

Marie-Agnès Barrère-Maurisson

Seniors en emploi et conciliation travail-famille

Question socio-économique éminemment *actuelle* :

- à la croisée des problématiques et des enjeux d'aujourd'hui et de demain

- où tous les acteurs sont impliqués

1-A la croisée des problématiques et des enjeux d'aujourd'hui et de demain :

- démographie
- protection sociale
- emploi
- conciliation
- genre

2-Tous les acteurs sont impliqués :

- Etat
- collectivités
- entreprises
- familles



dépasser les frontières

Marie-Agnès Barrère-Maurisson



L'emploi des seniors est un des enjeux des prochaines années dans nos sociétés développées

Pourquoi et quel est le contexte sociétal aujourd'hui ?





dépasser les frontières

Marie-Agnès Barrère-Maurisson



*Plus que des résultats
(nouvelle enquête Emploi du temps - Insee en début
d'exploitation),*

*il s'agit d'un cadrage de la question à partir des
données disponibles.*



Quel est donc le contexte sociétal aujourd'hui ?

1- les seniors en emploi vont être plus nombreux
pour des raisons démographiques

2 - mais aussi en raison du recul de l'âge de la
retraite

3- et le phénomène va être accentué pour les
femmes

1- les seniors en emploi vont être plus nombreux pour des raisons démographiques : résultat du « baby-boom » de l'après-guerre du milieu du 20^{ème} siècle

En France :

les actifs de plus de 55 ans représentaient 8% de la population active en 1995

12% en 2010, ... et ils devraient être

19% en 2030

Les projections de population active : les seniors toujours plus nombreux

1 Projection de population active : scénario central (en moyenne annuelle)

en %

	Observé			Projeté				
	1995	2005	2010 ¹	2015	2020	2030	2040	2060
Nombre d'actifs (en milliers)	25 392	27 381	28 364	28 940	29 568	30 143	30 427	31 238
Part des femmes	45,4	47,0	47,7	48,0	48,1	47,7	47,3	46,9
Part des 15-24 ans	11,4	10,6	10,4	10,0	9,9	10,2	10,1	10,1
Part des 25-54 ans	80,9	79,1	77,2	75,6	73,3	71,2	72,2	72,0
Part des 55 ans ou plus	7,7	10,3	12,4	14,4	16,8	18,6	17,7	17,9
Taux d'activité des 15-69 ans	63,6	65,8	66,6	66,3	67,7	68,7	69,4	69,7
Actifs/inactifs de 60 ans et plus ²	2,3	2,3	2,1	2,0	1,9	1,7	1,6	1,5

1. Provisoire

2. Le ratio actifs sur inactifs de 60 ans et plus est calculé sur la population totale qui intègre les personnes vivant dans des habitations mobiles ou résidant en collectivité.

Champ : population des ménages de 15 ans et plus de France métropolitaine en âge courant.

