NOTE #6

OBSERVATOIRE
DE L'ÉMANCIPATION
ÉCONOMIQUE
DES FEMMES

FONDATION DES FEMMES

LE COÛT DE LA SÉNIORITÉ DES FEMMES

SORTIR DE
L'INVISIBILISATION POUR
PRÉVENIR LA PRÉCARITÉ
DE DEMAIN

NOTE #6

NOTE #6

FONDATION
DES FEMMES

SOUTENU PAR

CRÉDIT MUNICIPAL
DE PARIS
MODERNE DEPUIS 1637

sommaire

Préface d'Anne-Cécile Mailfert, Présidente de la Fondation des Femmes 5
Infographie 6
Introduction 8

PARTIE 1 : **LE CONSTAT : *LE COÛT DE LA SÉNIORITÉ POUR LES FEMMES***

Après 40 ans, les écarts de revenus se creusent 12
Le coût de la séniorité : sexisme, âgisme, temps de travail inférieur 12
Pour les salariées du privé, un écart galopant 13

PARTIE 2 : **UNE ACCUMULATION DE FACTEURS QUI PÉNALISENT LES FEMMES SÉNIORES**

Dans l'emploi : les carrières des femmes entre 45 et 65 ans : des carrières hachées et à temps partiel dans des métiers peu valorisés 18
Le poids des discriminations structurelles croisées entre sexisme et agisme : le plafond des séniores ? 21
Le poids du *care* atteint son sommet à la mi-vie avec un coût pour la carrière 25
Ménopause : après le tabou, la prise en compte ? 30
Quand le travail dégrade la santé des femmes de manière invisible 32
Santé mentale des femmes : la grande oubliée 34

PARTIE 3 : **LES CONSÉQUENCES DE LA SÉNIORITÉ : *LA BOMBE SOCIALE DE LA PRÉCARITÉ FINANCIÈRE DES FEMMES DE 45-65 ANS***

Ni en emploi, ni en retraite : une zone grise largement féminine 38
Un décrochage économique qui s'aggrave avec l'âge 41
Demain : retraitées pauvres ? 43

Conclusion 45
Le regard du Crédit Municipal de Paris 48
Bibliographie et ressources supplémentaires 50
À propos 53

préface

Quel est le coût d'être une femme séniore en France ? Cette nouvelle note de l'observatoire de l'émancipation économique des femmes s'interroge sur cette période de la vie, et les réalités économiques qui l'accompagnent, trop longtemps passée sous silence. Le résultat : 157 245 €, c'est le manque à gagner, soit 7 862 € chaque année, pour les femmes entre 45 et 65 ans.

Merci à l'autrice de cette note, Laetitia Vitaud, qui éclaire d'un jour nouveau la mécanique implacable de l'âgisme et du sexisme croisés. Car cet écart n'est pas une fatalité, c'est le résultat d'une accumulation d'inégalités, de stéréotypes et de charges différenciées, qui s'ajoutent et se renforcent au fil des années. Les femmes séniores, ce sont celles qui élèvent, soignent, et tiennent la société : la fameuse « génération sandwich », prise entre enfants à accompagner, parents à soutenir, et carrière à défendre. Elles sont partout, et pourtant invisibles : dans les entreprises, dans les médias, dans les politiques publiques.

« *Les hommes ne vieillissent pas mieux que les femmes ; ils ont seulement l'autorisation de vieillir* » nous explique Mona Chollet, dans « Sorcières ». Vieillir pour une femme est inacceptable et elles le paient par l'invisibilité et la précarité. C'est aussi une bombe sociale en préparation : 60 % des « ni en emploi, ni en retraite » entre 45 et 65 ans sont des femmes, et leur appauvrissement est le fruit amer de décennies de discriminations, qui ne fera que redoubler une fois la retraite arrivée.

Cette note, et les 9 recommandations de l'Observatoire de l'émancipation économique, sont un appel à l'action. Pour que les femmes séniores ne soient plus jamais les grandes oubliées. Car à 45 ans, pour beaucoup, il reste la moitié de la vie à vivre, alors pourquoi ne pas en faire la meilleure moitié ?

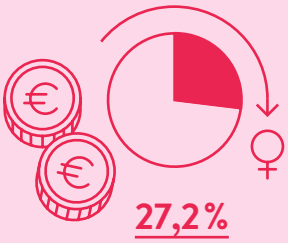
Anne-Cécile Mailfert

Présidente de la Fondation des Femmes

LA SÉNIORITÉ

9 MILLIONS DE FEMMES DE 45 À 65 ANS EN FRANCE

À l'intersection de l'âgisme et du sexisme : le plafond des séniores



27,2 %
l'écart de revenu entre femmes et hommes (secteur public + privé) à 55 ans et +

47 %
des cabinets de recrutement avouent qu'il est difficile de « placer » une femme de plus de 45 ans (*enquête Force Femmes*)

43,3 %
des femmes de plus de 60 ans travaillent à temps partiel

157 245 €

le coût de la séniorité pour les femmes entre 40 et 60 ans d'après notre calcul = le coût de l'âgisme et du sexisme.

Le piège d'une génération sandwich entre aidance, grand-maternité et enfants adultes

55 ans l'âge moyen de la grand-maternité

23 millions d'heures hebdomadaires gratuitement dédiées à la garde d'enfants

50,7 %
des femmes prennent leur retraite après des périodes de non-emploi

au cours des trente dernières années, le nombre de divorces chez les plus de 50 ans a doublé, passant de 14 % à **33,5 %** du total des divorces

Une santé dégradée, passée sous silence

87 %
des femmes en France souffrent d'au moins un symptôme lié à la ménopause

des femmes signalent une souffrance psychique liée au travail

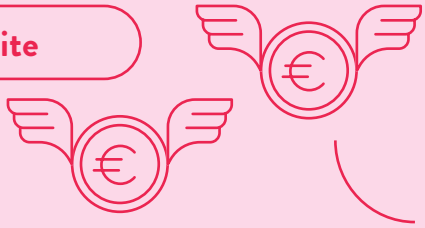
40 %
d'augmentation des accidents du travail féminins (2001-2019)

La précarité en embuscade

60 %
des personnes « ni en emploi, ni en retraite » *(N.E.R)* sont des femmes

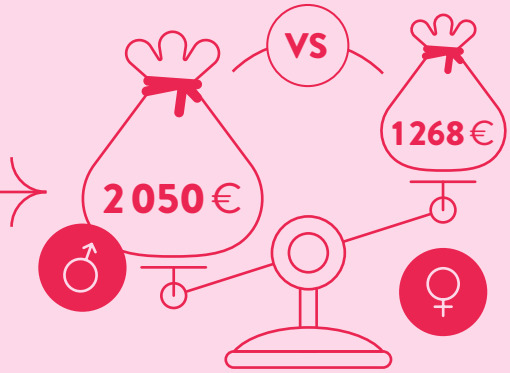
32,1 %
de ces femmes vivent sous le seuil de pauvreté

À la retraite



70 %
des retraités pauvres sont des femmes

d'écart de pension entre les femmes et les hommes



1 | L'EGPE (École des Grands-Parents Européens) a un observatoire de la grand-parentalité.

Femmes séniores, un angle mort coûteux

Il y a un paradoxe dans la vie des femmes de 45 à 65 ans. La « mi-vie » (midlife) est souvent une période de grande clarté : avec l'expérience, les femmes portent un regard lucide sur le coût invisible de la maternité, du couple, des séparations ou de l'aidance. Beaucoup ont de l'énergie à revendre, des ambitions renouvelées, des envies de transmission ou de reconversion. C'est un moment charnière, où le désir d'agir, de reprendre sa place ou de se réinventer est puissant.

Et pourtant, c'est aussi le moment où la société les rend invisibles. **La santé des femmes**, par exemple, reste un angle mort du débat public et les recherches médicales continuent d'exclure les variations hormonales, comme si l'expérience féminine de la ménopause devait rester secondaire. Dans le monde du travail aussi, nombreuses sont les femmes qui disparaissent des radars : évincées des sommets, cantonnées dans des temps partiels sans perspective, usées avant l'âge, « ni en emploi ni en retraite ». **Au moment même où on y voit plus clair que jamais, on nous regarde de moins en moins. C'est ce paradoxe qui se cristallise à la mi-vie**.

La « séniorité » elle-même, cette nouvelle période qui s'ouvre à la mi-vie, est une notion aux contours flous. Dans les politiques publiques et les statistiques de l'emploi, elle commence à 55 ans, mais en entreprise, on est considérée comme « senior » dès 45 ans. Pour les femmes, cette bascule s'accompagne aussi de transformations physiques et hormonales qui les touchent souvent dès la quarantaine. **C'est donc une acception large de la séniorité que retient cette note, qui traite de la seconde partie de carrière des femmes, de 45 ans jusqu'à la retraite**.

Quel est le coût d'être sénior pour les femmes ? Dans cette note, **nous le calculons à 7 862 € par année pour les femmes séniores**. Sur 20 ans, entre 40 et 60 ans, les hommes de plus de 60 ans ont accumulé au total 157 245 € de plus que les femmes (calcul sur la base des revenus individuels INSEE). L'écart de revenus de 27 % entre hommes et femmes autour de 60 ans, est le résultat d'une accumulation d'inégalités, de charges différenciées. Pour les femmes salariées du privé, le coût est plus élevé : la perte d'opportunité est de 159 000 € net par rapport aux hommes (en équivalent temps plein) - le coût de l'agisme et du sexisme cumulé. Une note qui interpellera nécessairement sur le rôle des entreprises pour contrer les inégalités que subissent les femmes séniores.

Le défi est d'ampleur. Les femmes de 45 à 65 ans, bien que constituant un groupe démographique en croissance, demeurent largement sous-représentées dans les débats publics. Leur situation mérite une attention particulière tant elle révèle les mécanismes profonds d'inégalités structurelles qui façonnent notre société.

Le coût de la séniorité est ainsi le résultat d'une accumulation de facteurs qui précarisent les femmes et que cette note s'attache à étudier en deuxième partie.

Par exemple, après 45 ans, les carrières qui ont souvent déjà été hachées par la maternité tendent à s'enliser davantage. Si le taux d'activité des femmes de cette tranche d'âge progresse dans le temps, elles restent surreprésentées dans des emplois moins valorisés et sans perspectives d'évolution. Près d'un tiers d'entre elles est à temps partiel. Les trajectoires révèlent l'effet cumulé de discriminations liées tant au genre qu'à l'âge, créant un plafond de verre particulièrement résistant.

Le poids du soin aux autres atteint lui aussi son paroxysme durant cette période de la vie. Ces femmes constituent souvent la « génération sandwich », prise en étau entre l'aide à apporter à des parents vieillissants et le soutien encore nécessaire à des enfants adolescents ou à des petits-enfants. Cette charge invisible, largement féminisée, fragilise toujours leur insertion professionnelle et leur santé, sans pour autant être reconnue dans les politiques publiques ni compensée dans les calculs de droits à la retraite.

L'invisibilisation des femmes de la mi-vie a un coût considérable pour l'ensemble de la société. Peu observées, sous-employées, dévalorisées, écartées des circuits de décision, ces femmes incarnent un immense gâchis de compétences, d'expériences et de potentiels inexploités. Leur mise à l'écart représente autant de richesse non créée, de PIB jamais réalisé, de transmission empêchée au sein des organisations.

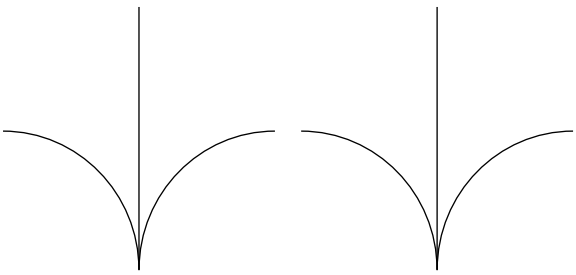
Enfin, les questions de santé jouent également un rôle dans ce décrochage. La ménopause, encore mal documentée et souvent taboue en milieu professionnel, est rarement prise en compte, alors même que ses symptômes — bouffées de chaleur, troubles du sommeil, dépression, troubles cognitifs — peuvent affecter la qualité de vie et le travail. La « pénalité ménopausique » s'ajoute ainsi à la pénalité maternelle. Plus largement, dans les métiers féminisés tels que le soin ou l'éducation, l'usure physique, mentale et émotionnelle est importante mais largement invisible. La pénibilité y est peu reconnue et mal compensée. Les effets du vieillissement chez les femmes — ostéoporose, troubles musculo-squelettiques, maladies cardiovasculaires — restent insuffisamment étudiés et pris en charge.

Enfin, la troisième partie de la note montrera le coût réel pour les femmes séniores : **l'accumulation des obstacles rencontrés par les femmes de la mi-vie dans le monde du travail crée une bombe à retardement sociale et économique**. La séniorité crée les conditions de la précarité que les femmes connaissent à la retraite. La retraite, en révélant l'ampleur des inégalités accumulées, agit comme une boussole : elle nous aide à mieux comprendre ce qui fragilise les femmes de la génération précédant l'âge de la retraite.

Le phénomène particulièrement préoccupant des femmes « ni en emploi, ni en retraite » illustre cette précarisation croissante. Trop âgées pour retrouver facilement un emploi, mais trop jeunes pour bénéficier de la retraite, ces femmes se retrouvent dans une zone grise économique et sociale qui les rend particulièrement vulnérables aux aléas de la vie.

L'écart de richesse entre femmes et hommes, déjà significatif en milieu de carrière, s'amplifie drastiquement avec l'âge pour atteindre son apogée au moment de la retraite, où l'écart de pension pour les droits directs frôle les 40 %. **Ce décrochage économique explique que 75 % des retraités français vivant aujourd'hui avec moins de 1000 euros par mois soient des femmes**. Sans action corrective ambitieuse, la pauvreté des femmes âgées est appelée à s'amplifier mécaniquement avec le vieillissement de la population.

Il est urgent de se saisir de l'enjeux de la précarité des femmes séniores, c'est pourquoi en conclusion, cette note formule 9 recommandations pour les politiques publiques.



REFUSÉE
Formation refusée
CV

PARTIE 1

LE CONSTAT : *LE COÛT DE LA SÉNIORITÉ POUR LES FEMMES*

Après 40 ans, les écarts de revenus se creusent

Les données récentes de l'INSEE confirment que c'est passé 40 ans que les écarts salariaux entre femmes et hommes se creusent, avant la retraite. Les écarts de revenus déjà ancrés entre femmes et hommes dans tous les secteurs se creusent pour atteindre 27,2 %. C'est le coût de la séniorité pour les femmes.

Dans le privé, l'écart salarial en défaveur des femmes, à équivalent temps plein, connaît une progression encore plus flagrante.

Le coût de la séniorité : sexisme, âgisme, temps de travail inférieur

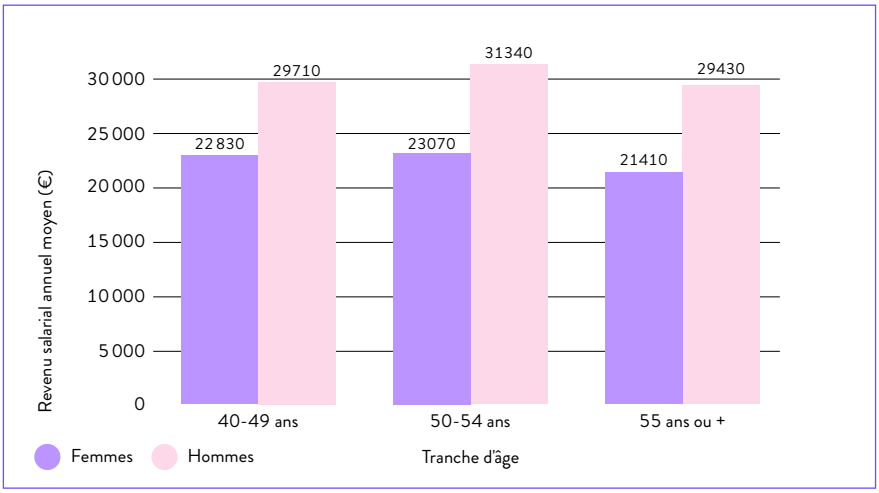
En France, si l'on considère le revenu moyen, c'est à dire incluant le volume de travail (donc les temps partiel) secteur public et privé, l'écart de revenu salarial entre femmes et hommes en France passe de **23 % à 40-49 ans à plus de 27 %** après 55 ans[2].

REVENU SALARIAL ANNUEL MOYEN (2019, FRANCE, PRIVÉ ET PUBLIC) ENTRE 40 ET 55 ANS (INSEE)[3]

Âge	Femmes (€/an)	Hommes (€/an)	Écart absolu	Écart relatif (%)
40 - 49 ans	22 830	29 710	6 880 €	23,1 %
50 - 54 ans	23 070	31 340	8 270 €	26,4 %
55 ans ou +	21 410	29 430	8 020 €	27,2 %

L'ÉCART DE REVENU SALARIAL ANNUEL MOYEN ENTRE FEMMES ET HOMMES (INSEE, 2019, SECTEURS PUBLICS ET PRIVÉ)

Données INSEE 2023



2 | Femmes et hommes, l'égalité en question, Édition 2022, INSEE Références, Mars 2022

3 | *Ibid*

LE CALCUL DE LA FONDATION DES FEMMES : 157 245 €, C'EST LE COÛT DE LA SENIORITÉ DES FEMMES EN EMPLOI ENTRE 40 ET 60 ANS

Livrons nous à un exercice de calcul théorique et féministe sur la base des données de l'INSEE.

A 40 ans, une femme salariée gagne en moyenne 22 830 € par an, à 60 ans (55 et +), elle gagne 21 410 € par an. Si elle avait été un homme, elle aurait gagné à 40 ans 29 710 € annuels (soit 6 880 € de plus), à 60 ans 29 430 € (soit 8 020 € de plus).

