que l'état de santé exercent une influence différenciée sur le maintien en emploi des femmes ou des hommes.

La perception de l'état de santé est plus fréquemment mauvaise dans les métiers manuels ou les métiers peu qualifiés. D'autres aspects des situations de travail ont une influence sur la perception de l'état de santé : les horaires peu compatibles avec la vie privée, les postures pénibles, l'absence de perspectives de carrière, aussi bien pour les femmes que pour les hommes. Certains troubles de la santé deviennent plus fréquents avec l'âge. Les maux de dos, en particulier, concernent plus d'un salarié sur deux (hommes et femmes) à partir de la cinquantaine. Les troubles musculosquelettiques (TMS) du haut du corps touchent plus d'une femme sur deux à partir de la cinquantaine jusqu'en fin de carrière et les TMS du bas du corps en concernent 36 %. Au début de la cinquantaine, la situation est identique pour les hommes mais, dans leur cas, la proportion diminue ensuite. Il semble qu'en fin de carrière, les hommes, un peu plus souvent que les femmes, puissent se mettre à l'abri de cette forme de pénibilité, soit via un changement de poste de travail ou une sortie de l'emploi. Le sentiment de fatigue générale est ressenti de manière croissante avec l'âge, avec un pic à 45 % pour les femmes entre 45 et 49 ans et à 42 % pour les hommes entre 50 et 54 ans. La double journée des femmes est un facteur explicatif de cette fatigue générale. L'exposition au stress augmente avec l'âge, elle concerne 28 % des femmes et 25 % des hommes au-delà de 50 ans. Selon les métiers, les proportions peuvent être très différentes entre les femmes et les hommes. Ainsi, dans les fonctions de direction et d'encadrement, les professions supérieures et les professions intermédiaires, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à être exposées au stress. À cela s'ajoute la charge émotionnelle, qui est plus fréquente dans les métiers majoritairement féminins.

L'analyse des facteurs explicatifs de la perception d'un lien négatif entre le travail et la santé met en évidence de nombreuses différences entre les femmes et les hommes, selon les catégories de métiers. Chez les hommes, l'impact négatif est le plus fréquemment perçu dans les métiers manuels et les emplois peu qualifiés, tandis que chez les femmes la perception la plus négative se rencontre parmi les professions supérieures. Les postures pénibles (davantage pour les femmes que pour les hommes), les horaires en roulement (pour tous) et les délais serrés (surtout pour les femmes) sont d'autres facteurs qui renforcent la perception d'un impact négatif du travail sur la santé.

En fin de vie active, la pénibilité du travail peut prendre différentes facettes. Les expositions longues aux exigences physiques du travail sont plus fréquentes chez les hommes que chez les femmes, mais chez celles-ci elles sont plus durables car les sorties anticipées du travail sont plus rares. Dans l'activité de travail, les femmes et les hommes élaborent des stratégies de préservation différentes vis-à-vis des causes de la pénibilité ou des difficultés de réaliser certaines tâches à un âge plus avancé. Comme les carrières morcelées des femmes les poussent à devoir rester plus longtemps en emploi, elles sont davantage confrontées à l'apparition de troubles ou de déficiences qui peuvent constituer une gêne dans l'activité.

Le manque de sens du travail (perspectives de carrière, occasions d'apprendre, reconnaissance) renforce la disposition à quitter prématurément l'emploi. Le travail est non seulement un moyen de gagner sa vie, mais aussi un vecteur de réalisation de soi, de reconnaissance et de contacts sociaux. Les perspectives de carrière décroissent avec l'âge, mais de manière moins forte pour les hommes que pour les femmes. Le type de métier exercé est ici un facteur déterminant : les femmes sont nettement plus défavorisées que les hommes dans les professions supérieures, les métiers des services aux particuliers et les emplois peu qualifiés. L'absence de perspective de carrière est aussi une des causes principales d'insatisfaction par rapport aux conditions de travail en général. Divers indicateurs d'épanouissement dans le travail révèlent peu de différences entre les femmes et les hommes, sauf un : le sentiment d'être bien payé pour le travail qu'on fait. Dans les professions supérieures et les professions intermédiaires, les femmes sont particulièrement désavantagées sur ce point.