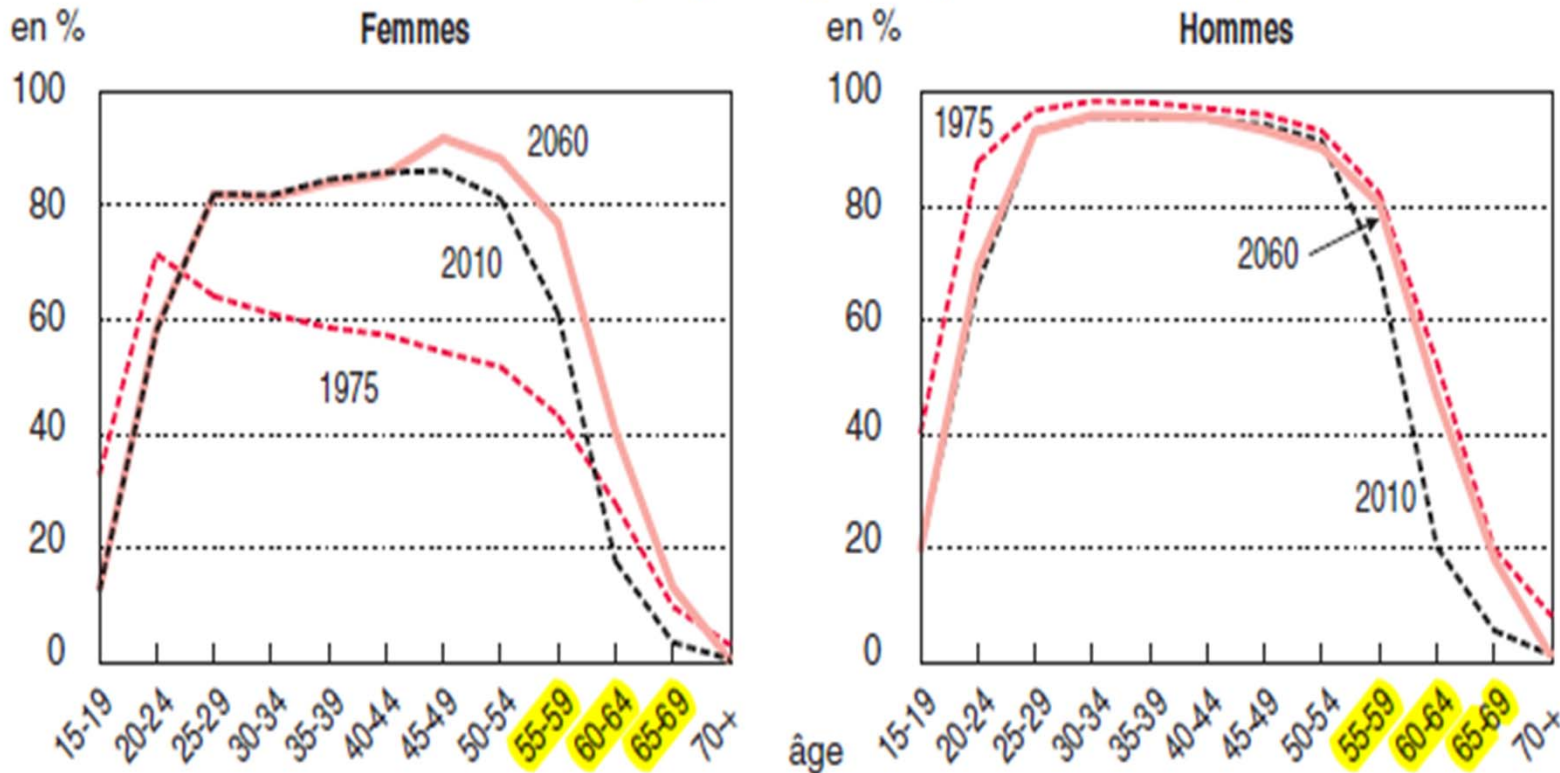
Source : Insee, projections de population active 2010-2060.

2 - les seniors en emploi sont plus nombreux aussi en raison du recul progressif de l'âge de cessation d'activité

la crise et la refonte de nos régimes de protection sociale (crise des régimes d'Etat-providence) conduisent à un allongement de la durée de vie active pour accroître la durée de cotisation retraite

Les projections de population active pour les seniors

③ Taux d'activité observés et projetés (en moyenne annuelle)



Champ : population des ménages de 15 ans et plus de France métropolitaine en âge courant.

Source : Insee, projections de population active 2010-2060.

3- et le phénomène va être accentué pour les femmes :

- les femmes ont en effet souvent connu des *carrières discontinues et/ou à temps partiel* en raison des enfants
- et ont de ce fait un déficit d'années validées pour la retraite
- elles sont donc, encore plus que les hommes, obligées de travailler plus tardivement

Progression de la participation à l'activité des 55-64 ans entre 1995 et 2011

taux activité	1995	2005	2011
hommes	34,6	41,5	44,1
femmes	25,3	35,7	39,1
progression		1995-2005	2005-2011
hommes		+ 6,9	+ 2,6
femmes		+ 10,4	+ 3,4

Source: Insee, enquêtes Emploi 1975-2011; calculs Dares

Les enjeux pour les entreprises :

- 1- du point de vue de la conciliation travail-famille
- 2- la santé et l'absentéisme
- 3- les rapports de génération

1- du point de vue de la conciliation travail-famille

- La conciliation devient un *thème intégré* dans la gestion des entreprises: mais quelles sont les réalités de la vie des salariés ?