● **Au total, combien d'argent les femmes séniores « perdent » par rapport aux hommes sur 20 ans ?**

Si l'on affine avec les écarts à 50 ans, en supposant une progression linéaire de l'écart salarial, faisons ensemble le calcul :

- Moyenne de l'écart entre 40 et 50 ans : (6 889 € + 8 270 €) / 2 = 7 579,5 € par an
- Moyenne de l'écart entre 50 et 60 ans : (8 270 € + 8 020 €) / 2 = 8 145 € par an

● **Perte totale sur 20 ans :** (7 579,5 × 10 ans) + (8 145 € × 10 ans) = 157 245 €

● **Perte annuelle moyenne :** 157 245 € / 20 = 7 862 € par an

FONDATION DES FEMMES

Entre 40 et 60 ans, à chaque bougie soufflée, une femme salariée perd en moyenne 7 862 € par rapport à une homme du même âge.

Le fait d'être une femme au lieu d'un homme coûte aux femmes 157 245 € sur 20 ans. C'est le coût du sexisme et de l'âgisme.

Pour les salariées du privé, un écart galopant

S'agissant du secteur privé, en 2023, l'écart de salaire net en équivalent temps plein (EQTP) entre femmes et hommes **passe de 13,6 % à 40-49 ans à près de 25 % à partir de 60 ans**[4]. Avant 40 ans, l'écart est de 10 % en équivalent temps plein.

SALAIRES MOYENS MENSUELS PAR ÂGE ET PAR SEXE EN 2023 DANS LE SECTEUR PRIVÉ EN ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN (INSEE)

Âge	Femmes (€/mois net EQTP)	Hommes (€/mois net EQTP)	Écart absolu	Écart relatif (%)
40 - 49 ans	2 688	3 109	421 €	13,6 %
50 - 59 ans	2 706	3 352	646 €	19,3 %
60 ans ou +	2 829	3 766	937 €	24,9 %

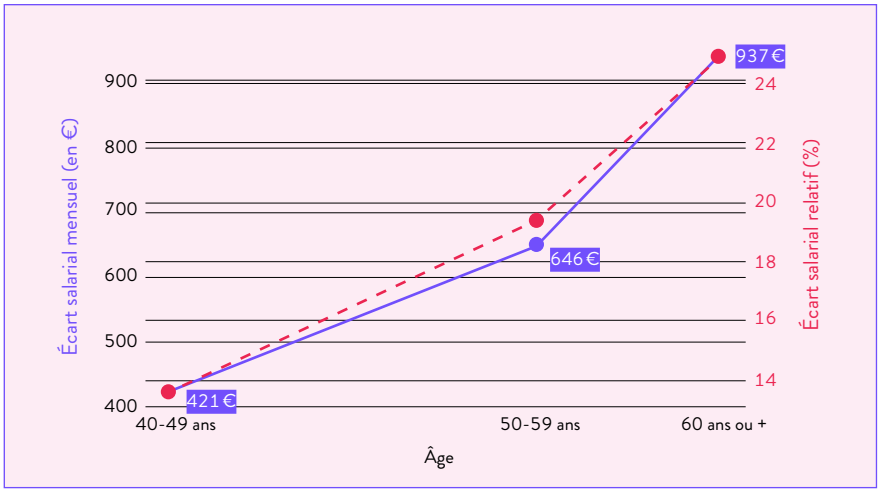
4 | Écart de salaire entre femmes et hommes en 2023, Mathilde Gerardin, INSEE FOCUS, Mars 2025

Pour les salariées du privé, la progression de l'écart salarial que vivent les femmes séniores est alarmante comme l'illustre le graphique ci-après.

L'ÉCART SALARIAL MENSUEL ENTRE FEMMES ET HOMMES DU PRIVÉ EN NET ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN ENTRE 40 ET 60 ANS

Données INSEE 2025 (année 2023)

En fin de carrière, une femme salariée du privé de 60 ans gagne 937 € de moins que son équivalent masculin (à temps de travail équivalent).



LE CALCUL DE LA FONDATION DES FEMMES : 159 000 €, C'EST LE COÛT DU SEXISME ET DE L'ÂGISME POUR LES FEMMES DU PRIVÉ ENTRE 40 ET 60 ANS

Reprenons notre calculette féministe sur la base des données de revenu salarial.

A 40 ans, une femme salariée du privé gagne en net mensuel (équivalent temps plein) 2 688 € par mois. A 60 ans, elle en gagne 2 829 €.

Si elle avait été un homme, elle aurait gagné à 40 ans 3 109 € net mensuel (soit 421 € de plus), à 60 ans 3 766 €, (soit 937 € de plus).

- **Au total, combien d'argent les femmes séniores « perdent » par rapport aux hommes sur 20 ans ?**

Si l'on affine avec les écarts à 50 ans, en supposant une progression linéaire de l'écart salarial, faisons ensemble le calcul :

- Moyenne de l'écart entre 40 et 50 ans : (421 € + 646 €) / 2 = 533,50 €/mois
- Moyenne de l'écart entre 50 et 60 ans : (646 € + 937 €) / 2 = 791,50 €/mois
- **Perte totale sur 20 ans :** (533,50 € × 12 mois × 10 ans) + (791,50 € × 12 mois × 10 ans) = 159 000 €
- **Perte annuelle moyenne :** 159 000 € ÷ 20 = 7 950 € par an.

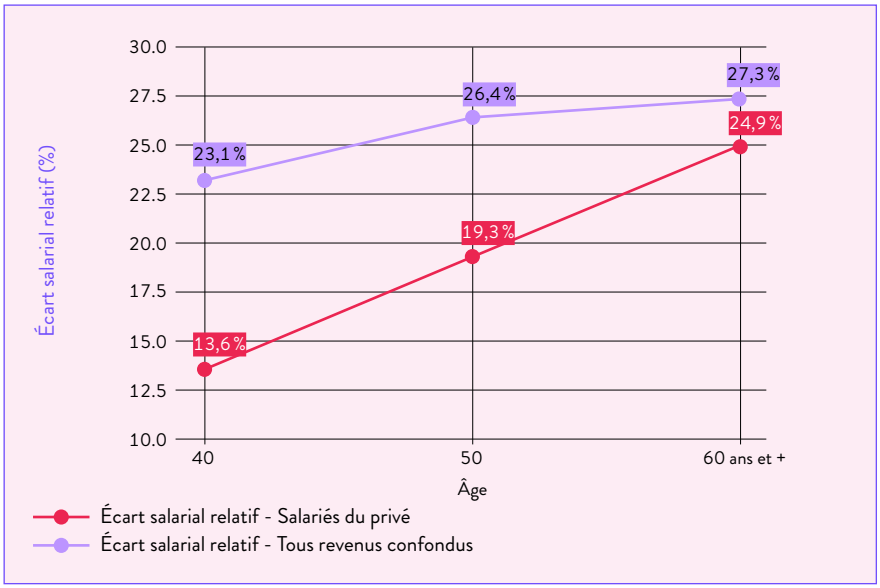
FONDATION DES FEMMES

Entre 40 et 60 ans, à chaque bougie soufflée, une femme salariée du privé perd en moyenne 7 950 € par rapport à une homme du même âge.

Dans le privé, le simple fait d'être une femme au lieu d'un homme, lui coûte 159 000 € sur 20 ans. C'est le coût du sexisme et de l'âgisme.

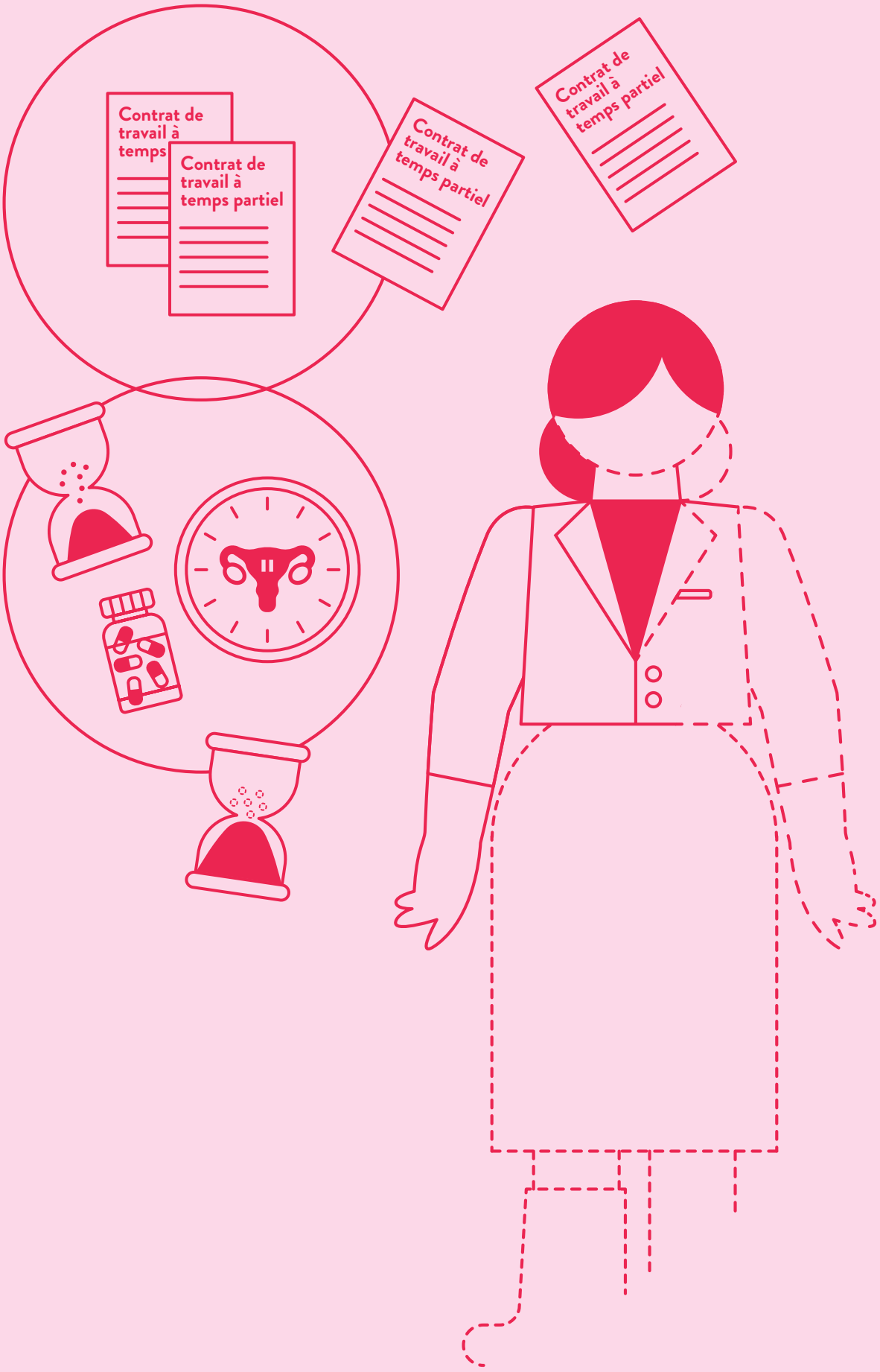
Notons que l'écart de revenus individuels (tous revenus confondus) que subissent les femmes est déjà haut passé 40 ans (23,1%), et s'il continue de se creuser pour atteindre 27,2% (soit +4,1 points), **ce sont bien les femmes salariées du privé qui vivent la plus forte progression de l'écart salarial sur la période :** +11 points entre 40 et 60 ans (de 13,6% d'écart à 24,9% en équivalent temps plein), comme l'illustre le graphique ci-après qui compilent les données INSEE précitées.

PROGRESSION DE L'ÉCART SALARIAL RELATIF ENTRE FEMMES ET HOMMES ENTRE 40 ET 60 ANS



Pourquoi cette différence ? Comme on le verra par la suite, on peut supposer que l'écart salarial en EQTP dans le privé augmente fortement avec l'âge en raisons des désavantages structurels subis par les femmes tout au long de leur carrière : moindre accès aux promotions, ségrégation professionnelle, plafond de verre, effets d'ancienneté défavorables... C'est dans le privé que se jouent les plus plus grandes discriminations de carrière et d'accès aux postes les mieux rémunérés, qui sont étudiés à la suite.

A l'inverse, l'écart de revenus progresse moins vite car il est ralenti par la stagnation des revenus en fin de carrière et par la perception de prestations sociales par les femmes, qui atténuent légèrement la progression de l'écart relatif.


Contrat de travail à temps
Contrat de travail à temps partiel
Contrat de travail à temps partiel
Contrat de travail à temps partiel

PARTIE 2

UNE ACCUMULATION DE FACTEURS QUI PÉNALISENT LES FEMMES SÉNIORES

Dans l'emploi : **les carrières des femmes entre 45 et 65 ans : des carrières hachées et à temps partiel dans des métiers peu valorisés**

En un demi-siècle, le taux d'activité des femmes de 45-65 ans a connu une croissance extraordinaire. Après avoir stagné jusqu'au milieu des années 1990, leur participation au marché du travail a ensuite augmenté à un rythme bien plus rapide que celle des hommes[5]. Selon le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes[6], le pourcentage de femmes de 50 à 64 ans en activité est passé de 46 % en 1995 à 62,9 % en 2017, soit une augmentation de près de 17 points en deux décennies. Pour la tranche des 55-59 ans, la progression est encore plus spectaculaire, passant d'environ 42 % en 1995 à 73,3 % en 2017. Cela s'explique par plusieurs facteurs, notamment l'entrée des femmes du *baby boom* sur le marché du travail et l'augmentation des divorces et du célibat qui rend l'autonomie financière essentielle.

MAIS DERRIÈRE CETTE ÉVOLUTION SE CACHENT TROIS PHÉNOMÈNES INCHANGÉS :

(i) les carrières des femmes sont plus hachées ;

(ii) les emplois qu'elles occupent continuent d'être moins valorisés ;

(iii) enfin, ces emplois sont souvent exercés à temps partiel, ce qui rend les femmes plus vulnérables professionnellement et plus précaires.

Tout cela devient particulièrement visible à la mi-vie car la « pénalité maternelle » a déjà fait son œuvre : la baisse des revenus liée au partage inégal des responsabilités familiales, les moindres opportunités et les renoncements se sont déjà produits et ont un effet cumulatif qui devient alors pleinement visible.

DES CARRIÈRES AVEC DES « TROUS » ET DES VIRAGES

COMME LE SOULIGNE **FRANÇOISE MILEWSKI**

« L'emploi des femmes séniores se caractérise par une plus grande vulnérabilité, comparé à celui des hommes seniors et comparé à celui de leurs cadettes[7] ». Cette vulnérabilité se caractérise d'abord par une discontinuité bien plus fréquente, avec des interruptions liées à la maternité et aux responsabilités familiales, mais aussi des difficultés spécifiques rencontrées pour se maintenir sur le marché du travail.

5 | « L'emploi des femmes seniores : une grande vulnérabilité », Françoise Milewski, OFCE, 29 janvier 2020.

6 | « LES FEMMES SENIORS DANS L'EMPLOI - État des lieux », Brigitte Grésy, Françoise Milewski, Florence Chappert, Adélaïde Amouzou, CSEP / ANACT / DGEFP, juin 2019.

7 | « L'emploi des femmes seniores : une grande vulnérabilité », Françoise Milewski, OFCE, 29 janvier 2020.

Plus de la moitié des femmes (50,7 %) prennent leur retraite en ayant connu des périodes de non-emploi dans les années qui précèdent[8]**,** et elles subissent davantage de changements de statuts que les hommes. Alors que 58,5 % des hommes ont connu des trajectoires sans années de non-emploi, c'est le cas seulement pour 49,3 % des femmes.

Or les « trous » dans le CV ont deux conséquences délétères : d'une part, **ils empêchent les femmes d'avoir assez de trimestres cotisés pour toucher une pension de retraite** décente ; d'autre part, **ils dévalorisent le profil des femmes aux yeux des recruteurs**, ce qui les cantonne dans des emplois moins valorisés. Ces « trous » sont donc à la fois une cause et une conséquence des reconversions professionnelles des femmes en milieu de carrière. De nombreuses femmes choisissent ou subissent un changement de voie professionnelle, estimant avoir « moins à perdre », ce qui renforce encore la discontinuité de leurs parcours. Elles se reconvertissent souvent vers des emplois moins bien rémunérés, notamment dans les services aux particuliers, là où se concentre la majorité des emplois créés au bas de l'échelle des salaires depuis les années 1990.

DES EMPLOIS FÉMINISÉS DÉVALORISÉS

Les métiers liés au soin des enfants ou des personnes âgées restent majoritairement féminins, un phénomène qui n'a pas évolué au cours des trente dernières années. Que ce soit dans les Ehpad, crèches, hôpitaux, écoles ou à domicile, **entre 80 et 100 % des professionnel·le·s sont des femmes**, hier comme aujourd'hui. La crise du COVID-19 a révélé cette ségrégation professionnelle : 65 % des emplois « en première ligne » étaient occupés par des femmes dans les secteurs du sanitaire, social, éducatif, et des métiers de service comme caissières ou aides à domicile.