L'exposition à des discriminations liées à l'âge concerne surtout les salariés de plus de 50 ans et ceux de moins de 30 ans. Une comparaison entre pays montre que les femmes sont plus souvent confrontées que les hommes à ces discriminations. Certaines études révèlent un processus de construction de l'invisibilité de l'identité féminine de travailleuse âgée, alors que se développe une identité masculine du travailleur âgé comme groupe défavorisé sur le marché du travail.

Le cumul de la charge du travail rémunéré et non rémunéré a des incidences différentes sur les parcours professionnels et sur la santé des hommes et des femmes. La perspective de travailler plus longtemps ne peut s'envisager sans prendre en compte les effets à court et à long terme de ce cumul. L'inégale

répartition des charges domestiques se manifeste aussi parmi les salariés de 50 ans et plus, avec une particularité supplémentaire : si 22 % des femmes et 17 % des hommes consacrent au moins une heure par jour à des enfants ou petits-enfants, 9 % des femmes et 3 % des hommes ont aussi la charge de parents ou de proches âgés ou handicapés. Parmi les travailleurs âgés, davantage de femmes que d'hommes déclarent que la fatigue liée au travail les empêche de s'occuper des tâches domestiques. La conciliation entre travail et hors travail est un des facteurs qui influencent significativement la possibilité de rester en emploi. Lorsque la conciliation est mauvaise, 58 % des femmes et 48 % des hommes de 50 ans et plus déclarent ne pas pouvoir continuer leur travail actuel jusque 60 ans. Les différences dans l'implication respective des hommes et des femmes dans le travail non rémunéré sont la conséquence de divers facteurs, incluant les différences institutionnelles dans le domaine des politiques sociales ainsi que les rôles de genre.

Au terme de cet aperçu détaillé – mais parfois troublant quand il s'agit des comparaisons entre pays – de la dimension du genre dans les conditions de travail et d'emploi des travailleurs âgés, deux constats importants se dégagent. D'abord, la question du genre doit être considérée comme une question centrale dans l'analyse des conditions de travail et dans l'élaboration des politiques en matière d'amélioration des conditions de travail. Ensuite, on ne peut pas dissocier la problématique des conditions de travail de celle des conditions institutionnelles de l'organisation des fins de carrière, qui sont souvent spécifiques aux contextes nationaux qui sont fortement influencés par les lignes directrices européennes. Il s'agit ici de tenir compte des trajectoires différentes des femmes et des hommes dans l'emploi et en dehors de l'emploi et de corriger les inégalités et les injustices dans ce domaine.