- Quels sont les dispositifs qu'ils utilisent, ceux qu'ils souhaiteraient ?



dépasser les frontières

Marie-Agnès Barrère-Maurisson



Les mesures dispensées par les entreprises

(enquête Familles et Employeurs, Ined, 2005)

Dans le **secteur public** :
les prestations offertes sont nombreuses et variées, et concernent souvent directement les familles avec enfants

Dans le **secteur privé** :
on privilégie les contributions financières et des prestations moins ciblées sur les familles, comme le financement de mutuelles.





dépasser les frontières

Marie-Agnès Barrère-Maurisson



Les prestations mises à disposition par les entreprises

(enquête Familles et Employeurs, Ined, 2005)

	% d'établissements proposant cette mesure	% de salariés potentiellement concernés
Prestations en nature		
Crèche ou places en crèche	2	7
Garderie, centre aéré	2	5
Services domestiques (blanchisserie...)	3	6
Services mutualistes	25	33
Accès à des logements	27	39
Accès à des colonies de vacances	28	43
Cantine ou subvention à un restaurant d'entreprise	41	60
Salle de détente	59	64
Prestations financières		
Aide financière aux frais de garde	18	29
Aide financière aux études des enfants	21	31
Chèques restaurants	26	25
Primes de mariage	34	43
Chèques vacances	37	51
Primes de naissance	55	66
Maintien/complément d'indemnisation pour congé maternité ou paternité	64	72
Participation au financement d'une mutuelle	65 *	60



Les entreprises et la parentalité

1b- du point de vue de la prise en compte de la charge familiale

On est passé d'un système :

- d'aide à la *famille*, ou à la *mère*
- à une aide à la *parentalité* (y.c. congé parentalité pour les couples homoparentaux, chez SFR)

Mais les services à la petite enfance ne sont pas toujours adaptés et l'aide de l'entreprise est insuffisante

La *famille élargie* est donc un soutien pour assumer la charge parentale des salariés

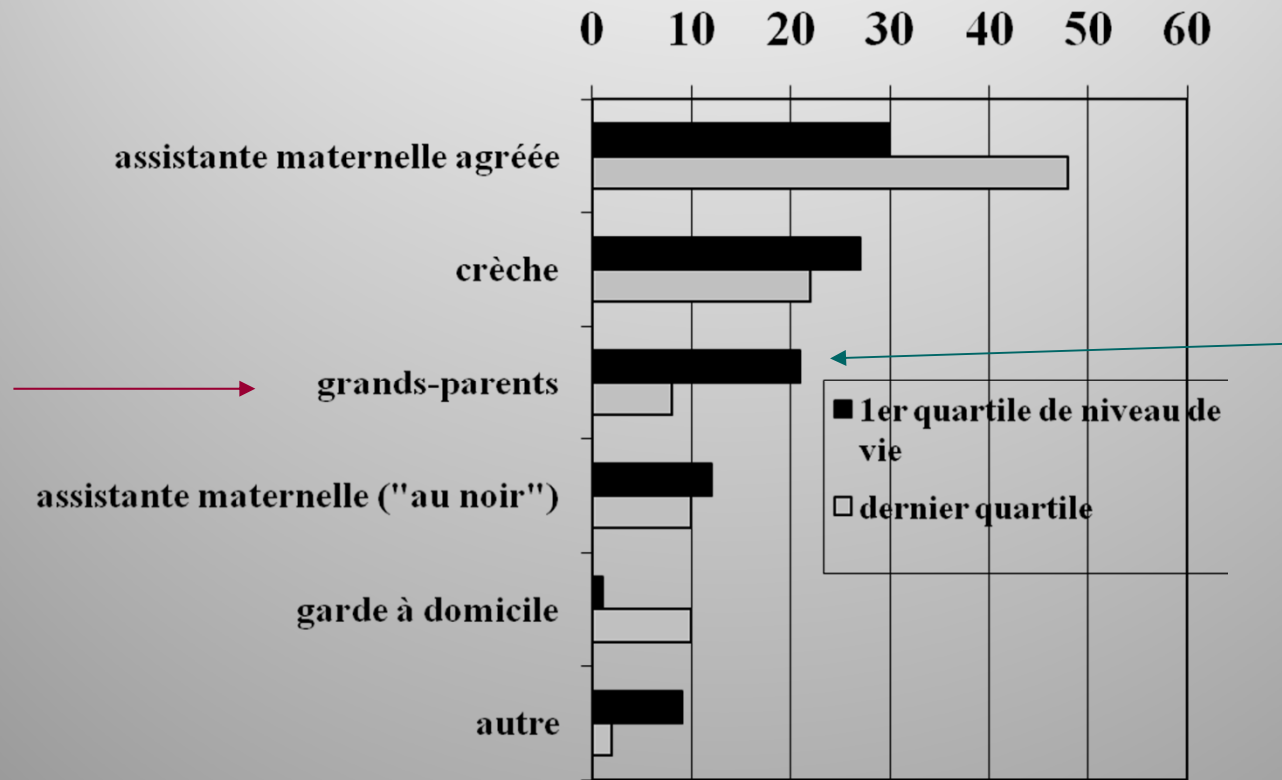
Garde des moins de 3 ans et aide des grands-parents