Or, la ségrégation professionnelle – c'est-à-dire la tendance structurelle à concentrer les femmes et les hommes dans des métiers différents – est une caractéristique marquante du marché du travail. Elle conduit à une surreprésentation des femmes dans certains secteurs, en particulier ceux liés au soin et aux services à la personne, qui sont historiquement et socialement perçus comme des prolongements du rôle domestique féminin. Ces métiers, largement féminisés, sont systématiquement moins valorisés, tant en termes de reconnaissance sociale que de rémunération. **De nombreuses femmes âgées de 45 à 65 ans s'orientent vers ces professions en milieu de carrière, souvent après avoir rencontré des difficultés professionnelles ou personnelles.**

Comme le souligne *Bruno Palier*, *« beaucoup des services aux autres ont d'abord été fournis de manière informelle comme tâches domestiques accomplies par les femmes »*. Cette origine domestique a contribué à invisibiliser et à dévaloriser ces emplois. **La « naturalisation » du soin alimente une double invisibilisation**. Le travail des femmes est perçu comme une extension « normale » de leurs rôles familiaux. Par ailleurs, il est dévalorisé économiquement, car ce qui est supposé découler de qualités « naturelles » n'est pas rémunéré comme une compétence acquise. Les femmes de **45 à 65 ans** sont particulièrement concernées par cette assignation au *care*, parce qu'on attend d'elles qu'elles s'occupent des autres, gratuitement.

Les femmes sont donc doublement exploitées : elles donnent gratuitement dans la sphère privée, tout en étant sous-payées dans la sphère professionnelle. Pour continuer à s'occuper de leurs proches, elles recherchent des emplois compatibles avec leurs contraintes personnelles. Les métiers du soin sont en apparence conçus pour s'adapter à cette disponibilité : horaires fragmentés, temps partiel, flexibilité. **Mais ce qui semble offrir de la souplesse devient vite une trappe à précarité**, où le travail rémunéré reste subordonné au travail gratuit, prolongeant la logique de l'assignation au *care* dans la structure même du marché du travail.

Un autre piège est l'idée que les métiers du soin sont « par nature » peu productifs. Selon la théorie de Baumol[10], les services aux personnes ne permettraient pas de gains de productivité, une mesure centrée sur la quantité produite par unité de temps qui

8 | « Les retraités et les retraites », Édition 2024, Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees).

9 | « Pourquoi les personnes occupant un emploi « essentiel » sont-elles si mal payées ? » Bruno Palier, SciecesPo, LIEPP Working Paper, décembre 2020, n°116.

10 | William Baumol, économiste américain, a formulé la théorie de la « maladie des coûts », selon laquelle, dans les secteurs à faible automatisation comme les services, les gains de productivité sont limités, ce qui entraîne une augmentation des coûts sans amélioration proportionnelle de la production.

11 | *En finir avec la productivité. Critique féministe d'une notion phare de l'économie et du travail*, Laetitia Vitaud, Payot, 2022.

ne s'adapte pas aux activités où la qualité de la relation prime sur la vitesse d'exécution. Malgré leur utilité sociale évidente, ces emplois restent donc dévalorisés car ils ne répondent pas aux critères productivistes classiques[11].

LE TEMPS PARTIEL COMME SOURCE D'ENLISEMENT PROFESSIONNEL

Le temps partiel est l'une des caractéristiques les plus remarquables de l'emploi féminin en seconde partie de carrière. En 2017, **33,7 % des femmes séniores travaillaient à temps partiel, contre 11 % des hommes seniors**[12]. Ce chiffre atteint **43,3 %** chez les femmes de plus de 60 ans. Cette divergence entre femmes et hommes par rapport au temps partiel confirme que le temps partiel senior féminin relève moins d'un choix lié à l'approche de la retraite que d'une contrainte liée à leur situation spécifique. Pour elles, **le temps partiel représente souvent un levier de maintien dans l'emploi.**

C'est ça ou rien.

Si les évolutions récentes montrent un recul du temps partiel chez les 25-49 ans, il progresse en revanche chez les séniores. Ce temps partiel est souvent contraint, lié à des responsabilités familiales ou à des conditions d'emploi à prendre ou à laisser dans les secteurs du soin féminisés. La qualité de ces temps partiels est préoccupante : **16,5 % des femmes de plus de 60 ans occupent un emploi de moins de 15 heures**, un volume horaire particulièrement précarisant. Cela impacte fortement leur autonomie financière et leurs droits à la retraite.

Le temps partiel des femmes séniores est emblématique de l'enlisement de leurs carrières. Non seulement leurs rémunérations ne progressent plus, mais on observe même chez elles une tendance à la déqualification. Contrairement aux hommes, dont les carrières montent en qualification avec l'âge, les femmes de plus de 50 ans occupent en moyenne des postes moins qualifiés que leurs cadettes[13].

Tout cela se traduit par des inégalités entre les femmes et les hommes qui s'aggravent avec l'âge, en grande partie à cause de la polarisation de l'emploi et de la montée du temps partiel. Les femmes séniores sont nombreuses dans des métiers peu qualifiés et mal payés qui se sont fortement développés depuis les années 1990. Ces emplois, plus souvent précaires et occupés à temps partiel, s'accompagnent de « salaires bas, des contrats à court terme et une faible protection sociale[14] ». **En 2014, l'écart de salaire moyen entre femmes et hommes était de 23,8 %, mais il montait à 29,4 % après 55 ans**[15].

12 | « LES FEMMES SENIORS DANS L'EMPLOI - État des lieux », Brigitte Grésy, Françoise Milewski, Florence Chappert, Adélaïde Amouzou, CSEP / ANACT / DGEFP, juin 2019.

13 | « LES FEMMES SENIORS DANS L'EMPLOI - État des lieux », Brigitte Grésy, Françoise Milewski, Florence Chappert, Adélaïde Amouzou, CSEP / ANACT / DGEFP, juin 2019.

14 | « Pourquoi les personnes occupant un emploi « essentiel » sont-elles si mal payées ? » Bruno Palier, SciencesPo, LIEPP Working Paper, décembre 2020, n°116.

15 | « LES FEMMES SENIORS DANS L'EMPLOI - État des lieux », Brigitte Grésy, Françoise Milewski, Florence Chappert, Adélaïde Amouzou, CSEP / ANACT / DGEFP, juin 2019.

LES FEMMES SÉNIORES RESTENT LES PLUS TOUCHÉES PAR LE TEMPS PARTIEL **FRANÇOISE MILEWSKI,** ÉCONOMISTE À SCIENCES PO, SPÉCIALISTE DES INÉGALITÉS FEMMES-HOMMES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Le taux de temps partiel dans l'emploi des femmes a diminué ces dernières années, passant de plus de 30 % pendant les années 2000-2010 à 26,5 % en 2022. Cette baisse reflète une amélioration de la situation moyenne de l'emploi féminin. Mais cette moyenne masque des réalités contrastées, particulièrement chez les femmes séniores.

Dans la mesure où elles ont des parcours plus heurtés dans l'emploi, lorsque les femmes perdent leur emploi ou qu'elles se sont arrêtées pour enchaîner des congés parentaux et qu'elles ont du mal à se réinsérer dans le monde du travail, elles prennent ce qu'elles trouvent, souvent des temps partiels.

Le temps partiel touche différemment les femmes selon leur situation :

- Les femmes cadres optent généralement pour des temps partiels longs (80 % du temps plein), ce qui reste pénalisant mais n'entraîne pas une précarité extrême ;
- Les femmes dans les métiers de services dont les qualifications ne sont pas reconnues subissent des conditions bien plus difficiles.

Dans de nombreux emplois dans les services (en particulier le soin), il ne s'agit pas de « faible qualification » mais de « qualification non reconnue ». Ce qui explique les faibles rémunérations. À cela s'ajoutent des conditions de travail souvent intenses et difficiles, aggravées par des rythmes soutenus et les temps de trajet. Souvent, une simple augmentation du nombre d'heures sans repenser l'organisation du travail serait vouée à l'échec, car l'intensité du travail est telle que, par exemple, une caissière capable de tenir 25 heures ne pourrait pas supporter les mêmes cadences sur 35 heures.

Finalement, on se rend compte que même lorsqu'elles n'ont plus de charges d'enfant, les femmes restent pénalisées. À l'approche de la retraite, puis à la retraite, de nombreuses femmes connaissent une situation de précarité, voire de pauvreté.

Le poids des discriminations structurelles croisées entre sexisme et agisme : le plafond des séniores ?

Sur le marché du travail, les femmes séniores se heurtent au sexisme et à l'âgisme. Cette « double peine » est particulièrement handicapante. Les femmes séniores font face à un chômage de longue durée plus persistant, avec davantage d'ancienneté moyenne au chômage[16]. Cette situation les contraint souvent à accepter des emplois précaires ou à temps partiel pour retrouver une activité professionnelle, ce qui explique leur surreprésentation dans les demandes d'emploi en activité réduite.

16 | « LES FEMMES SENIORS DANS L'EMPLOI - État des lieux », Brigitte Grésy, Françoise Milewski, Florence Chappert, Adélaïde Amouzou, CSEP / ANACT / DGEFP, juin 2019.

La double discrimination (sexisme et âgisme) renforce le plafond de verre déjà existant et contribue à une forme d'invisibilisation progressive des femmes séniores dans les organisations. Le 10ème baromètre du Défenseur des droits[17] montre que la progression de carrière s'inverse avec l'âge selon le genre : alors que les hommes seniors sont plus souvent cadres et moins souvent non qualifiés que leurs cadets, les femmes séniores occupent des postes moins qualifiés que leurs cadettes. L'écart salarial s'accentue avec l'âge pour atteindre 29,4 % chez les plus de 55 ans.

De plus, la disparition progressive des femmes séniores des postes à responsabilité s'accompagne d'une invisibilisation médiatique et sociale, comme le confirme le baromètre du CSA[18] qui montre que les femmes de plus de 50 ans ne représentent que 18 % des personnes visibles dans les médias, alors qu'elles constituent 41 % de la population active.

UN CHÔMAGE QUI S'ALLONGE, DES MÉCANISMES D'EXCLUSION SPÉCIFIQUES

Selon le baromètre du Défenseur des droits, le taux de chômage des femmes séniores (55-64 ans) est de 5,7 %, légèrement inférieur à celui des hommes seniors qui atteint 6,7 %. Mais cette statistique masque une situation plus complexe. **Les femmes séniores sont plus souvent en situation de sous-emploi et davantage représentées dans les demandes d'emploi en activité réduite.** De plus, celles qui perdent leur emploi basculent plus souvent vers l'inactivité ou acceptent des emplois précaires, disparaissant ainsi des statistiques du chômage, tandis que les hommes demeurent officiellement au chômage. Cette vulnérabilité se traduit également par une surreprésentation des femmes séniores dans le « halo autour du chômage » (personnes souhaitant travailler mais non comptabilisées comme chômeuses), qui représente 80,6 % du chômage au sens du BIT pour les femmes séniores contre 62,3 % pour les hommes[19].

Le chômage des femmes séniores est en moyenne un peu moins long que celui des hommes du même âge, notamment parce qu'elles acceptent plus souvent des emplois à temps partiel ou moins valorisés. Leur ancienneté moyenne au chômage est de 23 mois, contre 27,1 mois pour les hommes seniors. Mais ce chômage reste nettement plus long que celui des plus jeunes. Chez les seniors, la part du chômage de longue durée (plus d'un an) atteint 60 % pour les femmes et 65,8 % pour les hommes, contre moins de 40 % pour l'ensemble des demandeurs d'emploi. Passé 45 ans, le chômage tend donc à s'installer dans la durée, traduisant une plus grande difficulté de réinsertion professionnelle. Selon une étude de France Stratégie, la probabilité d'être contactée pour un entretien chute fortement dès 40 ans, et ce recul est encore plus marqué pour les femmes que pour les hommes[20].

Si les hommes seniors subissent également l'âgisme, il apparaît que celui dont les femmes sont victimes est plus fort, car il s'ajoute au sexisme. 16,9 % des femmes ont subi une discrimination liée à l'âge contre 13,8 % des hommes, et 23,7 % des femmes subissent des discriminations liées au sexe[21]. Selon l'association *Force Femmes*, **68 % des cabinets de recrutement considèrent l'âge comme un facteur potentiellement discriminant, et 47 % avouent qu'il est difficile de « placer » une femme de plus de 45 ans.**

Les employeurs et les cabinets de recrutement leur attribuent des caractéristiques négatives spécifiques : manque de flexibilité et d'adaptabilité, obsolescence des compétences numériques, coût salarial trop élevé et temps restant à travailler jugé insuffisant. Un élément particulièrement discriminant concerne l'apparence physique, citée comme frein à l'embauche des femmes séniores par 78 % des cabinets de recrutement.

Il y a plus de 50 ans, dans son essai *The Double Standard of Aging*[22], *Susan Sontag* dénonçait l'injustice flagrante avec laquelle la société juge le vieillissement des femmes par rapport à celui des hommes. Tandis que les hommes sont supposés gagner en autorité, en crédibilité ou même en charme en vieillissant, les femmes, elles, sont souvent perçues comme « déclinantes », mises à l'écart des rôles valorisés, invisibilisées. Cette asymétrie reste criante dans le monde du travail.

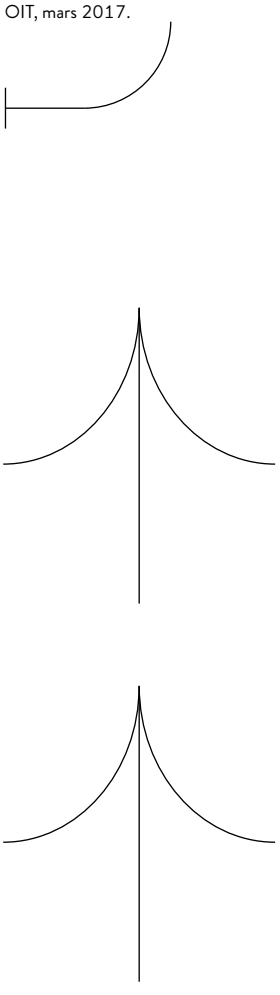
17 | Enquête sur l'accès aux droits Volume 3 - 10e Baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi, Défenseur des droits / OIT, mars 2017.

18 | Baromètre de la représentation des femmes à la télévision - Année 2018, Conseil supérieur de l'audiovisuel.

19 | « LES FEMMES SENIORS DANS L'EMPLOI - État des lieux », Brigitte Grésy, Françoise Milewski, Florence Chappert, Adélaïde Amouzou, CSEP / ANACT / DGEFP, juin 2019.

20 | Idem.

21 | Enquête sur l'accès aux droits Volume 3 - 10e Baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi, Défenseur des droits / OIT, mars 2017.



On comprend mieux pourquoi les femmes, dont les parcours reflètent l'impact cumulé des inégalités subies tout au long de la carrière, connaissent des trajectoires plus descendantes que les hommes. **Les discriminations systémiques dont elles sont victimes — moindre accès à la formation (33,7 % des femmes séniores accèdent à la formation contre 39,6 % pour la moyenne des salariés)[23], moins d'opportunités de promotion, et un effet aggravé des interruptions de carrière**. Ces mécanismes créent un cercle vicieux où, déjà marginalisées, elles deviennent les premières cibles lors des restructurations ou font l'objet de pressions pour des départs anticipés.

Face à ces constats préoccupants, des initiatives émergent pour valoriser la place des seniors en entreprise. La Charte 50+, lancée en 2022 par le Club Landoy et le groupe L'Oréal[24] représente une avancée encourageante. Ce collectif, qui compte désormais 306 entreprises signataires, s'engage autour de dix actions concrètes : lutte contre les stéréotypes liés à l'âge, développement des compétences tout au long de la carrière, recrutement sans discrimination, transmission intergénérationnelle des savoirs et accompagnement spécifique pour la santé et le bien-être au travail. Les premiers indicateurs publiés en 2025 montrent cependant que des efforts restent à fournir : si 34 % des salariés des entreprises signataires ont plus de 50 ans, ils ne représentent que 13 % des recrutements et 19 % des mobilités internes. Pour les femmes séniores, cette initiative offre un levier potentiel contre la double discrimination qu'elles subissent, bien que les enjeux spécifiques liés au genre mériteraient d'être davantage ciblés.

22 | The Double Standard of Aging, Susan Sontag, 1972.

23 | « LES FEMMES SENIORS DANS L'EMPLOI - État des lieux », Brigitte Grésy, Françoise Milewski, Florence Chappert, Adélaïde Amouzou, CSEP / ANACT / DGEFP, juin 2019.

24 | La charte 50+ du Club Landoy : https://www.clublandoy.com/la-charte-50/

FORCE FEMMES - 20 ANS AU SERVICE DES 45+ EN QUÊTE DE REBOND PROFESSIONNEL **SOPHIE FENOT, DÉLÉGUÉE GÉNÉRALE DE FORCE FEMMES**

Depuis 2005, Force Femmes accompagne chaque année entre 1500 et 2000 femmes de plus de 45 ans dans six grandes villes françaises. Avec l'aide de 750 bénévoles experts, l'association propose des parcours de retour à l'emploi ou de création d'entreprise.

Le profil type ? Des femmes d'une cinquantaine d'années, souvent cadres (Bac+4/5 à Paris, Bac+2/4 en régions), frappées de plein fouet par l'invisibilisation sur le marché du travail. Sans les cibler spécifiquement, Force Femmes attire ce public par son ancrage dans le monde corporate et la qualité de son réseau.

Deux leviers sont essentiels : regagner confiance en soi — souvent laminée par des mois de recherches infructueuses — et maîtriser les outils clés d'une candidature efficace (LinkedIn, algorithmes, pitch, compétences transférables…).

Premier motif d'inscription : l'isolement. L'approche collective de Force Femmes crée une dynamique de soutien et de partage. Car au-delà des freins extérieurs, les femmes intègrent souvent les stéréotypes qui les pénalisent, notamment dans le numérique. L'association les aide à reprendre la main grâce à des outils comme Canva ou Notion. L'objectif n'est pas une formation technique, mais un déclic de confiance.

Côté entrepreneuriat, la vigilance est de mise : de nombreux projets féminins (coaching, care) peinent à être viables. Mieux vaut parfois réorienter vers un emploi salarié.