Références

- Advisory Committee on Equal Opportunities for Women and Men (2012) Opinion on the gender dimension of active ageing and solidarity between generations. http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/opinion_active_ageing_en.pdf
- Ainsworth S. (2002) The 'femine advantage': a discursive analysis of the invisibility of older women workers, *Gender, Work and Organization*, 9 (5), 579-601.
- Artazcoz L, Borell C. et Benach G. (2001) Gender inequalities in health among workers: the relation with family demands, *Journal of Epidemiology and Community Health*, 55 (9), 639-647.
- Aubert P. (2012a) L'effet horizon : de quoi parle-t-on ?, *Revue française des affaires sociales*, 4, 41-51.
- Aubert P. (2012b) Impacts directs et indirects des systèmes de retraite sur l'emploi des seniors : résultats récents, *Revue française des affaires sociales*, 4, 14-39.
- Aubert P. et Barthélemy N. (2012) Les motivations de départ : une combinaison de facteurs d'ordre réglementaire, professionnel et personnel, in von Lennep F. (dir.) *Le départ à la retraite : motivations et connaissance des droits. Les enseignements de l'enquête Motivations de départ à la retraite*, *Dossiers Solidarité et Santé*, 34, 3-26.
- Barnay T. (2005) Santé déclarée et cessation d'activité, *Revue française d'économie*, 20 (2), 73-106.
- Bertrand F. et al. (2010) Facteurs d'insatisfaction incitant au départ et intention de quitter le travail : analyse comparative des groupes d'âge, *Le travail humain*, 73 (3), 213-237.
- Börsch-Supan A., Brügiavini A. et Croda E. (2008) The role of institutions in European patterns of work and retirement, SHARE Working Paper. <http://www.share-project.org/publications/journalarticles0.html>
- Bousquet D. (2011) Rien n'est jamais acquis pour les femmes, in Silvera R. et al. (dir.) *L'égalité entre les femmes et les hommes à l'épreuve des politiques et des débats publics : la précarité des femmes à la trappe ?*, *Document de travail du Mage*, 16, 93-106.
- Caroly S. et al. (2013) Le genre des troubles musculo-squelettiques : interventions ergonomiques en France et au Canada, *Travail, genre et sociétés*, 29, 49-67.
- Chiappori P.-A. (1992) Collective labour supply and welfare, *Journal of Political Economy*, 100 (3), 437-467.
- Collet M., De Riccardis N. et Gonzalez L. (2013) Trajectoires professionnelles et de santé et sorties définitives de l'emploi avant 60 ans, *Dossiers Solidarité et santé*, 45, octobre, 3-35.
- Commission européenne (1999), *Towards an Europe for all ages – Promoting prosperity and intergenerational solidarity*, COM(1999) 221 final, 21/05/1999.
- Commission européenne (2007), *Employment in Europe 2007*, Chapter II: Active ageing and labour market trends for older workers, Luxembourg, Office des publications de l'Union européenne.
- Commission européenne (2011), *Employment and social developments in Europe 2011*, Chapter V: Active ageing, Luxembourg, Office des publications de l'Union européenne.
- Conseil supérieur de l'emploi (2012) *Pour un vieillissement actif*, SPF Emploi, Bruxelles.
- Crompton R., Brockmann M. et Lyonette C. (2005) Attitudes, women's employment and the domestic division of labour: a cross-national analysis in two waves, *Work, Employment and Society*, 19 (2), 213-233.

- Debrand T. et Sirven N. (2009) Partir à la retraite en Europe : déterminants individuels et rôle de la protection social, *Questions d'économie de la santé* 148, Paris, Institut de recherche et documentation en économie de la santé.
- Desmette D. et Gaillard M. (2008) When a 'worker' becomes an 'older worker': the effects of age-related social identity on attitudes towards retirement and work, *Career Development International*, 13 (2), 168-185.
- Doherty M. (2009) When the working day is through: the end of work as identity?, *Work, Employment and Society*, 23 (1), 84-101.
- Duberley J., Carmichael F. et Szmigin I. (2014) Exploring women's retirement: continuity, context and career transition, *Gender, Work and Organization*, 21 (1), 71-90.
- Duncan C. et Loretto W. (2004) Never the right age? Gender and age-based discrimination in employment, *Gender, Work and Organization*, 11 (1), 95-115.
- ESDE (2007) Active ageing and labour market trends for older workers, in European Commission (ed.) *Employment in Europe 2007*, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 53-123.
- ESDE (2011) Active ageing, in European Commission (ed.) *Employment and social developments in Europe in 2011*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 203-243.
- Eurostat (2011) Active ageing and solidarity between generations: a statistical portrait of the European Union 2012, Luxembourg, Publications Office of the European Union.
- Granleese J. et Sayer G. (2006) Gendered ageism and 'lookism': a triple jeopardy for female academics, *Women in Management Review*, 21 (6), 500-517.
- Eurofound [Green F. et Mostafa T.] (2012a) Trends in job quality in Europe, Luxembourg, Publications Office of the European Union.
- Eurofound [Vendramin P. et al.] (2012b) Sustainable work and the ageing workforce, Luxembourg, Publications Office of the European Union.
- Eurofound [Smith M. et al.] (2013) Women, men and working conditions in Europe, Luxembourg, Publications Office of the European Union.
- Guillemard A.-M. (2010) Les défis du vieillissement : âge, emploi, retraites, perspectives internationales, 2^{ème} éd., Paris, Armand Colin.
- Guillemard A.-M. (2013) Le vieillissement actif : enjeux, obstacles, limites. Une perspective internationale, *Retraite et société*, 65, 17-38.
- Hairault J.-O., Langot F. et Sopraseuth T. (2006) Les effets à rebours de l'âge de la retraite sur l'emploi des seniors, *Économie et statistique*, 397, 51-64.
- Hofäcker D. (2012) La mondialisation et l'emploi des seniors : une exploration des tendances, des enjeux et des stratégies d'adaptation, Séminaire thématique 'Les politiques de l'emploi en faveur du vieillissement actif', Bruxelles 11 juin 2012.
- Jyrkinen M. et McKie L. (2012) Gender, age and ageism: experiences of women managers in Finland and Scotland, *Work, Employment and Society*, 26 (1), 61-77.
- Méda D. et Vendramin P. (2013) Réinventer le travail, Paris, PUF.
- Messing K. et Lippel K. (2013) L'invisible qui fait mal : un partenariat pour le droit à la santé des travailleuses, *Travail, genre et sociétés*, 29, 31-48.
- Molinié A.-F. (2012) Facettes de la pénibilité, prisme du genre : une analyse de l'enquête santé et vie professionnelle après 50 ans, in Molinié A.-F., Gadart C. et Pueyo V. (dir.) *La vie professionnelle : âge, expérience et santé à l'épreuve des conditions de travail*, Toulouse, Octarès, 314-341.
- OCDE (1998), *Maintaining prosperity in an ageing society*, Editions OCDE. doi: 10.1787/9789264163133-en

