



MATURESCENCE




Genre, âges et
conditions de travail :

état des lieux et
perspectives

ANACT

- 1. Âge et genre: état des lieux**
2. Les clés d'analyse
3. Quelles perspectives ?



La prise en compte du **genre et de l'âge**: pourquoi et comment ?

1. Âge et genre: état des lieux

2. Les clés d'analyse

3. Les perspectives

- **Une question préliminaire: En quoi le travail peut-il contribuer à la qualité de vie au travail à tout âge ?**
- **Quelles données sont accessibles pour établir un état des lieux (emploi: travail/parcours/santé)?**
- Quand les données sont traitées au regard de **l'âge**, elles ne sont pas traitées systématiquement du point de vue du **genre**, et réciproquement.
- **Ce constat obéit probablement à des raisons différentes sur le genre (au nom de la diversité) ou sur l'âge (sous la bannière des seniors).**
- Les **évolutions législatives** ou les **concertations** entre partenaires sociaux se font également en parallèle sur l'une ou l'autre perspective, avec peu ou pas de connections.



Genre et vieillissement démographique

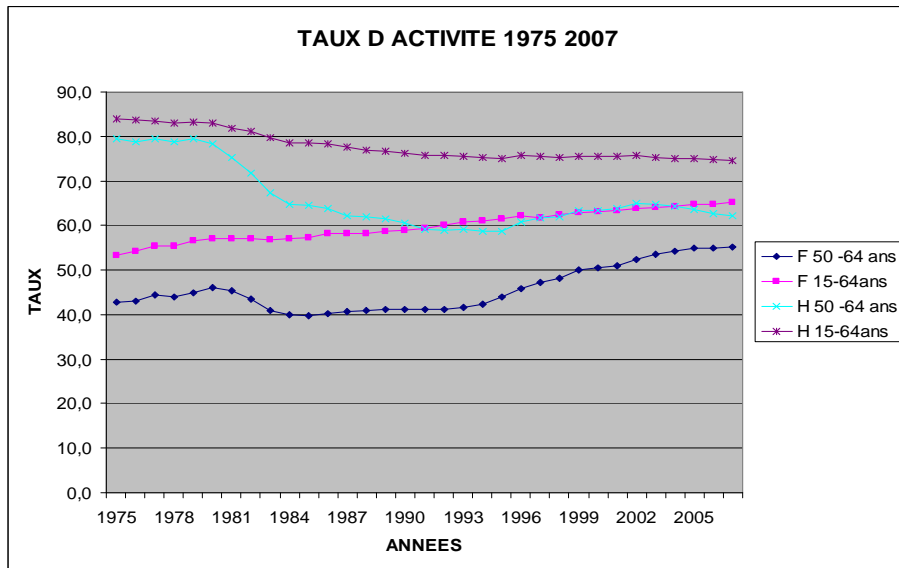
1. Âge et genre

- > **femmes actives = 13,1 millions**
- > **hommes actifs = 14,7 millions (INSEE).**
- > **Seniors entre 50 et 64 ans =**

2. Les clés d'analyse

1975 : H = 3,67 millions F = 3,98 millions
2007 : H = 5,51 millions F = 5,77 millions

3. Quelles perspectives ?



Maintien des femmes dans cohortes âgées : **47%** de la population active, **48%** des seniors en emploi.

F = 3,06 millions - H = 3,31 millions

Le taux d'activité des femmes seniors a presque doublé depuis 1975 et il continue d'augmenter.