- ◆ 63% des enfants sont gardés, à titre principal, par un parent (73 % le mercredi)
- ◆ Parmi tous les autres :
 - 49 % par une assistante maternelle
 - 27% en crèche
 - 11 % par les **grands-parents**
- ◆ Et le mercredi, 41% sont gardés par les **grands parents**

- ◆ Au total les **grands-parents** (qui interviennent fréquemment aussi à titre secondaire) passent **de 15 à 37 h par semaine** avec les petits

Les enfants non gardés par leurs parents

Modes de garde selon le niveau de vie



Les modes de garde collectifs des enfants (moins de 6 ans)

1 Mode de garde principal des jeunes enfants pendant le temps de travail des parents

en %

Mode de garde principal	Mères de famille monoparentale ayant un emploi	Couple où seul le père a un emploi	Couple où les deux personnes ont un emploi	Ensemble des personnes ayant un emploi		
				Hommes	Femmes	Ensemble
Services de garde rémunérés	50	6	61	39	59	48
Garde collective (crèche, garderie, centre d'accueil...)	31	2	20	13	20	16
Garde individualisée (assistante Maternelle, garde à domicile...)	19	4	41	26	39	32
Autres modes de garde	50	94	39	61	41	52
→ Famille, voisins, amis	→ 44	4	→ 21	15	22	18
Père	-	1	6	2	8	4
Mère	6	89	12	44	11	30
Ensemble	100	100	100	100	100	100

Note : certaines configurations moins fréquentes (hommes en famille monoparentale, couples où seule la femme a un emploi...) ne sont pas présentées de manière détaillée, mais sont intégrées dans l'ensemble. Par ailleurs, les réponses « pas de mode de garde », trop peu nombreuses, n'ont pas été prises en compte dans les calculs. Enfin, pour les couples où les deux personnes ont un emploi, le tableau ne détaille que les réponses données par les mères. En effet, dans ces situations, les réponses du père et de la mère sont très proches, à l'exception de la garde par la mère ou par le père (données commentées dans le texte).

Lecture : 50 % des mères de famille monoparentale ayant un emploi ont principalement recours aux services de garde rémunérés pour garder leur(s) enfant(s) pendant qu'elles travaillent.

Champ : personnes âgées de 15 à 64 ans, ayant un emploi et au moins un enfant de moins de 6 ans dans le ménage.

Source : enquête *Emploi et module ad hoc sur la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle*, 2005, Insee.