Malgré des RH plus ouvertes, les freins persistent côté managers. La solution ? Former concrètement à la gestion intergénérationnelle, au-delà des simples discours.

Et surtout, savoir anticiper : « Il vaut mieux partir quand tout va bien » pour retrouver un poste valorisant sa séniorité, plutôt que subir une rupture passé 50 ans.

LE PLAFOND DE VERRE RENFORCÉ

Contrairement aux hommes pour qui la qualification s'accroît avec l'âge, les femmes connaissent une stagnation, voire une régression de leur carrière à partir de la mi-vie. Les hommes deviennent plus souvent cadres. Les femmes, non. Comme le résume *Françoise Milewski*[25] : *« Pour les salariés à temps complet, la progression est beaucoup plus marquée chez les hommes, en particulier pour les plus diplômés, alors que pour les femmes, les carrières sont plus plates, qu'elles soient diplômées ou non, sans progression au fil des générations. »*

Le plafond de verre, cette barrière invisible limitant l'accès des femmes aux postes à responsabilité, s'intensifie pour les femmes de 45 à 65 ans. Leurs carrières sont étonnamment plates – sans progression significative avec l'âge. À 40 ans, les hommes gagnent en moyenne 20 % de plus que le salaire moyen national, alors que le salaire des femmes du même âge atteint juste le salaire moyen. En fin de carrière, les hommes atteignent 130 % du salaire moyen national contre seulement 110 % pour les femmes[26].

Les séniores restent plus longtemps dans les mêmes postes, ce qui constitue un facteur d'usure. Leur mobilité interne est plus restreinte, avec seulement 12 % déclarant avoir bénéficié d'une promotion dans les cinq dernières années contre 19 % des hommes de la même tranche d'âge. Ces obstacles structurels, moins visibles que les discriminations directes, contribuent à solidifier un plafond de verre déjà difficile à franchir pour les femmes en début de carrière.

L'ENTREPRENEURIAT COMME SOLUTION POUR TRAVAILLER

Bien que les femmes demeurent moins nombreuses à entreprendre que les hommes – elles ne représentent qu'environ 25 % des dirigeant·e·s d'entreprise en France, une proportion qui chute à 19 % dans les PME et à 12 % dans les PME-ETI[27] – **les femmes séniores (45-65 ans) sont surreprésentées parmi les entrepreneures : l'âge moyen des indépendantes est de 46 ans**, contre 42 ans pour les auto-entrepreneures, et 37 % des femmes entrepreneures se lancent après 50 ans, contre seulement 23 % des hommes[28].

Toutefois, elles n'entreprennent pas dans les mêmes conditions que leurs homologues masculins : plus la taille de l'entreprise augmente, moins les femmes sont présentes à sa tête, avec seulement 6 % de femmes dirigeantes dans les ETI de plus de 250 salariés. L'entrepreneuriat ou l'auto-entrepreneuriat constitue souvent pour elles une reconversion, notamment après un parcours salarié ou en raison de difficultés d'accès à l'emploi. **Les femmes séniores créent majoritairement des entreprises dans des secteurs où elles sont déjà très présentes**[29], comme les soins, le bien-être, les services à la personne, le commerce et le bien-être, secteurs traditionnellement moins rémunérateurs que ceux privilégiés par les hommes (industrie, BTP, transports, numérique, services aux entreprises). Cette spécialisation sectorielle se traduit par une plus grande précarité économique : **le chiffre d'affaires annuel moyen des entreprises dirigées par des femmes est inférieur de 20 % à celui de leurs homologues masculins** (39 363 € contre 49 304 € chez les indépendants[30]), et les revenus déclarés suivent la même tendance, accentuant l'écart économique entre entrepreneures séniores et entrepreneurs seniors. De la même façon, la réalité montre que la micro-entreprise ne permet pas d'avoir des revenus suffisants pour sortir de la précarité : selon BPI France, en 2022, les femmes micro-entrepreneures déclaraient un revenu annuel moyen de 6 598 €, soit 18,9 % de moins que les hommes, dont le revenu moyen s'élevait à 8 135 €[31].

25 | « L'emploi des femmes seniores : une grande vulnérabilité », Françoise Milewski, OFCE, 29 janvier 2020.

26 | « LES FEMMES SENIORS DANS L'EMPLOI - État des lieux », Brigitte Grésy, Françoise Milewski, Florence Chappert, Adélaïde Amouzou, CSEP / ANACT / DGEFP, juin 2019.

27 | Rapport du Gouvernement sur la situation des entrepreneures, Décembre 2019 ; La place des femmes dans le paysage de la création d'entreprise, BPI France

28 | Quel avenir pour les femmes de plus de 45 ans? FORCE FEMMES

29 | Créations d'entreprises en Île-de-France : les femmes sont majoritaires dans un seul secteur d'activité, INSEE Ile de France, 14/12/2021

30 | Rapport du Gouvernement sur la situation des entrepreneures, Décembre 2019

31 | Femmes et auto-entreprise : Où en sommes nous ?, BPI France, mars 2025

Le poids du *care* atteint son sommet à la mi-vie avec un coût pour la carrière

À la période pivot des 45-65 ans, de nombreuses femmes se retrouvent au cœur d'un tourbillon de responsabilités familiales et sociales. La « mi-vie » devient pour beaucoup d'entre elles le point culminant des charges de *care*, qui englobe le soin et l'attention portées aux autres, non seulement dans le monde du travail mais aussi, pour de nombreuses femmes, dans la sphère privée.

On parle d'aidance[32] pour désigner l'aide régulière apportée à un proche en situation de dépendance, qu'il s'agisse d'un parent âgé, d'un conjoint malade ou d'un enfant en situation de handicap. **Or cette charge repose très majoritairement sur les femmes** — et tout particulièrement sur celles de 45 à 65 ans, souvent prises en étau entre les besoins de leurs enfants encore dépendants et ceux de leurs propres parents vieillissants. À cette étape charnière de la vie, **l'aidance ne constitue pas seulement une responsabilité affective : elle devient aussi un facteur de vulnérabilité sociale et économique**.

LA « GÉNÉRATION SANDWICH » : UNE ACCUMULATION DE RÔLES RELATIONNELS

Être prise en étau entre le soin apporté aux enfants, parfois encore jeunes ou jeunes adultes en situation de dépendance économique, et celui requis par des parents vieillissants, voilà une situation qui se banalise chez les séniores en raison de l'allongement de la durée de vie, du recul de l'âge de la maternité et de l'entrée tardive dans la vie active des jeunes. Dans ce contexte, ces femmes de la « génération sandwich » font face à une multiplication des responsabilités de *care*.

À mesure qu'elles avancent dans la vie, les femmes accumulent les rôles relationnels : mère, conjointe, fille, sœur, et potentiellement grand-mère. Cette multiplication des statuts entraîne **une augmentation des possibles responsabilités de soin**. Comme l'indique la note *« Le coût d'être aidante »*[33], « les femmes sont en première ligne quand la société fait défaut. On ne compte aujourd'hui pas assez de structures, pas assez de moyens, pas assez de personnels pour s'occuper des personnes malades, en perte d'autonomie ou en situation de handicap. Alors ce sont les femmes, une fois encore, qui servent de variable d'ajustement. »

L'âge moyen d'entrée dans l'aidance est estimé à 39 ans[34], ce qui place cette responsabilité au début de la mi-vie pour beaucoup de femmes. En France, on estime à 11 millions le nombre d'aidant·es, dont 60 % sont des femmes. Ce pourcentage s'élève même à 74 % lorsque les soins deviennent plus contraignants physiquement et psychiquement.

L'IMPACT SOUS-ESTIMÉ DE LA GRAND-MATERNITÉ

La concentration des responsabilités de *care* sur les femmes de 45-55 ans repose sur des constructions sociales ancrées, y compris pour ce qui concerne la grand-maternité. La ménopause, transition biologique survenant en milieu de vie, est souvent liée à une redéfinition du rôle social des femmes, notamment vers la grand-maternité. L'hypothèse anthropologique dite « de la grand-mère » avance que les femmes post-ménopausées auraient apporté un avantage évolutif en s'occupant de leurs petits-enfants[35], contribuant ainsi à la survie du groupe. Selon cette théorie, c'est l'évolution qui a favorisé l'apparition de la ménopause pour libérer les femmes de la reproduction

32 | « Le coût d'être aidante : peut-on aider sans compter ? », Observatoire de l'émancipation économique des femmes, Fondation des femmes, 20 juin 2024.

33 | « Le coût d'être aidante : peut-on aider sans compter ? », Observatoire de l'émancipation économique des femmes, Fondation des femmes, 20 juin 2024.

34 | Étude OCIRP / VIAVOICE 2024 : « Salariés aidants : quelles réponses ? ».

35 | "Grandmother hypothesis and primate life histories", Helen Perich Alvarez, *American Journal of Biological Anthropology*, 17 octobre 2000.

et leur permettre de se consacrer à la transmission des savoirs et aux soins. **Si cette vision est intéressante sur le plan évolutif, elle essentialise le rôle des grand-mères**, de la même manière que l'on a longtemps justifié le sacrifice maternel. Cette vision des choses renforce ainsi un déterminisme biologique qui assigne les femmes à la sphère du *care*, même après la fin de leur fertilité.

L'impact de la grand-maternité sur la vie professionnelle des femmes est largement sous-estimé car on associe spontanément la grand-parentalité à la retraite. Or l'âge moyen auquel on devient grand-mère (quand on le devient) a beau reculer, du fait de l'âge de plus en plus tardif de la maternité, il se situe néanmoins longtemps avant la retraite, **vers 55-56 ans**[36]**. Autrement dit, les grand-mères de petits enfants en bas âge sont généralement actives**. Or la grand-maternité a un impact non négligeable sur la carrière des femmes séniores.

Ce sont en effet majoritairement les femmes qui assument la partie la plus contraignante du rôle de grand-parent. *«Avec des intensités et des fréquences différentes, les grands-parents constituent une des pierres angulaires de la politique familiale en Europe, y compris la garde des enfants en bas âge»*, souligne la sociologue *Marie-Thérèse Casman*[37]. **Face à la pénurie de solutions de garde**[38]**, les grands-mères prennent le relais**. Elles restent ainsi les principales pourvoyeuses de soins, consolidant les liens affectifs entre les générations.

Quand il s'agit de donner du temps, ce sont les grands-mères plus que les grands-pères qui répondent présentes. Selon l'École des Grands-Parents Européens (EGPE)[39], cela représenterait **23 millions d'heures hebdomadaires gratuitement** dédiées à la garde d'enfants. De nombreuses grands-mères sont obligées de jongler entre travail et garde des petits-enfants. Cette situation peut même conduire à des aménagements professionnels, comme la réduction du temps de travail ou des départs anticipés à la retraite.

36 | En 2013, on devenait grand-mère en moyenne à 54 ans : «15 millions de grands-parents», Nathalie Blanpain, Liliane Lincot, division Enquêtes et études démographiques, INSEE Première, N°1469, 23 octobre 2013.

37 | «Quand les grands-mères gardent leurs petits-enfants», Nina Sirilma, Magazine Axelle (média féministe belge), hors-série N°195-196, janvier-février 2017.

38 | Fin 2020 en France, les modes de garde formels n'ont les capacités pour n'accueillir que six jeunes enfants (0-3 ans) sur dix, selon une étude de l'UFC-Que Choisir, publiée en 2023.

39 | L'EGPE (École des Grands-Parents Européens) a un observatoire de la grand-parentalité.

40 | «C'est fini, on arrête de garder les petits-enfants ! » : la tentation de l'« égoïsme positif », Marjorie Philibert, *Le Monde*, 13 juillet 2024.

DANS NOTRE IMAGINAIRE, LA GRAND-MÈRE, C'EST CELLE QUI DIT TOUJOURS OUI.
ODILE PLAN, SPÉCIALISTE DU VIEILLISSEMENT, PRÉSIDENTE DE L'ASSOCIATION OR GRIS

Les grands-parents, et surtout les grands-mères, sont les grands oubliés de la recherche. Les dernières études datent de 2011. Cela concerne plus de 15 millions de personnes, dont trois sur cinq sont des femmes. On devient grand-mère en moyenne autour de 55 ans, quand on est encore loin de la retraite. La nouvelle grand-mère est encore en activité.

Devenir grand-mère a un impact sur la vie professionnelle. Beaucoup souhaitent soutenir leur fille en gardant les petits-enfants pour leur permettre de travailler et faire face à la charge quotidienne. Ce soutien familial repose majoritairement sur les femmes. Le rôle de grand-mère est assumé de manière différente selon les milieux. Les femmes qui font carrière sont plus nombreuses à poser des limites : « Je ne suis pas un mode de garde ». D'autres, parfois moins favorisées, investissent davantage ce rôle de manière affective et pratique.

Il existe plusieurs figures : la « tradi », qui reçoit les enfants le mercredi ; la grand-mère dévouée, toujours disponible ; et celle qui revendique ses propres règles et limites. La proximité géographique joue aussi un rôle : si les grands-parents habitent à proximité, ils sont plus sollicités. Mais même à distance, nombreuses sont les grand-mères qui s'occupent de leurs petits enfants pendant les vacances scolaires, y compris lorsqu'elles sont encore en activité. On peut aussi parler d'une place particulière : avec les familles recomposées, un petit-enfant peut se retrouver avec huit grands-parents…

L'image des grand-mères a changé : on est passé de la « mémé » à la « super mamie », active et dynamique. Pourtant, cette valorisation reste ambivalente. Certaines femmes refusent souvent d'être rangées dans la case « mamie », perçue comme dévalorisante.

Cette situation est parfois choisie. Ayant parfois dû freiner leur carrière faute de soutien, ces femmes qui prennent du champ par rapport à leur carrière veulent offrir à leurs filles les chances qu'elles n'ont pas eues en gardant leurs petits-enfants, comme l'explique Marie-Thérèse Casman. Ce travail de garde, non payé, est essentiel mais invisible. Il est généralement exécuté avec amour et plaisir, mais certaines grands-mères revendiquent un « égoïsme positif »[40] et voudraient qu'on ne prenne pas pour acquis le sacrifice de leur temps. Cette affirmation de la dimension économique de la grand-maternité reste cependant rare, tant la société exige la disponibilité des grands-mères.

L'AIDANCE DES FEMMES SÉNIORES LEUR COÛTE CARRIÈRE ET SANTÉ

Comme le démontre la note 5 de l'Observatoire de l'émancipation économique des femmes, *« Le coût d'être aidante »* parue en juin 2024[41] : l'aidance coûte aux femmes séniores leur carrière, leur santé et leur retraite.

41 % des femmes aidantes refusent des opportunités professionnelles, et 43 % ont dû arrêter de travailler. Cette charge pèse sur leurs carrières, les pousse vers le temps partiel (29 % contre 13 % des hommes) et compromet leurs droits à la retraite : 62 % s'en inquiètent, contre 44 % des hommes.

Le poids du soin affecte aussi la santé : 81 % des aidantes placent celle des autres avant la leur, et 20 % renoncent à leurs propres soins. Surcharge mentale, stress et épuisement professionnel touchent plus de la moitié d'entre elles ; un tiers souffre psychologiquement. Le risque de surmortalité est réel : 60 % des aidant·es y sont exposé·es après la maladie d'un proche.

Enfin, la vie sociale s'efface : la majorité renonce à des loisirs, vacances ou engagements. Ce rôle essentiel reste invisibilisé, malgré son coût humain considérable.

L'INVISIBILISATION PROGRESSIVE DANS LES ORGANISATIONS COMME DANS LES MÉDIAS

Tout se passe comme si les femmes « disparaissaient » au fur et à mesure que l'on monte dans la hiérarchie des organisations. En effet, leur progression de carrière connaît souvent un coup d'arrêt autour de la cinquantaine, quand elles deviennent invisibles dans les organisations, alors même que leur expérience peut être à son apogée.

Les femmes séniores sont largement sous-représentées dans les instances dirigeantes. Parmi les entreprises du CAC 40, même si la part des femmes au sein des comités exécutifs a augmenté, passant de 7 % en 2009 à 21 % en 2019[42] - la loi « Rixain » de 2021 a fixé un objectif de 30 % de femmes dans les Comex d'ici 2026. Un objectif en passe d'être atteint puisqu'en 2024, les femmes représentent environ 28 % des membres des comités exécutifs (Comex) des entreprises du CAC 40 et 26 à 28 % dans le SBF 120[43]. Cette proportion reste nettement inférieure à celle observée dans les conseils d'administration, où la parité est presque atteinte (près de 47 % de femmes dans le CAC 40), et progresse lentement malgré l'augmentation de la taille des Comex dans certaines entreprises pour répondre aux exigences réglementaires. La relative progression bénéficie davantage aux femmes plus jeunes, les séniores étant souvent écartées de ces promotions.

Cette invisibilité au sommet des organisations se reflète dans l'espace médiatique. L'absence de femmes de la mi-vie dans les médias ne fait que renforcer leur marginalisation au travail. En ne montrant que rarement des femmes expérimentées dans des rôles de leadership, dans des prises de parole expertes ou dans des récits valorisants (y compris dans la fiction), les médias contribuent à priver les plus jeunes de modèles ascendants et à renforcer l'idée qu'au-delà d'un certain âge, les femmes deviennent socialement et professionnellement invisibles. **Ce déficit de représentations influence non seulement les trajectoires individuelles, mais aussi les imaginaires collectifs du travail et du pouvoir.**

41 | Le coût d'être aidante : peut-on aider sans compter ?, Observatoire de l'émancipation économique des femmes, Laure Marchal, Fondation des femmes, 20 juin 2024.