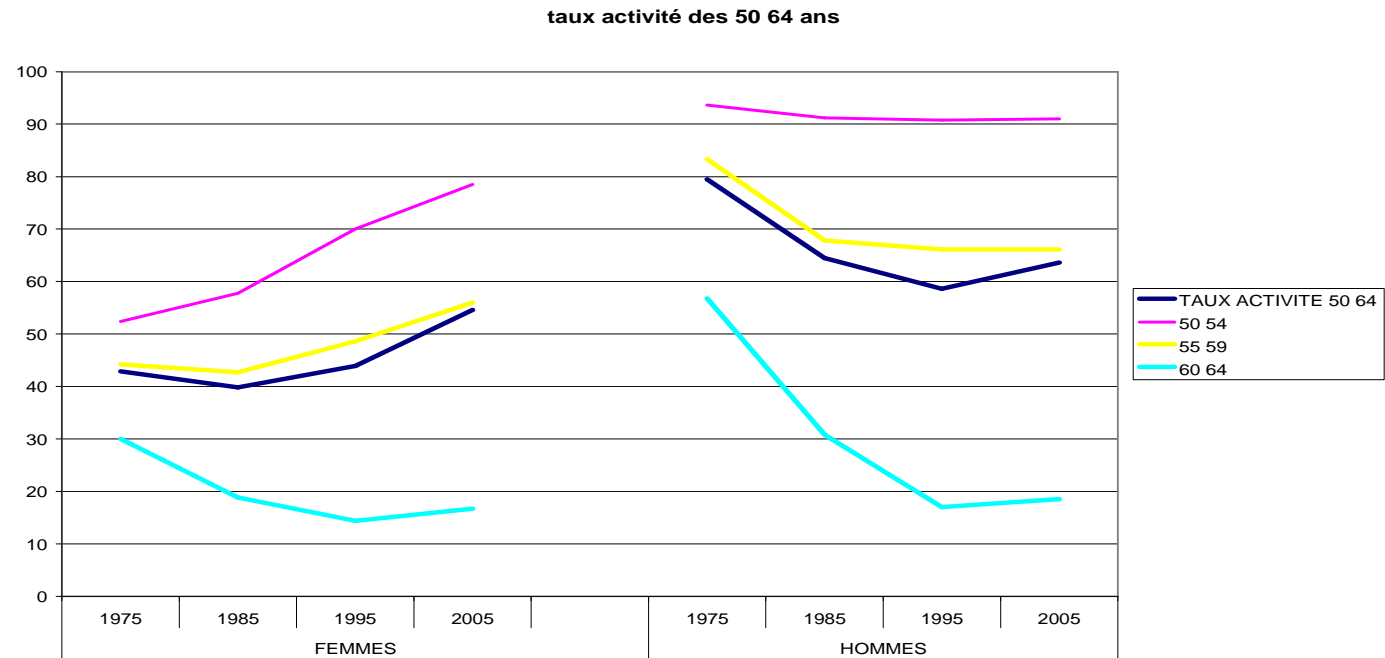
Des tendances d'évolutions contrastées

1. Âge et genre

2. Les clés d'analyse

3. Quelles perspectives ?

De 1975 à 2005, les évolutions des taux d'activités des femmes et des hommes seniors par sous-classe d'âges sont très contrastées.





Les différences de taux d'activité des hommes et des femmes seniors

1. Âge et genre

2. Les clés d'analyse

3. Quelles perspectives ?

➤ Entre 2003 et 2007, le taux d'emploi global des 50-64 est resté le même (53,4%) : mais il a baissé de 2 points pour les hommes (57% en 2007) et **a augmenté de 2 points pour les femmes (50% en 2007)**.

➤ La **progression du nombre moyen d'années** passées en emploi entre 50 et 64 ans (espérance d'emploi), est plus forte pour les femmes que pour les hommes, entre 2006 et 2007.

Femmes = de 6,5 à 7,2

Hommes = < de 8 jusqu'au début 2006, puis 8,1.

1. Âge et genre

2. Les clés d'analyse

3. Quelles perspectives ?

Tableau 1

Un senior de 50-59 ans sur quatre est sorti de l'emploi

	Hommes	Femmes	Ensemble
En emploi (1)	76,9	73,0	75,1
Ensemble hors emploi (2)	23,1	27,0	24,9
<i>Retraité, préretraité</i>	9,7	8,7	9,2
<i>Chômeur</i>	8,5	8,6	8,6
<i>Au foyer</i>	0,1	4,6	2,2
<i>Autre inactif</i>	4,8	5,1	4,9
Ensemble (1) + (2)	100,0	100,0	100,0

Source :
enquête
Santé 2003 Insee,
calculs Dares.

Champ : personnes de 50 à 59 ans ayant travaillé au moins vingt ans.

Rappel : il s'agit des situations déclarées par les personnes (encadré 1).

1. Âge et genre

2. Les clés d'analyse

3. Quelles perspectives ?

- > **Ségrégation** selon le métier, le genre, l'âge : métiers d'hommes Vs métiers de femmes seniors: taux ségrégation augmentent avec l'âge
- > Les **temps de travail** : les temps partiels, choisis ou contraints, + marqués chez les femmes seniors, par chez les hommes, notamment pour se maintenir en emploi.
- > La **formation** et les **parcours professionnels** différenciés, le plafond de verre est solide, promotions plus tardives selon nombre d'enfants (12 ans de différence dans exemple de cadres).
- > Les **retraites**: **80%** des H et **40%** des F ont des carrières complètes en 2001. Les droits directs des F sont de **50%** de ceux des H, 60% en incluant les pensions de reversion.

1. Âge et genre

2. Des questions en suspens

3. Quelles perspectives ?

En deuxième partie de carrière les femmes sont **elles moins contraintes** par le travail domestique, et obtiennent-elles des promotions et de meilleures conditions de travail?

- **D'autres charges** existent et augmentent: les études plus longues des enfants, les parents ou grands parents, les séparations.
- Les femmes cadres de plus de 50 ans vivent à 40% en « **solo** » contre 12% des hommes
- **Stabilité, continuité, ancienneté** dans l'entreprise, **soutien familial, capital relationnel** et **informationnel** = gages d'avancement. Mobilité entre secteur, et ruptures renforcent évolution vers **secteurs féminisés**



L'usure au masculin et au féminin: persistance des stéréotypes

1. Âge et genre

.....

2. Des clés d'analyse

.....

3. Quelles perspectives ?

Les **stéréotypes** jouent sur l'analyse des conditions de travail. Les **contraintes** qu'elles subissent au long de la vie sont moins visibles si la « norme » reste celle du travail masculin.