... Entreprises et emploi des seniors :

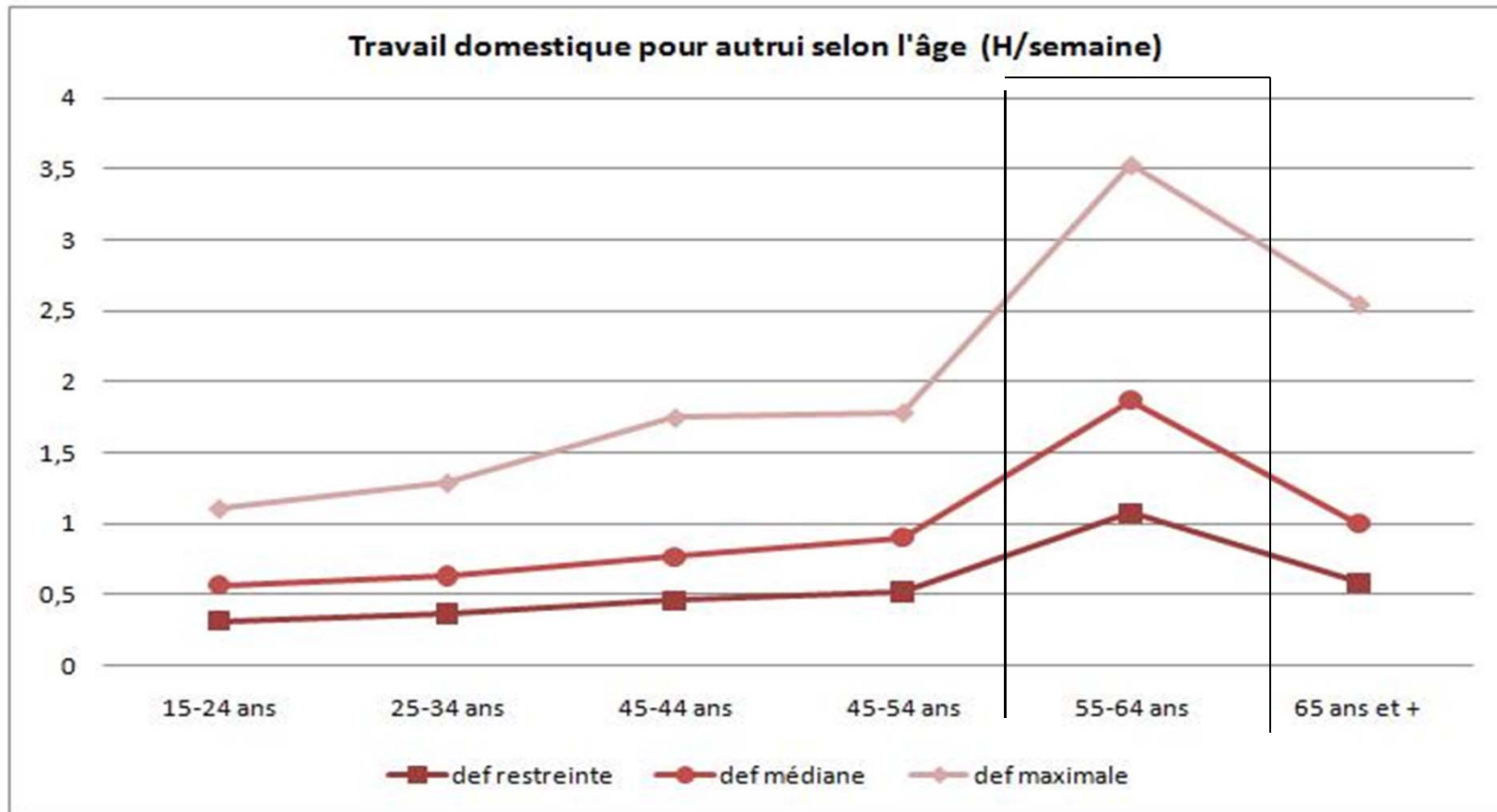
2- Conciliation et conditions d'emploi des seniors