42 | « Quelle place pour les femmes à la direction des entreprises du CAC 40 et du SBF 120 ? », Baromètre BCG x SISTA 2024, 10 décembre 2024.

43 | CAC 40 et loi Rixain : seulement 50 % des entreprises prêtes pour 2026

44 | Baromètre de la représentation des femmes à la télévision - Année 2018, Conseil supérieur de l'audiovisuel.

Selon le Baromètre 2018 du Conseil supérieur de l'audiovisuel[44], la présence des femmes à la télévision française a légèrement progressé, passant de 36 % en 2016 à 39 % en 2018. Cette hausse est visible dans les divertissements (43 %), les fictions (40 %) et l'information (38 %). Les programmes sportifs ont connu la plus forte progression, avec une représentation féminine passée de 17 % à 24 %, notamment grâce à des événements comme la Coupe du monde de football féminin. La qualité des rôles joués par les femmes s'est aussi améliorée : elles sont davantage présentes dans les rôles d'héroïnes (38,4 %) et de personnages principaux (40,2 %), et plus souvent associées à des rôles positifs (40,5 %) qu'à des rôles négatifs (29,7 %).

Mais ces progrès cachent un déséquilibre persistant lié à l'âge. Les femmes de 20 à 34 ans sont sur-représentées à l'écran : elles constituent 36 % des personnes visibles, alors qu'elles ne représentent que 17 % de la population active. À l'inverse, les femmes de plus de 50 ans sont largement invisibles : elles ne sont que 18 % à l'écran, contre 41 % dans la réalité. Le CSA conclut que des efforts importants restent à faire pour améliorer la visibilité des femmes de plus de 50 ans dans les médias.

EN POLITIQUE, POUR LES QUELQUES FEMMES, L'EXPÉRIENCE PAYE

A noter qu'en politique, la tendance est à nuancer légèrement : si dans les assemblées locales (conseil municipal, départemental, régional) où la parité s'applique, les femmes de moins de 45 ans sont plus nombreuses que leurs aînées, la tendance s'inverse pour les mandats nationaux. **Ainsi en 2024, 64,4 % des députées ont entre 45 et 65 ans tandis que 33,2 % des députées ont moins de 45 ans**[45].

On peut avancer comme explication que les femmes ont bénéficié des lois sur la parité et le non-cumul des mandats qui ont entraîné un renouvellement et un rajeunissement de la classe politique locale (en même temps que la féminisation des instances collégiales). En revanche, dans les fonctions politiques nationales — députées, sénatrices — qui arrivent souvent, comme pour les hommes, en fin de carrière politique, les femmes sont plus nombreuses à avoir accumulé davantage d'expérience. Cela s'explique notamment par le fait qu'il s'agit de fonctions accessibles par un scrutin nominatif. Elles ne sont pourtant pas à parité (36,2 % de femmes à l'Assemblée nationale en 2024).

Dans toutes les fonctions, les hommes restent la majorité à exercer des fonctions exécutives : le rapport Oxfam France d'Avril 2025 *Le pouvoir, nom masculin*[46] - qui a calculé un **taux de féminisation du pouvoir en France de 28 %** - le rappelle : « Alors que les femmes représentent 41,3 % des élu·e·s locaux, elles ne sont que 20,8 % à occuper des postes de maire, 21,8 % à être présidentes de département et 29,4 % à occuper la présidence de régions. »

Plus jeunes et moins expérimentées, les femmes politiques sont aussi moins visibles dans les médias : en 2024, les femmes ne représentaient que 26 % des personnalités politiques les plus médiatisées[47].

45 | IPU Parline, Données sur les femmes à l'Assemblée nationale, 2024

46 | « Le pouvoir, nom masculin » Oxfam France, Avril 2025

47 | 13ème Observatoire de la présence des femmes dans les médias français Tendances début 2025, ADAY.FR

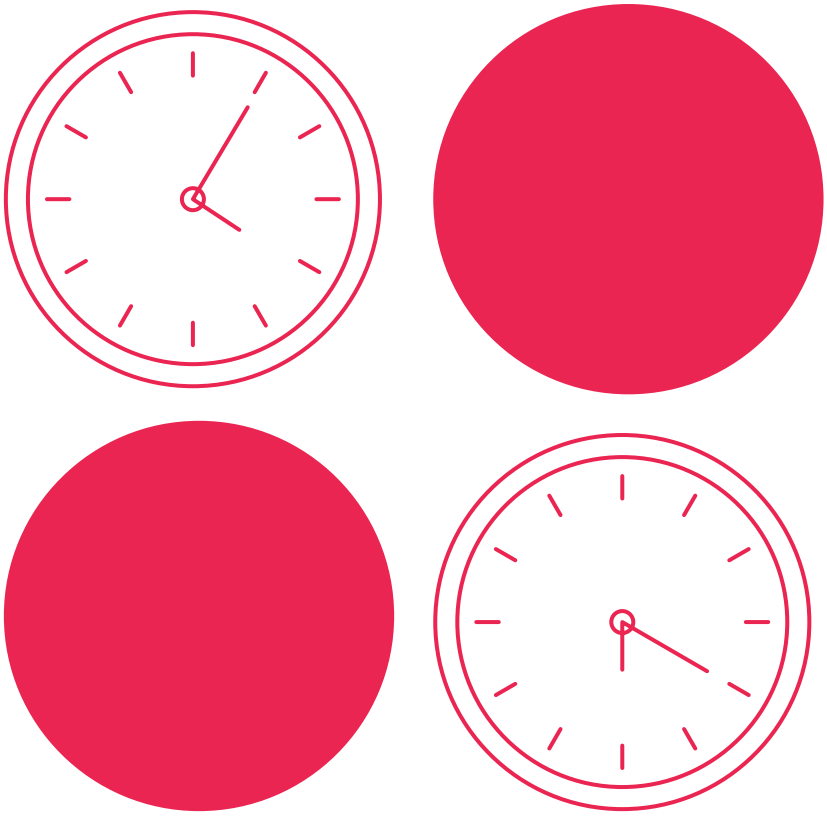
ON NOUS DEMANDE DE DISPARAÎTRE, POURTANT LES JEUNES ONT BESOIN DE NOUS VOIR. **SOPHIE DANCOURT**, JOURNALISTE, FONDATRICE DE J'AI PISCINE AVEC SIMONE

À 50 ans, les femmes se heurtent à une injonction silencieuse : celle de s'effacer. J'appelle cela le « syndrome du couvent » – une référence à cette époque où les veuves étaient priées de quitter la société pour se retirer du monde. Aujourd'hui, cette injonction persiste sous des formes plus insidieuses : les femmes sont poussées vers l'invisibilité, écartées des médias, des postes à responsabilités, des rôles principaux.

Pourtant, cette invisibilisation est une perte immense, non seulement pour les femmes concernées, mais aussi pour les plus jeunes. Comment les femmes de 30 ou 40 ans peuvent-elles se projeter dans l'avenir si elles ne voient aucun modèle féminin plus âgé ? Sans figures inspirantes, sans mentors, la peur de vieillir s'installe, alimentée par une société obsédée par la jeunesse éternelle.

Il est temps de briser ce cycle. Les femmes de 50 ans et plus possèdent une richesse d'expérience, de compétences et de sagesse. Elles sont des sources d'inspiration, des leaders, des innovatrices. En les rendant visibles, en valorisant leur parcours, nous offrons aux générations suivantes des repères essentiels pour construire leur propre chemin.

L'invisibilité n'est pas une fatalité. Ensemble, faisons en sorte que chaque femme, quel que soit son âge, puisse être vue, entendue et reconnue à sa juste valeur.



Ménopause : après le tabou, la prise en compte ?

La ménopause concerne une proportion considérable de femmes en France. Pourtant, ce sujet reste encore largement tabou dans notre société, en particulier dans le monde du travail. Ce silence forcé a des conséquences bien réelles : des femmes qui souffrent en silence, qui cachent leurs symptômes au travail, qui n'osent pas demander d'aménagements, qui perdent des opportunités professionnelles. Quand on ne parle pas d'un problème, on ne peut pas le résoudre. Cette invisibilisation coûte cher aux femmes, à la fois sur le plan de leur santé et de leur situation économique.

Sans reconnaissance de ce qu'elles vivent, les femmes en périménopause ou ménopausées se retrouvent doublement pénalisées : par leurs symptômes et par l'indifférence sociale face à ces derniers. Si les choses commencent à évoluer, notamment avec un récent rapport parlementaire[48] qui propose de faire de la ménopause une priorité de santé publique, beaucoup reste à faire pour que ce phénomène soit pleinement reconnu et pris en compte.

48 | « Un rapport parlementaire présente 25 préconisations pour faire de la ménopause une priorité de santé publique en France », *Le Monde*, 9 avril 2025.

UNE INVISIBILISATION HISTORIQUE DU PHÉNOMÈNE

L'invisibilisation de la ménopause est un phénomène bien ancré, mais qui n'a rien d'universel. Comme le souligne *Cécile Charlap*, docteure en sociologie[49], notre perception de la ménopause est largement construite socialement et culturellement. Elle démontre que c'est un concept relativement récent dans l'histoire : le terme *menespausis* n'a été inventé qu'en 1816 par le médecin français Charles de Gardanne. Avant cette époque, la « cessation des menstrues » n'intéressait personne, certainement pas les scientifiques.

Selon une étude réalisée par Kantar pour la Fondation des Femmes et MGEN en 2023[50], 35 % des Français-es trouvent qu'il est toujours difficile de parler de la ménopause. Pour 32 % des personnes interrogées, c'est un sujet « pénible auquel on n'a pas envie de penser », et pour 32 % également, c'est un sujet « tabou dont il est délicat de parler ». Cette difficulté s'explique aussi par le fait que 27 % des individus concernés ne savent pas à qui en parler.

Cécile Charlap montre que dans d'autres cultures, la ménopause peut être perçue de façon radicalement différente : dans certaines sociétés, elle représente même un gain de statut social pour les femmes qui ne sont plus soumises aux tabous liés aux menstruations. Cette perspective contraste fortement avec la vision occidentale qui, depuis le XIX[e] siècle, a médicalisé et problématisé cette étape naturelle de la vie.

Le silence qui entoure la ménopause se manifeste dans le monde du travail, où seulement 30% des femmes salariées seraient prêtes à évoquer des troubles liés à la ménopause avec leur employeur ou supérieur hiérarchique. Si ce chiffre marque une progression de 8 points par rapport à 2019, il reste néanmoins faible. Parmi les raisons invoquées pour ne pas en parler au travail, **70 % estiment que « ce n'est pas un sujet à aborder avec son employeur » et 52 % considèrent que c'est « un sujet intime/délicat, qui peut mettre mal à l'aise »**. Cette invisibilisation est d'autant plus problématique qu'une majorité des femmes vivent des symptômes significatifs pendant la ménopause (bouffées de chaleur, troubles du sommeil, sautes d'humeur, problèmes de concentration, fatigue chronique, etc.).

LA « PÉNALITÉ DE LA MÉNOPAUSE » : UNE DISCRIMINATION QUI S'AJOUTE À D'AUTRES

Au-delà du tabou, la ménopause engendre des conséquences économiques concrètes. Elle s'accompagne de ce qu'on pourrait appeler une « pénalité de la ménopause », sur le modèle de la « pénalité maternelle ». Selon une étude britannique[51], les femmes subissent en moyenne une **baisse de 4,3 % de leurs revenus dans les quatre années suivant un diagnostic de ménopause**, une perte qui atteint 10 % la quatrième année.

Cette pénalité s'ajoute à la maternité, la charge de l'aidance et le plafond de verre renforcé par l'âgisme. **Il est d'ailleurs difficile de démêler ce qui relève spécifiquement de la ménopause de ce qui découle du sexisme et de l'âgisme, tant ces phénomènes se renforcent mutuellement**[52]. La dévalorisation systémique des femmes âgées touche aussi bien celles qui traversent une ménopause symptomatique que celles qui ne présentent pas de symptômes notables.

La « pénalité de la ménopause » désigne plus précisément l'impact direct des symptômes physiques et psychologiques sur la capacité de travail. Certaines femmes sont peu affectées, tandis que d'autres voient leur quotidien professionnel sérieusement perturbé. L'étude britannique cible d'ailleurs les femmes ayant consulté pour des symptômes significatifs, soulignant l'importance du facteur médical dans cette perte de revenus.

En avril 2025, en France, un rapport parlementaire[53] affirme qu'il faudrait faire de la ménopause une priorité de santé publique, mettant en avant des chiffres clés. **La ménopause concerne 17,2 millions de femmes de plus de 45 ans en France** — soit la moitié des femmes et un quart de la population. Parmi elles, 87 % ressentent au moins un symptôme, et 20 à 25 % souffrent de troubles sévères. Cette phase de la vie est aussi associée à des **risques de santé** : les maladies cardiovasculaires, première cause de décès des femmes, ainsi qu'une forte prévalence de l'ostéoporose (40 % des femmes de plus de 50 ans connaîtront une fracture liée à la maladie). Côté emploi, **50 % des femmes estiment que la ménopause a un impact sur leur travail**. Pourtant, seulement 2,5 % ont acheté un traitement hormonal de la ménopause (THM) en 2024.

VERS UNE MEILLEURE PRISE EN COMPTE DE LA MÉNOPAUSE ? DES INITIATIVES ENCOURAGEANTES

Les choses commencent toutefois à évoluer dans le bon sens. On en parle davantage. Le sujet commence à être abordé sous l'angle des politiques publiques. Le rapport parlementaire[54] précité présente **25 mesures**, rassemblées autour de trois axes : information/prévention, prise en charge sanitaire et intégration dans le monde du travail. Le rapport propose ainsi notamment :

- D'intégrer la ménopause dans la visite médicale de mi-carrière à 45 ans, un bilan prévention enrichi à 45 ans et une consultation longue dédiée à la ménopause ;
- De créer un parcours individualisé de soin ;
- De permettre aux sages-femmes de prescrire des traitements hormonaux simples ;
- Un meilleur accès à l'information dès le collège.

Le monde du travail est aussi concerné, avec un guide, un congé spécifique à expérimenter, et une évaluation de l'impact économique à intégrer aux politiques de santé.

Le rapport insiste sur l'urgence d'assurer une prise en charge pour toutes, freinée aujourd'hui par de fortes inégalités sociales et territoriales. Selon l'étude MGEN et Fondation des Femmes de 2023, précitée : 90 % des Français-es soutiennent une consultation gratuite pour informer les femmes de 45 ans sur la ménopause, privilégiant un gynécologue (91 %) ou un généraliste (84 %).

Le rapport insiste particulièrement sur la nécessité de réhabiliter le traitement hormonal de la ménopause (THM), victime d'une défiance injustifiée[55] depuis une

49 | *La fabrique de la ménopause*, Cécile Charlap, CNRS Éditions, 2019.

50 | « Regard des Français sur l'avancée en âge et la ménopause en 2023 », Kantar, MGEN x Fondation des femmes, Adeline Leblond-Maro, Jeanne Mal, octobre 2023

51 | "The Menopause «Penalty" Gabriella Conti, Rita Ginja, Petra Persson, Barton Willage, Institute for Fiscal Studies, March 2025.

52 | « Après la «pénalité maternelle», celle de la ménopause », Nouveau Départ, Laetitia Vitaud, 22 avril 2025.

53 | « LA MÉNOPAUSE EN FRANCE », Remise du rapport de Stéphanie Rist, députée du Loiret, 9 avril 2025.

54 | Idem.

55 | "Women Have Been Misled About Menopause", Susan Dominus, *The New York Times*, 1 février 2023.

étude défectueuse de 2002[56]. Aujourd'hui, seules 2,5 % des femmes y ont recours en France. Pourtant, les recherches récentes démontrent que, prescrit précocement, le THM soulage les symptômes invalidants, prévient l'ostéoporose et réduit les risques cardiovasculaires et de diabète. Mieux informer les femmes est essentiel pour leur permettre de faire des choix éclairés.

TROIS NIVEAUX D'ACTION SONT NÉCESSAIRES.

- **Au niveau politique, il s'agit de financer la recherche sur la santé des femmes**, trop longtemps négligée.
- **Les entreprises ont également un rôle crucial à jouer** en formant les managers, adaptant les conditions de travail et brisant les tabous autour de la ménopause. Quelques initiatives pionnières émergent, comme celle de l'entreprise CVS aux États-Unis[57], récemment labellisée « menopause friendly ».
- Enfin, **au niveau individuel**, les femmes peuvent s'informer, oser parler de leurs symptômes, se faire accompagner et anticiper cette période de la vie.

La ménopause ne devrait plus être considérée comme un problème personnel que les femmes doivent gérer seules et en silence. Elle mérite d'être reconnue comme un enjeu de société et de santé publique, nécessitant une approche globale pour accompagner les femmes durant cette période de transition et éviter qu'elles ne soient pénalisées.

56 | Cette étude menée dans le cadre de la Women's Health Initiative (WHI) a semé l'inquiétude en établissant un lien entre les traitements hormonaux de substitution (THS) et un risque accru de cancer du sein. Publiée en 2002, elle a bouleversé la perception des THS, incitant de nombreuses femmes à abandonner ou éviter ces traitements. Mais l'interprétation de ces résultats a depuis été largement critiquée par la communauté scientifique. Il est maintenant admis que l'étude a généré une peur infondée.

57 | "CVS is first U.S. company to be named a 'menopause-friendly' workplace. Other companies should take note", Alexa Mikhail, *Fortune*, 13 mars 2025.

Quand le travail dégrade la santé des femmes de manière invisible

Pour les femmes de 45-65 ans, des risques professionnels accrus aggravent les conséquences de la transition hormonale qu'elles traversent. Mais ces enjeux restent largement invisibles.