- Moins de **risques violents**.
- Plus de contrôle, moins d'autonomie, plus de routine, d'usure.
- Peu d'études sur l'impact des violences sexistes au travail ou dans l'espace privé.



En quête d'indicateurs corrélés âge/genre, directs et indirects

1. Âge et genre

2. Des clés d'analyse

3. Quelles perspectives ?

- > De meilleures conditions de travail que les plus jeunes dans un contexte d'augmentation de l'intensité du travail (Guignon, Pailhé, 2004)
- > **Les relations avec le public: 75 % des femmes contre 62 % des hommes (DARES 2003) tension et risque d'agressions (*indicateur directs*)**
- > **Des pénibilités lourdes dans la santé et le commerce** : 76% des employés de commerce disent rester longtemps debout, 57 % porter des charges lourdes et 46 % rester longtemps dans d'autres postures pénibles (DARES 2003, *indicateur indirect*)

1. Âge et genre

2. Les clés d'analyse

3. Quelles perspectives ?

- > **La grande majorité des salariés de plus de 50 ans ont un vécu positif de leur travail :**
 - > **82% des hommes et 77% des femmes disent ainsi qu'il est varié tandis que 76% des hommes et 71% des femmes disent qu'il leur permet d'apprendre des choses.**
- > **À l'inverse, entre 15 et 16% des salariés disent éprouver de l'ennui dans leur travail.**
 - > **Plus de 80% des salariés disent aussi que leur travail leur permet « de rester dans le coup », plus de 70% disent s'impliquer « beaucoup » dans leur travail, majoritairement parce que cela les intéresse.**
- > **Plus de 90% éprouvent la fierté du travail bien fait.**
- > **Le sens du travail varie en fonction des catégories socioprofessionnelles.**

Molinié A.F. Enquête "Santé et Vie professionnelle après 50 ans". Résultats par secteur d'activité. Rapport pour le Conseil d'orientation des retraites. Centre d'études de l'emploi. Rapport de recherche n°26. Octobre 2005.

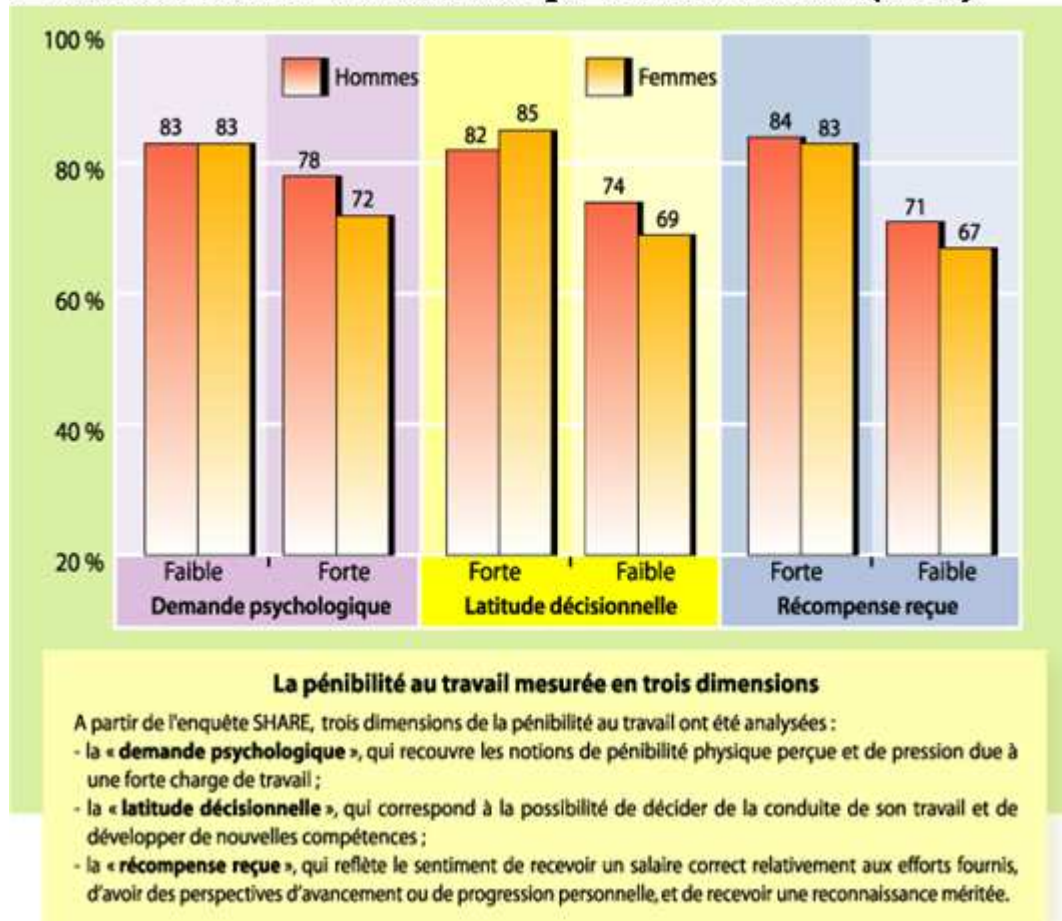
Moins bonne santé sous contrainte pour les femmes seniors