-Nouvelle préoccupation pour les salariés seniors : la prise en charge, partielle, de leurs propres parents âgés, leurs aînés
D'où un *absentéisme* important et non contrôlé pour les entreprises

-Quand ne s'ajoute pas la prise en charge, à des degrés divers, de leurs petits-enfants (d'où une double conciliation intergénérationnelle pour les femmes)

-A un âge où se posent souvent des questions de santé au travail. D'où un nécessaire aménagement des *conditions de travail* (flexibilité de l'organisation, durée, horaires)

La charge reposant sur les actifs seniors



source : Enquête Emploi du temps, Insee, 1999

Le poids des aînés

Évolution de la population de la France métropolitaine de 1960 à 2060 (scénario central de projection)

Année	Population au 1 ^{er} janvier (en milliers)	Proportion (%) des					Solde naturel (en milliers)	Solde migratoire (en milliers)
		0-19 ans	20-59 ans	60-64 ans	65-74 ans	75 ans et +		
1960	45 465	32,3	51,0	5,1	7,3	4,3	298,9	140
1970	50 528	33,1	48,8	5,2	8,1	4,7	308,1	180
1980	53 731	30,6	52,4	3,0	8,3	5,7	253,3	44
1990	56 577	27,8	53,2	5,1	7,1	6,8	236,2	80
2000	58 858	25,6	53,8	4,6	8,8	7,2	243,9	70
2007	61 795	24,8	53,8	4,9	8,1	8,5	263,9	100*
2015	64 514	24,2	51,0	6,2	9,3	9,3	201,5	100
2020	65 962	23,9	49,6	6,0	11,0	9,4	173,2	100
2025	67 285	23,5	48,4	6,1	11,1	10,9	154,1	100
2030	68 532	23,0	47,5	6,0	11,1	12,3	142,1	100
2035	69 705	22,6	46,7	5,9	11,1	13,6	120,0	100
2040	70 734	22,4	46,6	5,3	11,1	14,7	82,4	100
2050	72 275	22,3	45,9	5,6	10,2	16,0	31,9	100
2060	73 557	22,1	45,8	5,4	10,5	16,2	+ 30,6**	100

* Solde migratoire issu de la projection.

** Chiffre pour l'année 2059. Les projections s'arrêtent au 1^{er} janvier 2060. Le solde naturel de l'année 2060, différence entre les naissances de 2060 et les décès de cette année n'est donc pas projeté.

Champ : France métropolitaine.

Sources : Insee, estimations de population et statistiques de l'état civil jusqu'en 2007 et projection de population 2007-2060.

... Entreprises et emploi des seniors :

3 - Conditions d'emploi des seniors et rappports de génération

- La transmission des savoir-faire (culture et compétences de l'entreprise)
- Les « contrats de génération », face à la crise de l'emploi
(l'entreprise forme le jeune en recourant à l'expérience du senior)

Une phénomène social à venir

La "grand-parentalité active" (au sens large) :
i.e. seniors en emploi s'occupant des petits-
enfants et/ou des aînés, et/ou de personnes
dépendantes.

Un triple enjeu de responsabilité sociétale
pour les entreprises :

- de solidarité et d'égalité
- de conciliation
- d'emploi des seniors

Questions sociales :

- *conditions de travail et santé (flexibilité de l'organisation)*
- *génération (intergénérationnel, cf contrats de génération en France)*
- *genre : les femmes doublement pénalisées (double conciliation intergénérationnelle : petits-enfants et aînés)*

Vers une nouvelle forme
de conciliation et
de régulation sociétale :

- du *familialisme*
- en passant par le *féminisme*
- vers le « *parentalisme* »
- à venir : le « *générationnalisme* » ?

Où retrouver demain ces éléments ?

M. - A. Barrère - Maurisson
Les Cahiers français, n° spécial
Comment va la famille, 371, novembre 2012

M. - A. Barrère - Maurisson
L'interface vie travail - vie privée, L'Harmattan,
collection Psychologie du travail, 37-53, 2012