L'ANGLE MORT DES POLITIQUES DE SANTÉ AU TRAVAIL

« L'androcentrisme des savoirs médicaux, pensés par et pour les hommes, fait que le corps de l'homme a longtemps été considéré comme le standard de la médecine », soulignait l'historienne *Muriel Salle* devant la délégation sénatoriale aux droits des femmes en 2022[58]. Cette vision se prolonge dans le monde du travail : postes, équipements et même équipements de protection individuelle (EPI) sont généralement conçus pour un « homme moyen », et donc souvent inadaptés aux caractéristiques physiques féminines. Dans son livre *Femmes invisibles*[59] *Caroline Criado Perez* montre comment **l'absence de données spécifiques aux femmes en santé conduit à des diagnostics moins précis et des traitements inadaptés**.

Dans le rapport du Sénat, le *Dr Agnès Aublet-Cuvelier* souligne le **problème des équipements inadaptés** : « lorsqu'on porte des gants surdimensionnés par rapport à la taille de nos mains, on réalise des efforts de serrage plus importants pour maintenir le gant et les objets. Ces gants trop grands accroissent les facteurs de risques de troubles musculo-squelettiques. » De même, les masques respiratoires mal ajustés au visage féminin, généralement plus petit, perdent leur efficacité protectrice.

Ce défaut d'approche genrée se répercute jusque dans les politiques publiques. Un symptôme de cette approche androcentrée est le fait que **seulement 23 % des bénéficiaires du Compte Professionnel de Prévention (C2P) sont des femmes**[60]. Ce dispositif, qui permet de cumuler des points pour financer une formation, un temps partiel ou un départ anticipé à la retraite, ne retient que six facteurs de pénibilité (tra-

58 | « Santé des femmes au travail : des maux invisibles - Le rapport », Sénat, Rapport d'information n° 780 (2022-2023), tome I, déposé le 27 juin 2023.

59 | *Femmes invisibles - Comment le manque de données sur les femmes dessine un monde fait pour les hommes: Comment le manque de données sur les femmes dessine un monde fait pour les hommes*, Caroline Criado Perez, First Editions, 2020.

60 | « Santé des femmes au travail : des maux invisibles - Le rapport », Sénat, Rapport d'information n° 780 (2022-2023), tome I, déposé le 27 juin 2023.

vail de nuit, milieu hyperbare, températures extrêmes, bruit, équipes alternantes et gestes répétitifs) correspondant davantage aux métiers masculins, ignorant les contraintes spécifiques aux emplois féminisés comme la station debout prolongée, la charge émotionnelle ou les manutentions légères mais répétées.

Les employeurs eux-mêmes manifestent des réticences à adopter une approche différenciée. La Direction générale du travail a constaté que « moins de 50 % des entreprises de moins de 150 salariés ont un Document unique d'évaluation des risques professionnels à jour ». Parmi ces documents, très peu intègrent une analyse genrée, pourtant obligatoire. Cette résistance s'explique souvent par **la crainte paradoxale de discriminer les femmes en reconnaissant leurs spécificités**, comme s'il s'agissait d'une approche « communautaire » de la santé.

Les risques cancérogènes sont eux aussi sous-évalués. Les travailleuses du nettoyage sont exposées en moyenne à « sept agents cancérogènes présents dans les produits d'entretien courants » selon des travaux cités dans le rapport sénatorial. Le Centre international de recherche sur le cancer a par ailleurs établi que « le travail de nuit posté est un facteur de risque de cancer du sein ».

Les tableaux de maladies professionnelles ont été conçus à l'origine pour des métiers majoritairement masculins, comme les mines, le BTP ou la chimie. Ils ne prennent pas suffisamment en compte les risques dans des secteurs où les femmes sont majoritaires, comme le soin ou le nettoyage. De ce fait, les atteintes à la santé des travailleuses sont mal reconnues et mal indemnisées.

LES TMS ILLUSTRENT BIEN L'INVISIBILISATION DES FEMMES

Les troubles musculo-squelettiques (TMS) illustrent parfaitement l'invisibilisation de la santé au travail des femmes de 45-65 ans. **60 % des personnes atteintes de TMS sont des femmes**. Ces troubles touchent plus gravement les femmes, avec un indice de gravité trois fois plus important chez les ouvrières que chez les ouvriers, et surviennent plus tôt dans leur carrière.

Les TMS touchent particulièrement les femmes en raison de gestes répétitifs à cadence élevée, fréquents dans des métiers dits « féminins » comme la grande distribution. S'y ajoutent **des postures contraignantes maintenues longtemps, des équipements mal adaptés** à leur morphologie **et des temps de récupération trop courts**, souvent aggravés par la double journée.

Dans le secteur du *care*, où les femmes représentent 80 % des effectifs, elles sont exposées à un **port répétitif de charges de plus de 25 kg**. Une infirmière ou une aide-soignante manipule quotidiennement des patients, dans des postures souvent inconfortables.

Au-delà des TMS, l'invisibilisation de la santé des femmes au travail se traduit également par plus d'accidents du travail. En France, les femmes sont de plus en plus touchées par ces derniers. **Entre 2001 et 2019**, alors que les accidents ont diminué de 27 % chez les hommes, **ils ont augmenté de plus de 40 % chez les femmes**. Depuis 2013, cette tendance se confirme : le nombre d'accidents reste stable pour les hommes, mais continue de grimper pour les femmes (+18 %)[61]. Les secteurs les plus concernés sont ceux du soin, du nettoyage, de l'alimentation et du travail temporaire, où les femmes sont majoritaires. En moyenne, leurs arrêts de travail sont aussi plus longs que ceux des hommes.

VERS UNE MEILLEURE RECONNAISSANCE ?

L'amélioration de la santé des femmes au travail passe par plusieurs leviers :

- Le développement d'une approche genrée systématique dans l'évaluation des risques professionnels ;
- L'adaptation des équipements et postes de travail aux caractéristiques féminines ;
- La reconnaissance de pathologies spécifiques qui impactent la vie professionnelle ;
- Une prévention adaptée aux conditions réelles de travail des femmes.

Des initiatives prometteuses émergent, comme le plan régional de santé au travail de Bretagne, qui intègre une analyse différenciée du risque en fonction du sexe. La création de « maisons des soignants » dans les établissements de santé commence aussi à répondre aux besoins spécifiques des professionnelles du *care*, fortement exposées au burn-out.

L'expérience montre que les améliorations conçues pour les femmes finissent par bénéficier à tous. L'exemple emblématique du « chariot du facteur », initialement créé pour les factrices ne pouvant porter la lourde sacoche traditionnelle, s'est finalement imposé comme un standard ergonomique pour tous les agents[62].

61 | « Photographie statistique de la sinistralité au travail en France selon le sexe », Anact, 4 juillet 2022.

62 | « Santé des femmes au travail : des maux invisibles - Le rapport », Sénat, Rapport d'information n° 780 (2022-2023), tome I, déposé le 27 juin 2023.

QUAND ON A NÉGOCIÉ LA PÉNIBILITÉ, ON A INVISIBILISÉ LA PÉNIBILITÉ DU TRAVAIL DES FEMMES. **BRUNO PALIER**, DIRECTEUR DE RECHERCHE AU CNRS, SCIENCES PO, SPÉCIALISTE DES POLITIQUES SOCIALES

La question de la pénibilité du travail constitue un angle révélateur des inégalités. Les critères de pénibilité ont été conçus pour le travail industriel masculin. Ainsi les 10 critères identifiés dans les années 1990 — manutention manuelle de charge, posture pénible, vibration mécanique, activité exercée en milieu hyperbar, agent chimique dangereux, température extrême, exposition au bruit, travail de nuit, travail en équipe, travail répétitif — laissent dans l'ombre la pénibilité du travail largement féminin du soin et des services.

Les contraintes physiques pourtant bien réelles dans les métiers principalement exercés par des femmes sont invisibilisées : soulever un bébé 50 fois par jour dans une crèche n'est pas considéré comme lever une charge lourde, aider une personne âgée dépendante à se lever, à s'asseoir, à se déplacer, la retourner dans son lit, non plus. L'exposition aux produits chimiques est évaluée selon des normes industrielles : l'eau de Javel n'est pas considérée comme un produit chimique dangereux donc l'exposition dans les métiers du nettoyage et du soin n'est pas prise en compte. Pourtant, le dos de ces femmes, les cancers de ces femmes montrent qu'il y a de la pénibilité.

Cette invisibilisation a des conséquences concrètes. Les femmes représentent une part importante des personnes déclarées en « inaptitude professionnelle », ce qui permet de les licencier.

La réflexion sur la pénibilité révèle ainsi un double mécanisme d'invisibilisation : celui des tâches considérées comme « naturellement » féminines, donc non valorisées, et celui des atteintes à la santé spécifiques aux métiers féminisés, non reconnues par les critères officiels.

Santé mentale des femmes : la grande oubliée

Si les atteintes physiques sont sous-estimées, la charge mentale et émotionnelle l'est encore davantage. Il y a plus de signalements de souffrance psychique en lien avec le travail chez les femmes que chez les hommes. La prévalence a augmenté entre 2007 et 2018, passant de 2,4 % à 6,2 % chez les femmes (contre respectivement 1,3 % et 2,7 % chez les hommes).

Entre 45 et 65 ans, les femmes traversent une période professionnelle particulièrement éprouvante pour leur santé mentale. Alors que les hommes voient leurs conditions s'améliorer avec l'ancienneté, pour les femmes, les risques psychosociaux augmentent avec l'âge. Concrètement, quand un homme de 55 ans accède à des responsabilités qui l'éloignent des tâches les plus pénibles, sa collègue du même âge reste souvent cantonnée aux mêmes fonctions, tout en subissant une pression accrue.

Le phénomène des « trappes à inactivité » touche particulièrement les travailleuses expérimentées. **Après un arrêt maladie prolongé ou une période d'absence, leur retour à l'emploi se transforme souvent en parcours de la combattante**. Résultat : beaucoup développent des symptômes dépressifs face à cette impasse professionnelle. Cela peut également toucher les femmes cadres, pas mieux protégées face à cette forme d'exclusion.

La précarité amplifie ce phénomène, avec un terrible engrenage : des conditions de travail difficiles entraînent des problèmes de santé, qui provoquent à leur tour une dégradation de la situation professionnelle. Ce cercle vicieux explique pourquoi les femmes de cette tranche d'âge sont jusqu'à trois fois plus nombreuses que les hommes à signaler une souffrance psychique liée à leur travail. Une réalité qui reste pourtant invisible dans les entreprises, où la santé mentale des salariées vieillissantes constitue encore un angle mort de la prévention.

Ajoutons que dans de nombreux métiers où l'image est importante, les femmes de 45-65 ans subissent une **double pression liée à leur apparence**, qui nuit gravement à leur santé mentale. Non seulement elles ressentent la pression de rester minces (comme leurs collègues plus jeunes), mais elles doivent aussi lutter contre les signes visibles du vieillissement - un combat particulièrement inégal à l'approche de la ménopause. Cette injonction à rendre invisible le vieillissement s'accompagne d'efforts coûteux et chronophages : teintures régulières pour masquer les cheveux blancs, vêtements savamment choisis pour dissimuler certaines zones du corps, maquillage sophistiqué pour paraître « reposée ». Une pression qui aboutit souvent à des régimes restrictifs dangereux et à une angoisse permanente affectant la santé mentale des travailleuses séniores.

SANTÉ MENTALE DES FEMMES SÉNIORES, AU-DELÀ DU « VERNIS » **FATOUMATA LY,** COFONDATRICE ET CEO DE NINTI

Fatoumata Ly accompagne les organisations à intégrer le prisme du genre dans leur politique de santé, pour faire de la santé des femmes une priorité et leur permettre de ne plus avoir à faire de compromis entre carrière et santé.

Il y a un fil rouge dans la santé des femmes, de nos premières règles jusqu'à la ménopause et après. **Ce qui frappe, c'est la dissonance entre le caractère universel de ces expériences et leur invisibilisation persistante**. Après une phase de vie intense (carrière, éventuels enfants, horloge biologique), les femmes de 45-65 ans traversent un « moment de vérité » souvent déstabilisant : ménopause, parents vieillissants, évolution professionnelle. Alors qu'elles vivent d'importants chamboulements, le soutien social diminue et la charge mentale s'intensifie. Le tabou autour du vieillissement féminin reste puissant, créant une pression invisible mais réelle sur la santé mentale.

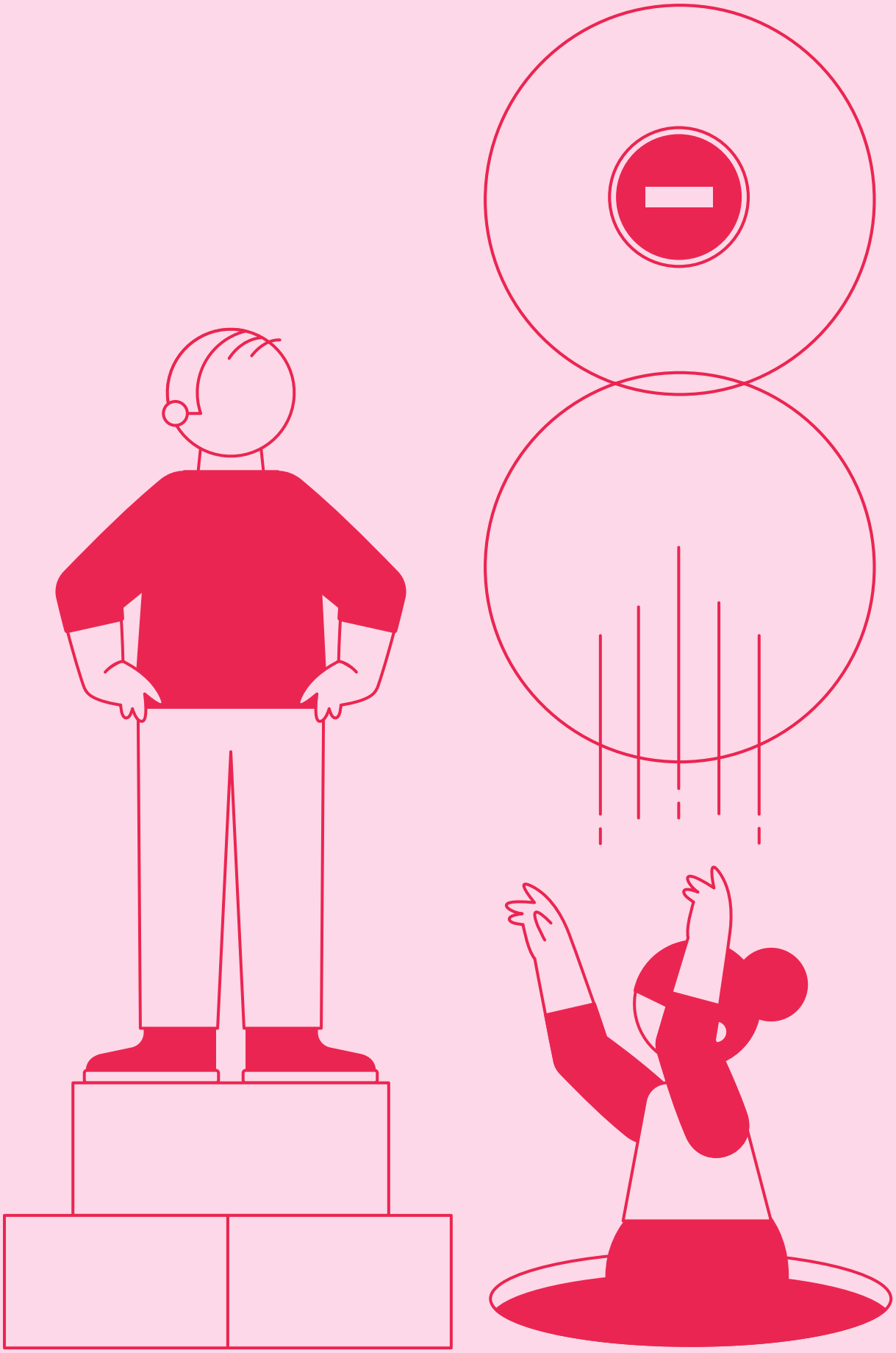
Si la ménopause devient « à la mode » (au moins dans les grandes villes), cela reste souvent un vernis. Être une femme de plus de 50 ans dans l'entreprise reste difficile. Cette invisibilisation a un coût. Au Royaume-Uni, on a mesuré qu'une femme sur quatre démissionne à la ménopause.

Une approche durable repose sur trois leviers complémentaires : l'évolution de la jurisprudence et de nouvelles interprétations des lois existantes ; l'engagement proactif des entreprises, qui doivent mesurer l'impact des cycles de vie sur les carrières, sensibiliser l'ensemble des acteurs et ajuster leurs politiques en conséquence ; enfin, une mobilisation citoyenne pour normaliser collectivement ces sujets, chez les femmes comme chez les hommes.

Cette approche doit être vue comme une opportunité, pas un coût. C'est un enjeu de durabilité. Sur le long terme, on risque de payer un prix plus cher et de manquer des opportunités.

En résumé, la souffrance psychique peut venir :

- Des **exigences émotionnelles fortes** dans les métiers de service et du *care* (il faut sourire même quand ça ne va pas) ;
- De la **pression concernant l'apparence physique**, notamment dans les métiers où on accueille des clients (régimes restrictifs et travail de l'apparence) ;
- D'une **faible autonomie dans l'organisation du travail** (peu de marge de manœuvre pour organiser le travail comme on veut) ;
- De l'**exposition aux violences** : 20 % des femmes ont subi au moins un fait de violence dans le cadre du travail au cours des douze derniers mois (y compris des violences sexistes et sexuelles) ;
- De la **précarité et des horaires atypiques ou morcelés**, notamment dans le secteur du nettoyage (le manque de sommeil dégrade la santé mentale).