1. Âge et genre

2. Les clés d'analyse

3. Les perspectives

Pénibilité au travail : Proportion de seniors se déclarant en bon état de santé selon trois dimensions de la pénibilité au travail (en %)



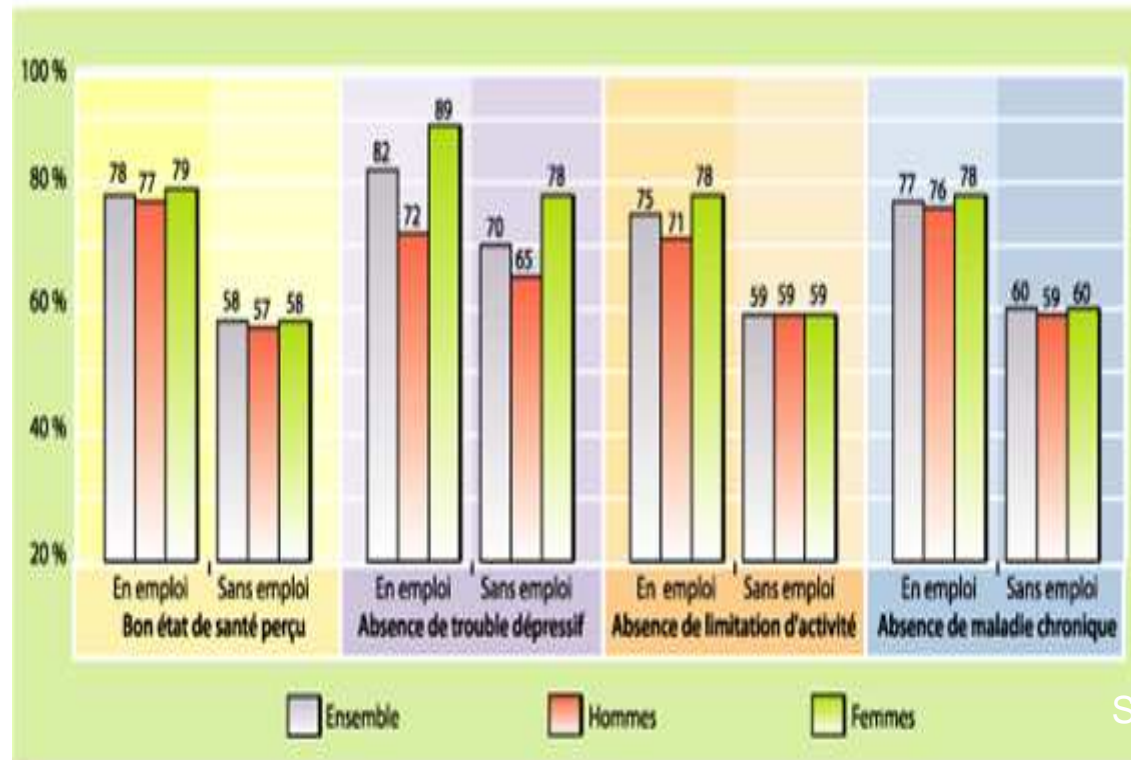


...en général une meilleure santé pour les femmes seniors en emploi

1. Âge et genre

2. Les clés d'analyse

3. Quelles perspectives ?



Source :

<http://www.irdes.fr/EspaceEnseignement/ChiffresGraphiques/SHARE/PenibiliteTravail.html>



Plus de TMS chez les salariées de + de 50 ans

1. Âge et genre

2. Les clés d'analyse

3. Quelles perspectives ?



Tableau 2 : Prévalence des troubles musculo-squelettiques des membres supérieurs par âge et genre

Prévalence (%)	Hommes (n = 1566)	Femmes (n = 1119)
20-29 ans	4,6	5,3
30-39 ans	6,8	12,4
40-49 ans	15,5	19,5
50-59 ans	21,5	25,7
Ensemble	11,3	15,1

Tableau 3 : Prévalence des troubles musculo-squelettiques des membres supérieurs par trouble, âge et genre

Prévalence (%)	Hommes		Femmes	
	< 50 ans	> 50 ans	< 50 ans	> 50 ans
Tendinite coiffe des rotateurs	5,6	12,2	7,8	15,1
Epicondylite latérale	1,5	5,6	2,3	5,0
Syndrome du tunnel cubital	0,7	0	0,9	0,6
Syndrome du canal carpien	1,7	4,8	3,2	7,8
Tendinite de De Quervain	0,5	1,9	1,6	4,5
Tendinites F/E des doigts	0,7	1,1	0,6	0
Au moins deux des six TMS	9,1	21,5	13,1	25,7