- OECD (2013) Pensions at a Glance 2013: OECD and G20 Indicators, OECD Publishing.
http://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2013-en
- O'Reilly J. (2006) Framing comparisons: gendering perspectives on cross-national comparative research on work and welfare, *Work, Employment and Society*, 20 (4), 731-750.
- Pollak C. (2009) Santé et pénibilité en fin de vie active : une comparaison européenne, Document de travail 120, Paris, Centre d'études de l'emploi.
- Radl J. (2012) Too old to work, or too young to retire? The pervasiveness of age norms in Western Europe, *Work, Employment and Society*, 26 (5), 755-771.
- Rosende M. et Schoeni C. (2012) Seconde partie de carrière, régime de retraite et inégalités de sexe : le cas suisse, *Revue française des affaires sociales*, 2-3, 130-147.
- Teiger C. et Vouillot F. (2013) Tenir au travail, *Travail, genre et sociétés*, 29, 23-30.
- Vandenbrande T. et al. (2011) La qualité du travail et de l'emploi en Belgique, Leuven, HIVA-Institut de recherche sur le travail et la société.
- Vendramin P. et Valenduc G. (2012) Métiers et vieillissement au travail, Working Paper 2012.09, Bruxelles, ETUI.
- Volkoff S. et Bardot F. (2004) Départs en retraite, précoces ou tardifs : à quoi tiennent les projets des salariés quinquagénaires ?, *Gérontologie et société*, 111, 71-94.

Acronymes

- EQLS – European quality of life survey
EWCS – European working conditions survey
ISCED – International standard classification of education
ISCO – International standard classification of occupations
LFS – Labour force survey
MISSOC – Mutual Information System on Social Protection
SHARE – Survey of health, ageing and retirement in Europe