PARTIE 3

LES CONSÉQUENCES DE LA SÉNIORITÉ : *LA BOMBE SOCIALE DE LA PRÉCARITÉ FINANCIÈRE DES FEMMES DE 45-65 ANS*

Ni en emploi, ni en retraite : une zone grise largement féminine

Pour pouvoir « travailler plus longtemps », encore faut-il avoir un travail et pouvoir travailler ! L'allongement de la vie active exigée par les réformes des retraites maintient plus longtemps en emploi les personnes déjà en emploi. Mais pour celles qui ne le sont pas (celles qui sont au chômage, usées ou « inaptes »), c'est une autre histoire. Beaucoup se retrouvent à rester plus longtemps dans une zone grise appelée « ni en emploi, ni en retraite ».

En France, **⅛e des personnes âgées de 55 à 69 ans ne sont ni en emploi ni à la retraite**, selon une étude publiée par l'Insee[63]. **Ce phénomène, désigné par l'acronyme NER, touche majoritairement les femmes : elles représentent 3 personnes NER sur 5**. Cette zone grise du marché du travail s'est étendue depuis dix ans car une partie de la population éprouve des difficultés croissantes à se maintenir en emploi jusqu'à l'âge légal de départ à la retraite.

Face à l'allongement de la vie professionnelle instauré par les réformes successives des retraites, il devient urgent de mieux comprendre et d'agir sur cette réalité qui affecte majoritairement les femmes.

AVEC LES RÉFORMES DES RETRAITES, DAVANTAGE DE PERSONNES NI EN EMPLOI, NI EN RETRAITE

Entre 2014 et 2021, la part des personnes âgées de 55 à 69 ans ni en emploi, ni à la retraite est passée de 14 % à 16 %. Cette hausse reflète les effets des réformes successives des retraites, qui ont allongé la durée de cotisation et repoussé l'âge légal de départ. La proportion de seniors dans cette situation augmente avec l'âge, atteignant 28 % à 61 ans. Les réformes modifient les équilibres : le passage de l'âge légal de départ de 60 à 62 ans, instauré par la réforme de 2010, a entraîné un décalage du départ à la retraite, laissant de nombreuses personnes sans emploi ni pension[64]. Parmi les NER de 55 à 64 ans, 17 % sont au chômage, 39 % sont inactifs pour raison de santé ou de handicap, et 44 % sont inactifs pour d'autres raisons. Entre 55 et 61 ans, près d'un·e NER sur deux l'est pour raison de santé ou de handicap. Selon la Drees, **un tiers de ces personnes vivent en dessous du seuil de pauvreté**[65].

Derrière ces chiffres se cachent des parcours de vie marqués par la précarité et l'invisibilité, qui illustrent la difficulté à se maintenir en emploi jusqu'à la retraite, surtout lorsque les conditions de travail sont éprouvantes et les interruptions de carrière nombreuses. **Dans certains cas, la sortie précoce de l'emploi ne donne droit à aucun revenu de remplacement**. On ne peut alors compter que sur sa famille.

63 | « En 2021, une personne de 55 à 69 ans sur six ni en emploi ni à la retraite, une situation le plus souvent subie », Éliette Castelain, Insee Première, N°1946, 11 mai 2023.

64 | « Invalidité et minima sociaux : quels effets du passage de la retraite de 60 à 62 ans ? », Patrick Aubert, Louis Kuhn et Gwennaël Solard, Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees), octobre 2016, N°6.

65 | « Un tiers des seniors sans emploi ni retraite vivent en dessous du seuil de pauvreté », Études et résultats, Aurélien D'Isanto, Jérôme Hananel, Yoann Musiedlak, N° 1079, 19 septembre 2018.

DANS CETTE ZONE GRISE, SURTOUT DES FEMMES

Les femmes sont surreprésentées parmi les NER. À 55 ans, 22 % sont NER contre 17 % des hommes. L'écart se creuse avec l'âge. **À 62 ans, elles sont presque deux fois plus nombreuses à être NER que les hommes (11 % contre 6 %)**. Tous les facteurs qui caractérisent les carrières féminines (« trous dans le CV », temps partiel et moindres rémunérations) retardent significativement l'accès des femmes au taux plein nécessaire pour une retraite sans décote. Elles doivent donc attendre et se trouvent dans une sorte de « purgatoire » entre l'activité et l'inactivité.

L'usure professionnelle est un phénomène majeur affectant les NER. Elle est définie par l'ANACT[66] (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail) comme un « **processus d'altération de la santé** » causé par une exposition prolongée à des contraintes de travail. **Elle se manifeste sous trois formes : physique** (douleurs, troubles musculo-squelettiques), **cognitive** (stress intense, charge mentale) **et psychique** (épuisement professionnel, démotivation). Selon l'Insee, **63 % des NER de 55 à 61 ans souffrent de problèmes de santé chroniques ou durables, contre seulement 35 % des seniors en emploi**. Ce chiffre grimpe à 92 % chez ceux sans emploi pour raison de santé ou de handicap. Et l'usure touche encore plus durement les femmes. Parmi les 55-61 ans NER pour raison de santé ou de handicap, 54 % sont des femmes.

Le sentiment d'exclusion ressenti dans cette période « entre-deux » est fort. La dévalorisation sociale ressentie s'ajoute au manque de reconnaissance institutionnelle. Le manque d'attention médiatique et l'oubli dans les politiques publiques renforcent parfois chez elles un sentiment d'inutilité.

66 | « Prévenir l'usure professionnelle pour un maintien durable en emploi », ANACT (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail), 1 mars 2024.

ÇA ME CONSTERNE QUE LE PHÉNOMÈNE DES FEMMES SÉNIORES NI EN EMPLOI NI EN RETRAITE SOIT SI INVISIBILISÉ !
CLAIRE FLURY, CRÉATRICE DU PODCAST PLAFF (PLACE AUX FEMMES FORTES) CONSACRÉ AUX DISCRIMINATIONS DANS L'EMPLOI DES FEMMES DE 50 ANS ET PLUS

On sait que chaque réforme des retraites a comme conséquence « automatique » d'accroître le nombre de personnes au RSA, en invalidité, au chômage et en situation NER (ni en emploi, ni en retraite). Après la réforme de 2010, le COR (Conseil d'orientation des retraites) avait pris soin d'en chiffrer le coût, l'augmentation de ces dépenses sociales devant minorer la diminution attendue des dépenses de retraite.

Pour la réforme des retraites 2023, à ma grande surprise, ce phénomène de basculement de dépenses n'a pas été évoqué. On est donc contraint à projeter les études préalables d'où il ressortait que les femmes étaient plus nombreuses à être allocataires du RSA ou sans revenu, c'est-à-dire probablement dépendantes de leur famille ou de leur conjoint. J'imagine sans peine que des femmes se voient ainsi contraintes de rester auprès d'un conjoint maltraitant. Sans compter que ces années d'inactivité ne génèrent pas de droit à la retraite et se traduiront par des toutes petites pensions de retraite.

Autre constat tout aussi marquant et tout aussi mal documenté : la proportion de femmes seules. Combien de femmes, dans la seconde partie de leur vie, se retrouvent seules ? Beaucoup d'hommes semblent « disparaître » de leur vie. Là encore, il existe peu de données croisant l'âge et le genre.

Quand on évoque les familles monoparentales, on pense souvent aux mères de jeunes enfants — rarement aux quinquagénaires ou jeunes sexagénaires vivant seules avec de grands adolescents ou de jeunes adultes encore dépendants financièrement.

INAPTITUDE ET INVISIBILITÉ : QUAND LA PRÉCARITÉ S'INSTALLE AVANT LA RETRAITE

L'inaptitude médicale au travail est une porte d'entrée fréquente dans la zone grise des « ni en emploi, ni en retraite ». **Le licenciement pour inaptitude**, souvent faute de reclassement possible dans l'entreprise suite à une restructuration, plonge généralement les seniors concernés dans une situation de non-emploi prolongée. **L'inaptitude médicale** survient lorsqu'un·e salarié·e, suite à un constat du médecin du travail, ne peut plus exercer son emploi en raison de son état de santé. Elle est l'une des principales causes de sortie anticipée du marché du travail chez les seniors. Parmi les 53-69 ans NER, 29 % se déclarent en mauvais ou très mauvais état de santé[67] (contre 11 % de l'ensemble des seniors), et 30 % bénéficient d'une reconnaissance administrative de handicap.

Lorsqu'une salariée est déclarée « inapte », l'employeur doit tenter un reclassement. Si cela est impossible, un licenciement pour inaptitude peut être prononcé. D'après un arrêt récent de la Cour de cassation[68], un employeur qui tarde à engager une procédure de reclassement peut être sanctionné. Maintenir un salarié en inactivité forcée constitue un manquement à l'obligation de bonne foi du contrat de travail.

Les conséquences de cette situation sont sévères. Un tiers des seniors ni en emploi ni à la retraite vit sous le seuil de pauvreté, avec un niveau de vie médian de seulement 1270 euros par mois. Le taux de pauvreté atteint ainsi 32,1 % pour les seniors NER. Les femmes, principales victimes de cette précarité, se trouvent dans une situation particulièrement difficile lorsqu'elles vivent seules ou avec une personne également NER. Ce phénomène touche en priorité les personnes moins diplômées. Le retour à l'emploi est peu probable, mais l'accès à la retraite reste encore hors de portée.

67 | « Un tiers des seniors sans emploi ni retraite vivent en dessous du seuil de pauvreté », Drees, N°1079, septembre 2018.

68 | Cour de cassation, Pourvoi n°23-15.337, 4 décembre 2024.

UNE PRÉCARITÉ INVISIBLE QUI TOUCHE SURTOUT LES FEMMES.
ANNIE JOLIVET, ÉCONOMISTE DU TRAVAIL, DOCTEURE EN SCIENCES ÉCONOMIQUES, CHERCHEURE AU CENTRE D'ÉTUDES DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL (CEET)

Le phénomène des seniors « ni en emploi, ni en retraite » (NER) est encore peu visible dans les statistiques officielles. Il concerne des personnes qui vivent dans une sorte de limbe, généralement marquée par la précarité. On y rassemble des situations très hétérogènes : des chômeurs de longue durée, des personnes en inactivité pour raisons de santé, ou encore des travailleurs découragés qui ont cessé de chercher un emploi. Ce groupe, souvent invisible, est particulièrement touché par la pauvreté, avec un risque accru de précarisation.

Les femmes sont particulièrement exposées. Leur rôle d'aidante, souvent non rémunéré, les pousse à quitter leur emploi pour s'occuper de parents âgés ou malades. On peut se retrouver avec des situations où on a perdu son emploi, où on a changé de localisation et on va prendre en charge ses parents ou des enfants en situation de handicap. De plus, la différence d'âge dans les couples entraîne certaines femmes à quitter prématurément leur travail lorsque leur conjoint part à la retraite.

Un décrochage économique qui s'aggrave avec l'âge

Les femmes de 45 à 65 ans font face à un décrochage économique plus marqué au fur et à mesure qu'elles avancent en âge, d'autant plus après un divorce ou une séparation. Or le nombre de séparations après 45 ans a sensiblement augmenté au cours des dernières décennies. Les mécanismes structurels qui provoquent les inégalités entre femmes et hommes se sont accumulés avec les années pour devenir particulièrement visibles au milieu de la vie.

LES SÉPARATIONS PAUPÉRISENT LES FEMMES DE 45-65 ANS

En moyenne, les femmes vivant en couple hétérosexuel gagnent 42 % de moins que leurs conjoints, ce qui les prédispose à une précarité accrue après un divorce. Elles subissent une perte de niveau de vie de 22 % en moyenne après la séparation, contre seulement 3 % pour les hommes[69]. Cette inégalité est particulièrement frappante pour les femmes avec enfants, avec 34 % d'entre elles qui basculent dans la pauvreté, contre 8 % des hommes. L'augmentation des divorces après 45 ans a des conséquences particulièrement graves pour les femmes déjà fragilisées économiquement par des années d'inégalités professionnelles.

Or le divorce a augmenté chez les seniors[70]. Selon *l'Ined*, **au cours des trente dernières années, le nombre de divorces chez les plus de 50 ans a doublé, passant de 14 % à 33,5 % du total des divorces entre 1996 et 2016**.

Nos vies changent. La culture aussi. Aujourd'hui, **un quart des personnes nées dans les années 1960 ont connu plusieurs unions avant d'atteindre 50 ans**, alors cela ne concernait que 4 à 5 % des personnes nées dans les années 1930. Le mariage, autrefois presque systématique, a reculé, et les divorces de seniors représentent une part de plus en plus importante des ruptures. **Environ un quart des divorces concernent désormais des personnes de plus de 50 ans**. Cela s'explique avant tout par des facteurs positifs : l'allongement de la vie, une plus grande autonomie économique des femmes, mais aussi une évolution des attentes envers la vie de couple. **Les femmes peuvent se libérer d'une union qui ne leur convient plus quand elles ne sont pas trop dépendantes économiquement**.

Néanmoins, en matière de couple, il y a de grandes différences femmes-hommes chez les 45-65 ans : les hommes sont beaucoup plus nombreux à trouver une nouvelle conjointe et cela reste vrai quand ils avancent en âge. **À 73 ans, un homme a encore trois fois plus de chances qu'une femme d'être à nouveau en couple**.

Bien sûr, et heureusement, tout n'est pas subi : il y a aussi de plus en plus de femmes qui désirent profiter de leur autonomie retrouvée et ne souhaitent absolument pas se remettre en couple !

69 | « Le coût du divorce ou comment le couple appauvrit les femmes », Observatoire de l'émancipation économique des femmes, Note #4.

70 | « La hausse des ruptures et des remises en couple chez les cinquante ans et plus », Anne Solaz, Population & Sociétés, N°586, Ined, février 2021.

DES FACTEURS AGGRAVANTS, COMME L'ACCÈS AU LOGEMENT

La précarité grandissante des femmes de 45 à 65 ans après une séparation s'explique par plusieurs facteurs aggravants. Sur le plan professionnel, de nombreuses femmes ont déjà vu leur carrière fragilisée par la maternité. Près de 40 % modifient leur activité pour s'occuper des enfants, en réduisant leur temps de travail ou en acceptant des postes moins exigeants. Ce ralentissement pèse lourd à long terme : elles accumulent moins de promotions et moins de revenus. À l'approche de la cinquantaine, alors que l'emploi devient plus difficile d'accès, elles sont plus vulnérables.

L'inégale répartition du patrimoine aggrave aussi leur situation. Comme l'a bien montré *Lucile Quillet* dans *Le prix à payer*[71], **les femmes, au sein du couple, assument plus souvent les dépenses courantes — courses, soins pour les enfants, charges domestiques — tandis que les hommes investissent davantage dans les biens durables** : immobilier, placements financiers ou objets de valeur. En cas de séparation (et en l'absence fréquente de communauté de biens), ce sont ces actifs qui restent dans le patrimoine masculin, tandis que les dépenses du quotidien, invisibles mais indispensables, n'ont laissé aucune trace tangible pour les femmes.

Enfin, le logement devient une autre source de fragilité. **Après un divorce, 43 % des hommes parviennent à conserver le domicile conjugal, contre seulement 32 % des femmes**[72]. Celles-ci doivent donc plus souvent déménager, parfois plusieurs fois, ce qui génère non seulement des coûts importants (recherche d'un nouveau logement, frais de déménagement, dépôt de garantie), mais entraîne aussi une perte de repères et de stabilité, notamment pour celles qui élèvent encore des enfants. Cette instabilité résidentielle, accrue par la crise du logement et la hausse des prix, renforce leur vulnérabilité économique et complique leur capacité à rebondir après la séparation.

LES INÉGALITÉS PATRIMONIALES AUGMENTENT

L'écart de patrimoine entre les femmes et les hommes s'est considérablement creusé au fil des décennies. Selon les travaux de *Marion Leturcq et Nicolas Frémeaux*[73], **l'écart patrimonial est passé de 7 000 euros en 1998 à 24 500 euros en 2015**. Bien que l'immobilier soit partagé de manière relativement équitable, les femmes détiennent généralement moins d'actifs financiers (assurances-vie, actions), ce qui augmente les inégalités.

L'individualisation du patrimoine est un facteur majeur d'augmentation des inégalités. Entre 1998 et 2015, la part du patrimoine détenue par les personnes célibataires (non en couple) est passée de 21 % à 27 %. Au sein des couples, la part du patrimoine détenu en biens propres plutôt qu'en communauté a également augmenté, passant de 18 % à 27 %. **Les couples mariés sous le régime de la séparation de biens présentent des inégalités patrimoniales plus marquées que les autres**. Non seulement ils sont généralement plus riches au départ, mais ils accumulent du patrimoine beaucoup plus rapidement. Dans ces couples, la moindre capacité d'épargne des femmes par rapport aux hommes accentue les écarts patrimoniaux au fil du temps. À l'inverse, le régime de la communauté de biens joue un rôle protecteur pour les femmes, car il neutralise les effets des écarts de revenus sur l'accumulation de patrimoine.

71 | *Le prix à payer. Ce que le couple hétéro coûte aux femmes*, Lucile Quillet, Les liens qui libèrent, 2021.

72 | « Après une rupture d'union, l'homme reste plus souvent dans le logement conjugal », Sébastien Durier, Insee Focus N°91, 17 juillet 2017.

73 | « L'individualisation des patrimoines accentue les inégalités entre les femmes et les hommes », Marion Leturcq et Nicolas Fremeaux, Ined, 11 juin 2020, à propos de leur article de recherche "Inequalities and the individualization of wealth", Journal of Public Economics 184: 1-18.

Demain : retraitées pauvres ?