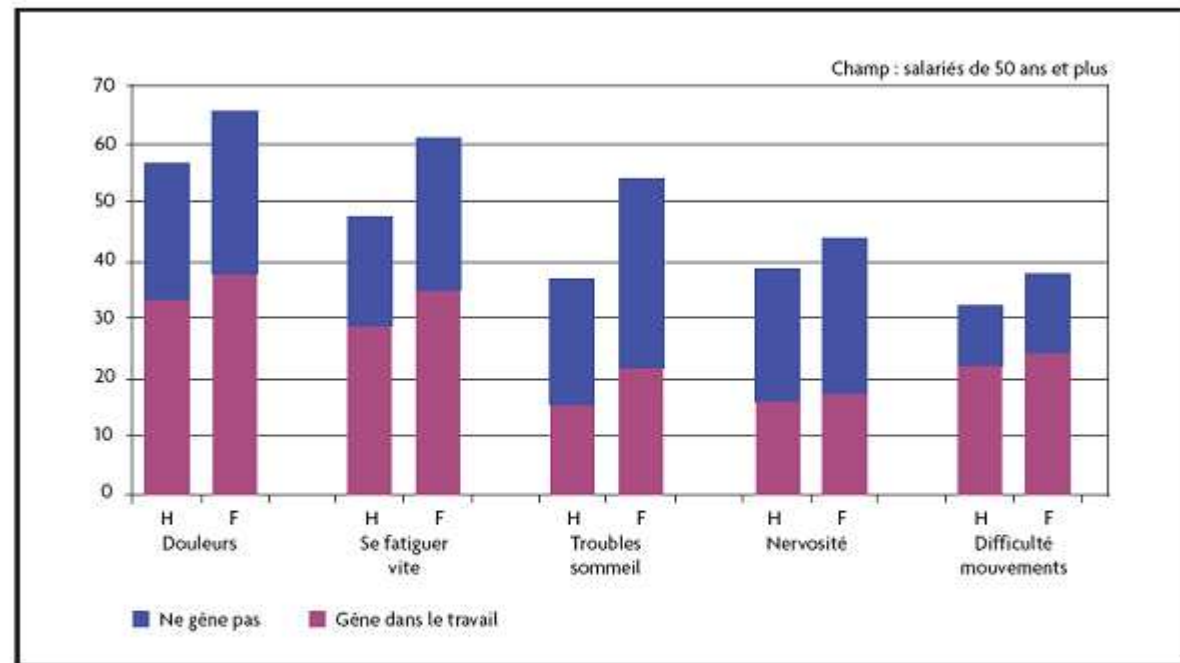
Plus de gêne et troubles dans le travail des femmes seniors.

1. Âge et genre

2. Les clés d'analyse

3. Quelles perspectives ?

Graphique 2 : « troubles de santé » et gêne dans le travail



Source : Enquête Santé et vie professionnelle après 50 ans. CISME, CREAPT, 2003


1. Âge et genre

2. Les clés d'analyse

3. Quelles perspectives ?

4 dimensions des parcours:

- **stabilité/précarité, sécurité de la relation à l'emploi, mobilités ascendantes ou descendantes et le lien à l'activité de travail (contenu et conditions de travail).**
- **Indicateurs en lien avec la qualité du travail : acquisition d'expérience, expositions aux divers risques professionnels, risques d'usure ou d'accidents, facteurs également d'exclusion de la vie active, sortie prématurée du marché du travail ou déclassement professionnel.**



Les troubles de santé : les maux de tous les jours...

1. Âge et genre

2. Les clés d'analyse

3. Quelles perspectives ?

- > 7 personnes sur 10 se déclarent en bonne ou très bonne santé. Mais :
 - > 17 % de personnes sont limitées dans leurs activités
 - > 7 % présentent un épisode dépressif majeur (EDM), et **6 % des troubles de l'anxiété généralisée (TAG), avec un pic entre 50 et 59 ans**
 - > 1 sur 4 déclare avoir des troubles du sommeil réguliers
 - > 60 % ressentent souvent des douleurs

- > *Les résultats sont différenciés selon les caractéristiques emploi-travail des individus et ne sont pas exploités du point de vue strictement du genre. On ne peut analyser qu'indirectement.*



Les 8 classes analysées du point de vue de leur trajectoire professionnelle et de santé

1. Âge et genre

.....

2. Les clés d'analyse

.....

3. Quelles perspectives ?

- > Classe 1, 23% : stabilité de l'emploi, sans progression des qualifications
- > Classe 2, 15.1% stabilité de l'emploi et valorisation des compétences
- > Classe 3, 16.8% : parcours ascensionnel
- > Classe 4, 9.7% : forte instabilité de l'emploi, pression dans le travail, faible reconnaissance et risques d'exclusion
- > Classe 5, 7.2% : déclassement
- > Classe 6, 14.1% : instabilité assez forte, problèmes de conciliation vie privée-vie familiale et exclusion ou non emploi à **dominante tertiaire**
- > Classe 7 : instabilité de l'emploi et conditions de travail dégradées, ajoutant à la précarité de l'emploi, celle du travail (S. Paugam, 2000). 54% d'hommes, dans la première moitié de leur parcours professionnel, plus souvent titulaires d'un CAP:
- > Classe 8, 3.5% : secteur agricole traditionnel, stabilité-indépendance