Liste des graphiques et tableaux

| | |
|--|----|
| Graphique 1 – Part des 50-64 ans dans l'emploi salarié total des femmes et des hommes, par pays, classés selon la proportion de 50+ dans l'emploi féminin (UE28, 2013) | 7 |
| Graphique 2 – Part des 50-64 ans dans l'emploi salarié total des femmes et des hommes, par secteur d'activité (EU 28, 2013) | 8 |
| Tableau 1 – Répartition sectorielle de l'emploi salarié des 50-64 ans, EU28, 2013 | 9 |
| Graphique 3 – Distribution de l'emploi salarié des femmes et des hommes de 50 à 64 ans, selon les catégories de métiers (en % de l'emploi salarié total des femmes ou des hommes, EU27, 2010) | 10 |
| Graphique 4 – Proportion de temps partiel (%) parmi les femmes salariées de 50 à 64 ans, par pays (2013) | 11 |
| Tableau 2 – Augmentation de la proportion de salariés à temps partiel après 50 ans, dans les pays concernés par une augmentation significative (2013) | 12 |
| Tableau 3 – Proportion de travailleurs qui ont réduit leur temps de travail préalablement à une retraite complète (2006) | 13 |
| Graphique 5 – Évolution du taux d'emploi des femmes et des hommes dans l'UE27, de 2001 à 2012 | 14 |
| Graphique 6 – Taux d'emploi des femmes et des hommes dans l'UE27, selon l'âge et le niveau d'instruction (2012) | 15 |
| Tableau 4 – Évolution du taux d'emploi des femmes et des hommes de 55 à 64 ans, par pays (EU27, 2001-2012) | 16 |
| Graphique 7 – Taux d'emploi des femmes et des hommes, par tranche d'âge de 5 ans (UE28, 2012) | 17 |
| Tableau 5 – Taux d'emploi des femmes et des hommes de 60-64 ans, par pays, classés selon l'âge légal de la retraite (2012) | 18 |
| Tableau 6 – Taux d'emploi des femmes et des hommes de 45 à 59 ans par tranche d'âge de 5 ans et diminution relative des taux d'emploi entre 45-49 ans et 55-59 ans (EU27, 2012), par pays regroupés selon les clusters de Employment in Europe 2011 | 20 |
| Tableau 7 – Durée moyenne de la vie de travail des femmes et des hommes, par pays, 2001 et 2012 (en années) | 24 |
| Graphique 8 – Nature de l'activité ou de l'inactivité des femmes et des hommes de 50 à 59 ans (UE28, 2012) | 25 |

| | |
|---|----|
| Graphique 9 – Pourcentage de salariés âgés de 50 ans et plus qui craignent de perdre leur emploi dans les six mois, par sexe et par pays (classés selon la différence entre les femmes et les hommes)..... | 29 |
| Graphique 10 – Contribue le plus aux revenus du ménage, par sexe et tranche d'âge (% des salariés, EU27)..... | 30 |
| Graphique 11 – Pourcentages de salariés âgés de 50 ans et plus qui contribuent le plus aux revenus du ménage, par sexe et par pays (classés selon la différence entre les hommes et les femmes) | 31 |
| Graphique 12 – Situation du conjoint ou partenaire, par sexe et tranche d'âge (% des salariés, EU27, EWCS 2010) | 31 |
| Graphique 13 – Part des ménages isolés, par sexe et tranche d'âge (% des salariés, EU27, EWCS 2010) | 32 |
| Graphique 14 – Pourcentages de ménages isolés parmi les salariés âgés de 50 ans et plus, par sexe et par pays (classés selon la différence entre les femmes et les hommes) | 32 |
| Graphique 15 – Capacité à joindre les deux bouts dans le ménage, par sexe et tranche d'âge (% des salariés, EU27, EWCS 2010)..... | 33 |
| Graphique 16 – Capacité à joindre les deux bouts dans le ménage, parmi les 50 ans et plus isolés (% des salariés, EU27) | 33 |
| Graphique 17 Ancienneté dans l'emploi actuel, par sexe et tranche d'âge (% des salariés, EU27, EWCS 2010) | 34 |
| Graphique 18 – Statut avant l'emploi actuel, par sexe et tranche d'âge (% des salariés, EU27)..... | 35 |
| Graphique 19 – Pourcentages de salariés âgés de 50 ans et plus qui occupaient un CDI avant l'emploi actuel, par sexe et par pays (EWCS 2010) | 35 |
| Graphique 20 – Autoévaluation de l'état de santé, par sexe et par tranche d'âge (% des salariés, EU27, EWCS 2010) | 38 |
| Tableau 8 – Facteurs explicatifs d'une mauvaise santé perçue, salariés âgés de 50 à 59 ans, par sexe (EU27,EWCS 2010)..... | 39 |
| Graphique 21 – Le travail affecte négativement la santé, par sexe et tranche d'âge (% des salariés, EU27, EWCS 2010) | 40 |
| Graphique 22 – Pourcentages de salariés âgés de 50 ans et plus qui déclarent que le travail affecte négativement leur santé, par sexe et par pays (classés selon la différence entre les femmes et les hommes) | 40 |