Pas d'exploration directement « genrée », indicateurs de santé complexes

1. Âge et genre

2. Les clés d'analyse

3. Quelles perspectives ?

- > 4 :santé très dégradée
- > 7 :des troubles infra-pathologiques
- > 5 :santé un peu plus mauvaise
- > 6 :des instables en meilleure santé que les autres

- > 1 :dans la moyenne
- > 8 :les indépendants en plutôt bonne santé
- > 3 :santé plutôt bonne
- > 2:la santé globalement la meilleure, mais avec quelques maux



La typologie des itinéraires : classes 4 et 7

- 1. Âge et genre

- 2. Les clés d'analyse

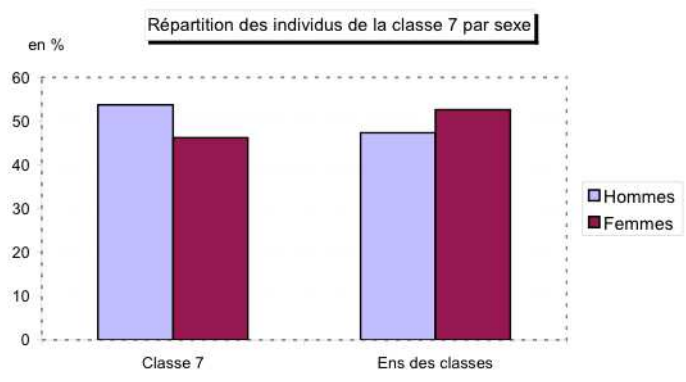
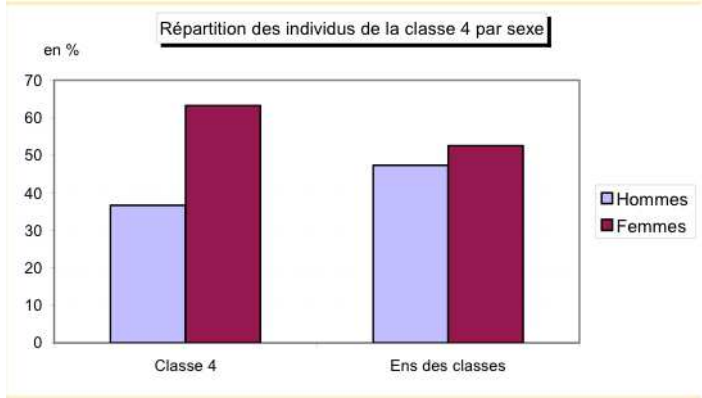
- 3. Quelles perspectives ?

classe 4

Forte présence féminine ; une population plutôt jeune sur représentation des BAC+2 - **atteintes à la santé**

classe 7

Près de 54% d'hommes ; pour beaucoup dans la première moitié de leur parcours professionnel; titulaires, plus souvent qu'en moyenne, d'un Cap-Bep - **des troubles infrapathologiques**



1. Âge et genre

2. Les clés d'analyse

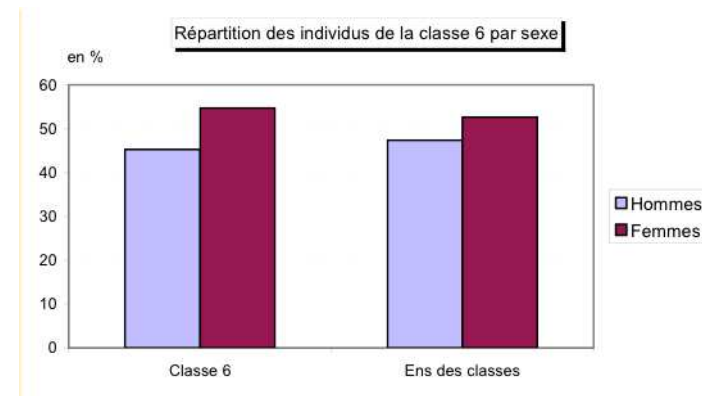
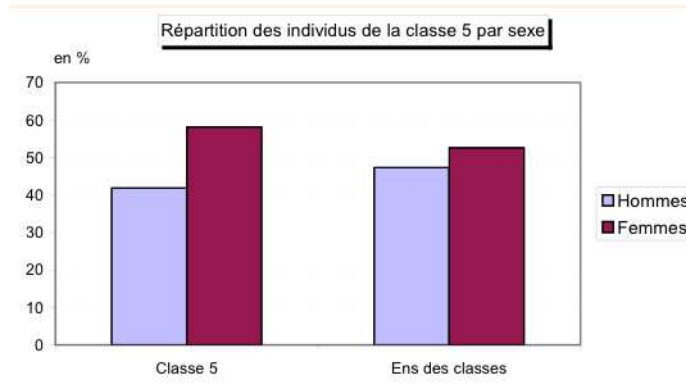
3. Quelles perspectives ?

> classe 5

> **58% de femmes.** Des titulaires du baccalauréat relativement plus nombreux que dans l'ensemble de la population étudiée - **santé un peu plus mauvaise.**

> classe 6

> Les femmes y sont plutôt **sur représentées** ; des actifs, plus souvent, pas ou peu diplômés. **Instabilité**





La typologie des itinéraires : 1 et 8 suite

1. Âge et genre

2. Les clés d'analyse

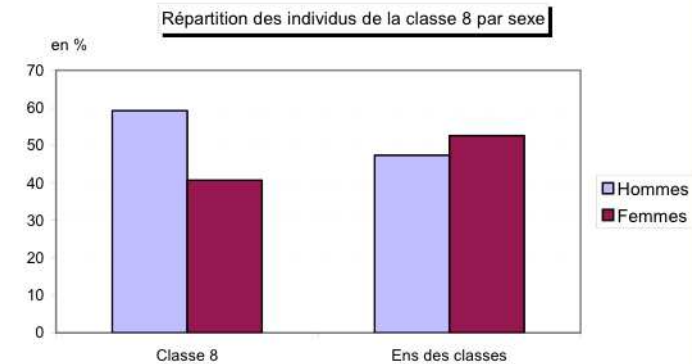
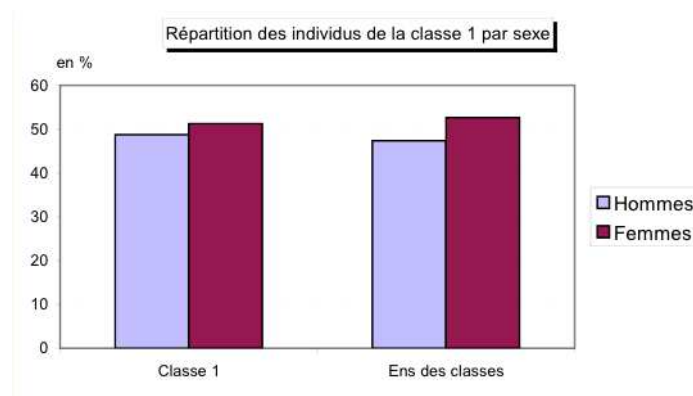
3. Quelles perspectives ?

classe 1

Une répartition par genre semblable à celle du champ d'étude complet; des actifs plus âgés, moins diplômés qu'en moyenne, souvent titulaires d'un niveau de diplôme inférieur au baccalauréat. **Santé moyenne.**

classe 8

Près de 60% d'hommes, secteur agricole; souvent plus âgés, qu'en moyenne sur l'ensemble des classes ; peu ou pas diplômés, indépendants. **Bonne santé**





La typologie des itinéraires : 3 et 2 suite

1. Âge et genre

2. Les clés d'analyse

3. Quelles perspectives ?

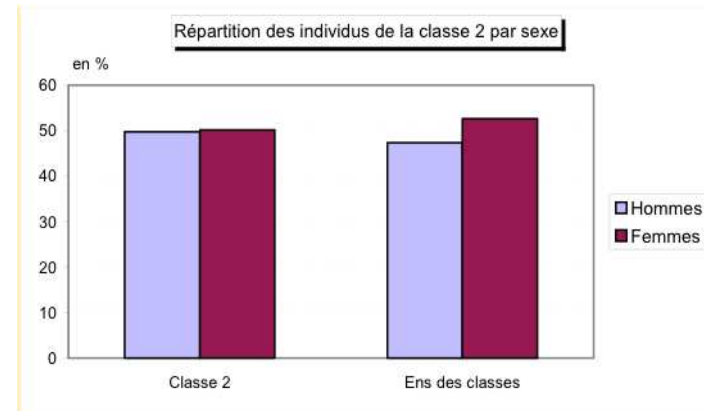
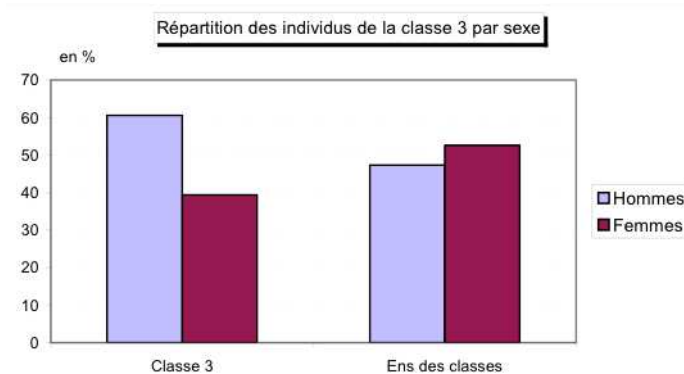
classe 3

60% d'hommes, plus souvent dans la seconde moitié de leur parcours professionnel, un peu plus représentés dans les niveaux de diplôme égaux ou inférieurs au baccalauréat.

Santé bonne

classe 2

autant d'hommes que de femmes ; une répartition par âge proche de l'ensemble; plus des 2/3 titulaires d'un niveau d'études égal ou supérieur à bac+2. **la santé globalement la meilleure, quelques maux**





sommaire

1. Âge et genre
2. Les clés d'analyse
3. Quelles perspectives ?