| | |
|---|----|
| Graphique 23 – Maux de dos, par sexe et tranche d'âge (% des salariés, EU27)..... | 41 |
| Graphique 24 – Troubles musculosquelettiques, par sexe et tranche d'âge (% des salariés, EU27)..... | 41 |
| Graphique 25 – Troubles du sommeil, par sexe et tranche d'âge (% des salariés, EU27)..... | 42 |
| Graphique 26 – Exposition au stress, selon le groupe de métiers et le sexe (% des salariés âgés de 50 ans et plus EU27, EWCS 2010)..... | 43 |
| Graphique 27 – Exposition au travail émotionnel, selon le groupe de métiers et le sexe (% des salariés âgés de 50 ans et plus, EU27, EWCS 2010)..... | 43 |
| Graphique 28 – Pensent que leur travail affecte négativement leur santé, par sexe, par métier et par tranche d'âge (% des salariés, EU27, EWCS 2010)..... | 44 |
| Tableau 9 – Facteurs explicatifs du sentiment que le travail représente un risque pour la santé, salariés âgés de 50 à 59 ans (EU27, EWCS 2010)..... | 45 |
| Tableau 10 – Facteurs explicatifs des réponses « oui, le travail affecte négativement ma santé », salariés âgés de 50 à 59 ans (EU27, EWCS 2010)..... | 45 |
| Graphique 29 – Perspectives de carrière, par tranche d'âge et par sexe (% des salariés, EU27)..... | 50 |
| Graphique 30 – Pourcentage de salariés âgés de 50 ans et plus qui déclarent avoir des perspectives de carrière, par sexe et par pays (classés selon la différence entre les hommes et les femmes)..... | 51 |
| Graphique 31 – Absence de perspectives de carrière pour les salariés de 50 ans et plus, par sexe et par métier (% des salariés, EU27, EWVCS 2010)..... | 51 |
| Tableau 11 Facteurs expliquant l'insatisfaction à l'égard des conditions de travail parmi les salariés âgés de 50 à 59 ans, selon le sexe (EU27, EWCS 2010)..... | 52 |
| Graphique 32 – Formation payée ou proposée par l'employeur par tranche d'âge et par sexe (% des salariés, EU27)..... | 53 |
| Graphique 33 – Indicateurs d'épanouissement dans le travail, par sexe (réponse positive, % des salariés de 50 ans et plus, EU27)..... | 53 |
| Graphique 34 – Pourcentage de salariés âgés de 50 ans et plus ayant été exposés durant l'année précédant l'enquête à des discriminations liées à l'âge, par sexe et par pays (classés selon la différence entre les femmes et les hommes)..... | 55 |
| Graphique 35 – Salariés déclarant consacrer plus d'une heure chaque jour à des tâches domestiques ou de care, par sexe et tranche d'âge (% des salariés, EU27)..... | 56 |

| | |
|--|----|
| Graphique 36 – Nombre d'heures par semaine consacré, par les salariés âgés de 50 ans et plus, à du travail non rémunéré, par sexe (% des salariés, EU27) | 57 |
| Graphique 37 – Salariés déclarant rentrer du travail trop fatigués pour faire les tâches domestiques, plusieurs fois par semaine, par sexe et tranche d'âge (% des salariés, EU27)..... | 58 |
| Graphique 38 – Salariés âgés de 50 ans et plus déclarant ne pas se sentir capables de continuer le même travail jusque 60 ans, selon la qualité de la conciliation entre leur horaire de travail et leur vie privée, par sexe (EU27)..... | 59 |
| Graphique 39 – Pourcentages de salariés âgés de 50 ans et plus consacrant chaque jour au moins une heure à s'occuper d'enfants ou de petits-enfants, par sexe et par pays (classés selon la différence entre les femmes et les hommes)..... | 59 |
| Graphique 40 – Pourcentages de salariés âgés de 50 ans et plus consacrant chaque jour au moins une heure à s'occuper de proches âgés ou handicapés, par sexe et par pays (classés selon la différence entre les femmes et les hommes)..... | 60 |
| Graphique 41 – Pourcentages de salariés âgés de 50 ans et plus consacrant chaque jour au moins une heure à la cuisine et/ou à des travaux ménagers, par sexe et par pays (classés selon la différence entre les femmes et les hommes)..... | 60 |