Force des stéréotypes et des paradoxes

2. Les clés d'analyse

3. Quelles perspectives ?

- Pour les femmes, la tendance à être considérée comme « âgées » est plus précoce.
- **Le cycle de vie des femmes est vu en fonction essentiellement de leur vie reproductive**
 - maternité dans la jeunesse, et ménopause qui introduit la vieillesse
- Une représentation qui « **naturalise** » l'âge chez les femmes, dans et hors travail rémunéré.
- **Tout semble indiquer que dans le contenu du travail, les métiers, les secteurs d'activité, les différences se maintiennent ou s'accroissent en fin de carrière, bien que les taux d'activité des hommes et des femmes se rapprochent.**

2. Les clés d'analyse

3. Quelles perspectives ?

- En identifiant les métiers et les secteurs où elles sont très nombreuses et en comparant avec les situations occupées par les hommes
- En identifiant les modes de répartition des activités (verticale et horizontale)
 - Les contraintes disciplinaires, répétitivité, l'isolement, contrôle plus serré
 - Les normes quantitatives de production, horaires ou journalières.....
- En identifiant les éventuelles violences sexistes, dans et hors travail.

Gollac et Volkoff : *“les conditions de travail des ouvrières” Travail genre et société n°8*
2002

Conduire des interventions empiriques éclairant les hypothèses:

2 les clés d'analyse

3. Quelles perspectives ?

- **Renouveler une part importante** des effectifs sur une période courte (risque de concurrence)
- **Déterminer le volume des emplois tenus par des femmes et des hommes**
- **Ne pas perdre des savoir-faire** (patrimoine, mémoire)
- **Anticiper le vieillissement**, le risque d'usure professionnelle, et la perte d'employabilité
- Veiller à la préservation de la motivation pour rester en emploi et en bonne santé
- **Identifier les spécificités F/H des situations du triple point de vue (compétences, organisation et santé)**



Quelles hypothèses sont à retenir ?

2. Les clés d'analyse

3. Quelles perspectives ?

- **Pour analyser les différences F/H liées aux étapes des cycles de vie**
 - **Ne pas naturaliser**
 - **Ne pas neutraliser le genre**
- Éviter les interprétations psychologisantes ou individuelles des contraintes
- Chercher des clés dans l'articulation travail/hors travail
- Eclairer le cycle de vie et le cheminement tout au long de la vie et au regard du monde masculin



Une double approche : curative et/ou préventive

.....
2. Des questions en suspens
.....

3. Quelles perspectives ?

- > une **stratégie « curative »** qui met en place un dispositif ou protocole spécifique pour les populations « seniors » **spécifiant le genre.**
 - > Quel seuil d'âge retenir selon le type d'actions ? 45, 50 ans ou 55 ans ?
- > Une **stratégie préventive** le développement de parcours diversifiés et de préservation de la santé à tout âge.
 - > Quelle catégorie d'âges retenir ? Quelles étapes du cycle de vie ?

1. Âge et genre: état des lieux
2. Les clés d'analyse
3. **Quelles perspectives ?**



L'âge est une catégorie qui évolue de façon différenciée pour les femmes et les hommes

3. Quelles perspectives ?

- **Les inégalités semblent s'accroître avec l'âge, notamment entre 50 et 59 ans entre hommes et femmes, cependant les femmes travaillent de plus en plus, par nécessité économique.**
- **Les femmes continuent à être fortement sollicitées, tant par le travail rémunéré que par le travail non rémunéré, ce qui n'est pas que négatif, pour la collectivité et pour elles-mêmes.**
- **l'espérance de vie des femmes reste supérieure à celles des hommes en raison probablement de la différence des conditions de travail et du type de risques encourus**
- **Cela ne doit pas cacher la complexité des variables à prendre en compte pour mesurer les effets du vieillissement.**



L'âge est une catégorie qui évolue de façon différenciée pour les femmes et les hommes

.....
.....
3. Quelles perspectives ?

- **Si les inégalités s'accroissent avec l'âge,**
- **notamment entre 50 et 59 ans entre hommes et femmes,**
- **y a-t-il un lien entre les conditions de travail et l'espérance de vie pour les femmes et pour les hommes ?**



Diffuser les connaissances : un vieillissement différentiel

3. Quelles perspectives ?

- > **L'avancée en âge peut modifier les capacités physiques et mentales**

- > capacités musculaires maximum, amplitude des mouvements, acuité visuelle et auditive, régulation du sommeil, performance de la mémoire immédiate, prise de décisions nombreuses en temps limité...

- > **Diversement selon les personnes (tenant compte du genre) et surtout selon leurs parcours professionnels**

- > Exposition à des facteurs comme bruit, chaleur, gestes répétitifs, contraintes de temps, horaires atypiques, port de charges, postures pénibles, exigence temporelles des clients et tous les facteurs de stress

Merci de votre attention



www.maturescence.fr