Si la retraite n'est pas le sujet principal de cette note, elle constitue néanmoins l'horizon inévitable vers lequel on se projette dans la seconde moitié de sa carrière. Elle agit comme un révélateur implacable, rendant mesurables les obstacles rencontrés au fil du temps et l'accumulation de leur impact sur la condition économique des femmes. Pour comprendre les enjeux de la deuxième partie de carrière des femmes, on ne peut faire l'économie d'un regard vers cet horizon qui, pour trop de femmes, s'annonce préoccupant.

La retraite représente le miroir grossissant des inégalités accumulées tout au long d'une vie professionnelle. Parmi les retraités pauvres, la plupart sont des femmes[74]. Et **les femmes seules sont particulièrement vulnérables** : les femmes divorcées à la retraite ont un taux de pauvreté de 21,9 %, les veuves de 15,2 %, et les femmes célibataires de 15,9 %[75]. Or c'est dans la seconde moitié de carrière que les mécanismes les plus pénalisants se cristallisent.

DES CHIFFRES QUI PARLENT D'EUX-MÊMES

En France, dans la génération née en 1950, 44 % des femmes sont parties à la retraite avec une carrière incomplète, contre 32 % des hommes[76].

Environ 20 % des femmes — soit deux fois plus que chez les hommes — doivent attendre l'âge de 67 ans pour l'annulation automatique de la décote, faute d'avoir cumulé suffisamment de trimestres[77].

Pour ce qui est des pensions de retraite, les écarts femmes-hommes restent considérables. En 2022, la pension brute moyenne de droit direct des femmes retraitées vivant en France s'élève à 1 268 euros par mois, contre 2 050 euros pour les hommes. **L'écart est immense : 38 % en défaveur des femmes. S'il tend à se réduire** — il était de 50 % en 2004 —, il reste élevé[78].

Une partie des retraités perçoit, en complément, une pension de réversion : c'est le cas pour **32 % des femmes retraitées** de droit direct, contre seulement 6 % des hommes. **Ce mécanisme atténue les écarts : en tenant compte de la réversion, l'écart moyen se réduit à 26 %.** Mais il reste un gros écart : les femmes perçoivent en moyenne 1 539 euros par mois, contre 2 077 euros pour les hommes. **Il faut ajouter que le rôle correcteur des pensions de réversion tend à s'affaiblir car il est lié aux statuts matrimoniaux**, or une part croissante des couples ne se marient pas.

On ne le dit pas assez : la pauvreté des personnes âgées est avant tout un problème qui concerne les femmes. En France, **parmi les personnes âgées vivant sous le seuil de pauvreté, 70 % sont des femmes**[79]. Et l'écrasante majorité des personnes de plus de 75 ans vivant seules sont des femmes, souvent en situation précaire. Les « vieilles pauvres » ne sont pas une fiction mais une réalité statistique : une femme de plus de 75 ans sur six vit sous le seuil de pauvreté. Ces situations se « cimentent » presque toujours dans les deux décennies qui précèdent la retraite.

74 | Par exemple, enquête de l'INSEE sur la région PACA en 2020 : près de quatre femmes sur dix perçoivent une pension de retraite inférieure à 1 000 euros bruts par mois, contre seulement deux hommes sur dix « Les pensions de retraite des femmes inférieures de 31 % à celles des hommes », Julie Argouarc'h, Alexandra Ferret, Insee, 2020

75 | « Évolutions et perspectives des retraites en France », Rapport annuel, Conseil d'orientation des retraites, juin 2024.

76 | Idem.

77 | « Femmes, pauvres, carrières incomplètes… quelles sont les premières victimes des inégalités entre les retraites ? », Mathilde Damgé, Le Monde, 14 janvier 2023.

78 | « Les retraités et les retraites », ÉDITION 2024, PANORAMAS DE LA DREES SOCIAL, Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques.

79 | « Femmes et hommes, l'égalité en question », Édition 2017, Insee Références, 7 mars 2017.

LA RÉFORME DES RETRAITES DE 2023 : UN AMPLIFICATEUR D'INÉGALITÉS ?

La réforme des retraites de 2023 soulève de sérieuses questions sur l'aggravation des inégalités. Loin de corriger les injustices existantes, elle risque au contraire de les renforcer. Le recul de l'âge légal à 64 ans pénalise d'abord celles qui ont eu des enfants. Les 8 trimestres de majoration par enfant, qui permettaient aux femmes de partir à taux plein dès 62 ans, perdent leur effet, car l'âge de départ est repoussé à 64 ans. Il y a bien une nouvelle « surcote parentale » de 1,25 % par trimestre supplémentaire mais elle exclut les femmes nées avant 1964 et elle ne compense pas deux années de travail en plus.

Le maintien de l'annulation de la décote à 67 ans[80], combiné à l'allongement de la durée de cotisation à 43 ans, pénalise directement les carrières « incomplètes » qui sont celles de nombreuses femmes. Quant à la revalorisation du minimum de pension à 1200 euros, elle reste inaccessible pour la plupart des femmes aux parcours hachés : seules les carrières complètes en bénéficient.

Pour les femmes de 45 à 65 ans – cette « génération sandwich » prise en étau entre enfants à charge, petits-enfants et parents dépendants – l'enjeu est crucial. Leur santé physique et mentale est menacée : si elles vivent plus longtemps que les hommes, elles passent aussi davantage d'années avec des problèmes de santé chroniques ou des limitations physiques. Protéger ces femmes, c'est reconnaître la valeur de leur travail non rémunéré et leur garantir une retraite digne. Or cette dernière se prépare avant tout entre 45 et 65 ans, période-clé pour consolider les « 25 meilleures années » prises en compte dans le calcul des pensions. Pour beaucoup d'hommes, ces années coïncident avec la fin de carrière, souvent la mieux rémunérée. Mais pour nombre de femmes, aux parcours plus morcelés ou à temps partiel, cette montée en puissance salariale est freinée – avec des conséquences durables sur leur retraite.

D'une manière générale, notre système de retraite devrait être repensé pour qu'il cesse d'être le multiplicateur des inégalités du marché du travail. C'est de la dignité et de l'autonomie financière de millions de femmes dont il est question.

80 | « Loi du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 », Vie publique, 5 juin 2023.

LES FEMMES À LA RETRAITE : VERS UNE RÉSURGENCE DE LA PRÉCARITÉ ? **FRANÇOISE MILEWSKI,** ÉCONOMISTE À SCIENCES PO, SPÉCIALISTE DES INÉGALITÉS FEMMES-HOMMES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Si l'écart entre les pensions de retraite des femmes et des hommes tend à se réduire en moyenne, cette amélioration masque l'émergence d'une préoccupante pauvreté pour certaines catégories de femmes retraitées. Globalement, l'écart des durées de cotisation entre femmes et hommes s'amenuise. Ce rapprochement s'explique par l'arrivée à l'âge de la retraite des générations du baby-boom dont les taux d'activité féminine ont fortement augmenté. Pendant une longue période, l'augmentation du taux d'activité des femmes séniores a tiré le taux d'activité des seniors vers le haut.

Mais là encore, toute considération sur la moyenne occulte les écarts et la réalité difficile que vivent de nombreuses femmes. **On va voir réapparaître une catégorie de retraitées pauvres qui avait eu tendance à s'atténuer. Les femmes qui ont des emplois à temps partiel dans des secteurs de services mal rémunérés, avec leurs qualifications non reconnues, des interruptions de parcours, vont être à la retraite dans une situation de grande précarité, voire de pauvreté.**

Aujourd'hui déjà, **un tiers des retraités vivent avec moins de 1 000 euros par mois, dont les trois quarts sont des femmes**. De nombreuses femmes seules ne bénéficient par des pensions de réversion. Les réformes successives des retraites, avec l'allongement des durées de cotisation, pénalisent davantage celles qui sont dans l'entre-deux, entre l'emploi et le non-emploi.

Les moyennes masquent une augmentation des inégalités. Les écarts sont importants entre les femmes elles-mêmes. Toutes les femmes ne sont pas en situation de précarité. Mais pour celles qui le sont, la retraite deviendra synonyme de pauvreté.

CONCLUSION

9 POLITIQUES POUR PRÉVENIR DEMAIN LA PRÉCARITÉ DES FEMMES ÂGÉES

L'angle mort le plus coûteux de notre société se trouve à l'intersection de deux formes d'invisibilisation : les femmes qui *vieillissent*.

C'est là que se joue le décrochage économique, professionnel et social d'une part croissante de la population. En chaussant la double paire de lunettes du genre et de l'âge, nous pouvons enfin comprendre les mécanismes qui entraînent la précarité des femmes séniores et la dégradation de leur santé. Ces mécanismes ne sont pas une fatalité. Des politiques publiques ambitieuses peuvent réduire considérablement le « coût de la séniorité » qui pèse injustement sur les femmes.

VOICI 9 IDÉES POUR COMMENCER

#1 Une campagne nationale contre les inégalités subies par les femmes séniores par rapport aux hommes seniors - avec un effort particulier à l'attention des entreprises / employeurs du secteur privé, comme par exemple une déclinaison de la Charte 50+ du Club Landoy incluant des engagements spécifiques pour les femmes séniores. Le Gouvernement pourrait également diligenter une nouvelle étude ou un rapport sur l'emploi des femmes séniores au Haut Conseil à l'Egalité ou confier un rapport parlementaire sur le sujet, la dernière publication du CSEP datant de 2019.

Sur le plan légal, la refonte de l'index égalité annoncée pour 2026 par la Ministre du travail Astrid Panosyan-Bouvet dans le cadre de la transposition de la Directive européenne sur la transparence des salaires pourrait être l'occasion d'ajouter un critère spécifique sur la lutte contre les discriminations liées à l'âge.

#2 Faire en sorte que l'aidance compte pour la retraite. On attend des femmes qu'elles prennent soin des parents âgés, des proches malades, des enfants handicapés. Mais ce travail ne rapporte aucun trimestre pour la retraite, comme si le fait de s'occuper des autres n'avait aucune valeur, ni économique, ni sociale. Par ailleurs il est, comme le fait d'avoir des enfants, bien facteur de décrochage professionnel qu'il faut savoir compenser. Pourtant, sans les aidantes, notre système de santé et de solidarité ne tiendrait pas. Alors pourquoi ne pas reconnaître ce travail dans le calcul de la retraite, comme on le fait pour la maternité ? Une « majoration aidance » permettrait de valider des trimestres pour celles (et ceux) qui interrompent ou réduisent leur activité pour aider un proche.

#3 Reconnaître enfin la pénibilité du travail des femmes. Le Compte professionnel de prévention (C2P) est censé corriger les injustices liées aux conditions de travail pénibles, mais il néglige la réalité du travail féminin. Les femmes occupent de nombreux emplois fatigants, mais mal reconnus : aide-soignante, aide à domicile, caissière, agent d'entretien... Ces métiers usent les corps, exigent une disponibilité constante et génèrent une lourde charge émotionnelle. Cependant, leur pénibilité reste « invisible », souvent perçue comme une extension du travail domestique, naturellement féminin. De plus, les critères du C2P (bruit, port de charges, etc.) ont été pensés pour des métiers masculins. Il est temps d'adapter le C2P pour reconnaître enfin la pénibilité « féminine ». Cela nécessiterait d'intégrer des critères comme la charge mentale, la fragmentation des horaires et le manque d'autonomie, et de mieux évaluer les risques psychiques et émotionnels dans les métiers du soin, de la vente ou du nettoyage.

#4 Transformer le travail dans les métiers du care pour les rendre durables. Les métiers du soin ne peuvent plus être des voies sans issue qui usent les corps et les esprits avant même l'âge de la retraite. Repensons fondamentalement ces professions pour qu'elles deviennent des carrières complètes et durables, pas des impasses. Notre société ne peut plus se permettre un modèle de care qui repose sur l'usure prématurée des femmes qui l'exercent. Il faudrait des parcours d'évolution professionnelle qui permettent aux soignantes expérimentées de valoriser leurs compétences dans des fonctions moins physiquement éprouvantes. Mais aussi, des équipements adaptés, des effectifs suffisants, des temps de récupération intégrés dans le quotidien du travail. Le soin des autres ne peut rester cette activité paradoxale, considérée comme essentielle dans les discours mais traitée comme accessoire dans son organisation et sa rémunération. Chaque euro investi dans la qualité du travail du *care* génère des bénéfices pour la santé publique et l'égalité professionnelle.

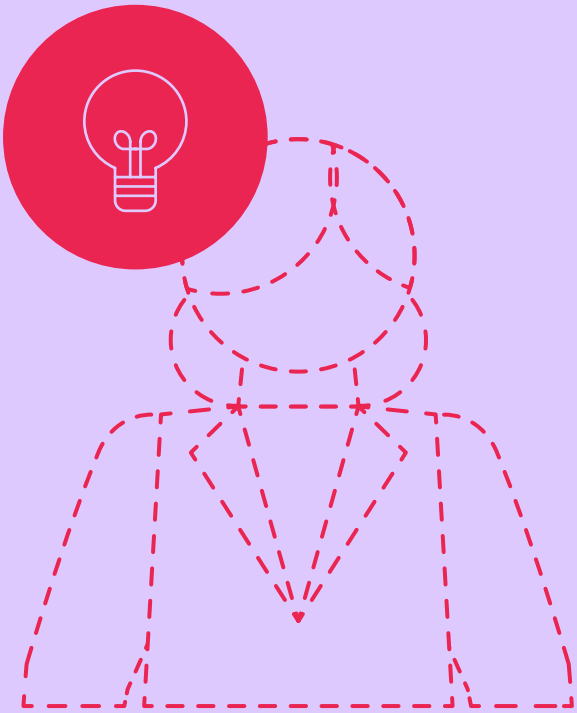
#5 Temps partiel aidant : protéger les droits pour éviter la paupérisation. Nous devrions garantir que le temps partiel, souvent adopté en raison de l'aidance, ne conduise pas à une paupérisation future. Les personnes qui travaillent à temps partiel pour s'occuper de proches doivent pouvoir continuer à cotiser à taux plein pour leur retraite, afin de préserver leur sécurité financière future. Cela nécessiterait de réformer les règles de cotisation. Par ailleurs, il est essentiel de lutter contre la stigmatisation professionnelle des travailleurs à temps partiel, souvent désavantagés dans les opportunités d'évolution ou d'embauche. Le temps partiel ne doit pas être un obstacle à un retour à temps plein ni à la progression professionnelle.

#6 Faire la lumière sur le phénomène « ni en emploi, ni en retraite ». Les femmes sont majoritaires parmi les personnes « ni en emploi, ni en retraite ». Elles devraient être mieux comptées et entendues. L'invisibilité statistique est la première violence faite à ces femmes. Aujourd'hui, nous savons qu'elles représentent 3 personnes NER sur 5, mais que connaissons-nous de leurs parcours, de leurs difficultés spécifiques, de leurs besoins réels ? Il est essentiel de cartographier ces trajectoires brisées, de comprendre les mécanismes qui conduisent à cette zone grise et de mesurer l'impact réel des réformes successives des retraites sur ces femmes déjà fragilisées. Avec des données solides, les décideurs ne pourront plus ignorer cette bombe sociale à retardement et on pourrait élaborer des recommandations concrètes (retour à l'emploi adapté, passerelles vers des métiers accessibles malgré des problèmes de santé ou création d'un revenu de transition spécifique).

#7 Renforcer la recherche sur la santé des femmes et la ménopause. Il est crucial de renforcer la recherche sur la santé des femmes, notamment en ce qui concerne la ménopause. Trop souvent négligée, cette phase de la vie mérite davantage d'attention. Le rapport parlementaire récent, qui formule 25 propositions pour en faire une priorité de santé publique, souligne les inégalités d'accès aux soins, en particulier dans les territoires défavorisés. Il est nécessaire d'augmenter le financement de la recherche pour mieux comprendre les impacts de la ménopause et développer des traitements adaptés. Parallèlement, un plan « Ménopause au travail » doit être mis en place pour sensibiliser les entreprises et former les managers à l'accompagnement des femmes ménopausées. Cela inclut l'adaptation des postes de travail et la création de parcours de soin personnalisés. Enfin, une campagne d'information publique sur la ménopause et ses traitements, y compris l'hormonothérapie, est essentielle pour briser les tabous et garantir l'accès aux soins.

#8 Former les médecins du travail aux enjeux de la ménopause. La périménopause et la ménopause restent largement ignorées dans le champ de la santé au travail. Pourtant, leurs symptômes — bouffées de chaleur, insomnie, troubles cognitifs, fatigue — peuvent nuire fortement à la performance professionnelle. Une formation spécifique des médecins du travail permettrait de mieux identifier ces symptômes, de recommander des aménagements et d'orienter vers des traitements adaptés. Autre enjeu majeur : l'ostéoporose, cette fragilité osseuse progressive qui touche jusqu'à 40 % des femmes une fois la ménopause installée. Souvent ignorée, elle augmente fortement le risque de fractures, notamment dans les métiers physiques ou à risque de chute. Les médecins du travail devraient intégrer ce risque et promouvoir la prévention active : dépistage, traitement hormonal, renforcement musculaire, ergonomie adaptée.

#9 Créer de nouveaux congés aidants et grands-parents. Les femmes séniores jouent un rôle essentiel dans l'aidance et la garde des petits-enfants, mais leur contribution reste invisible. Il est temps de leur offrir une reconnaissance par des congés spécifiques, rémunérés par la Sécurité sociale. Un congé aidant forfaitaire pour faire face à la maladie longue d'un conjoint, parent ou enfant pourrait aider les femmes à ne pas renoncer à leur activité professionnelle. Un congé de grand-parentalité, ne serait-ce que d'une semaine, offrirait une forme de reconnaissance au rôle-clé que jouent les grands-parents, en particulier les grands-mères.



Le regard du Crédit Municipal de Paris

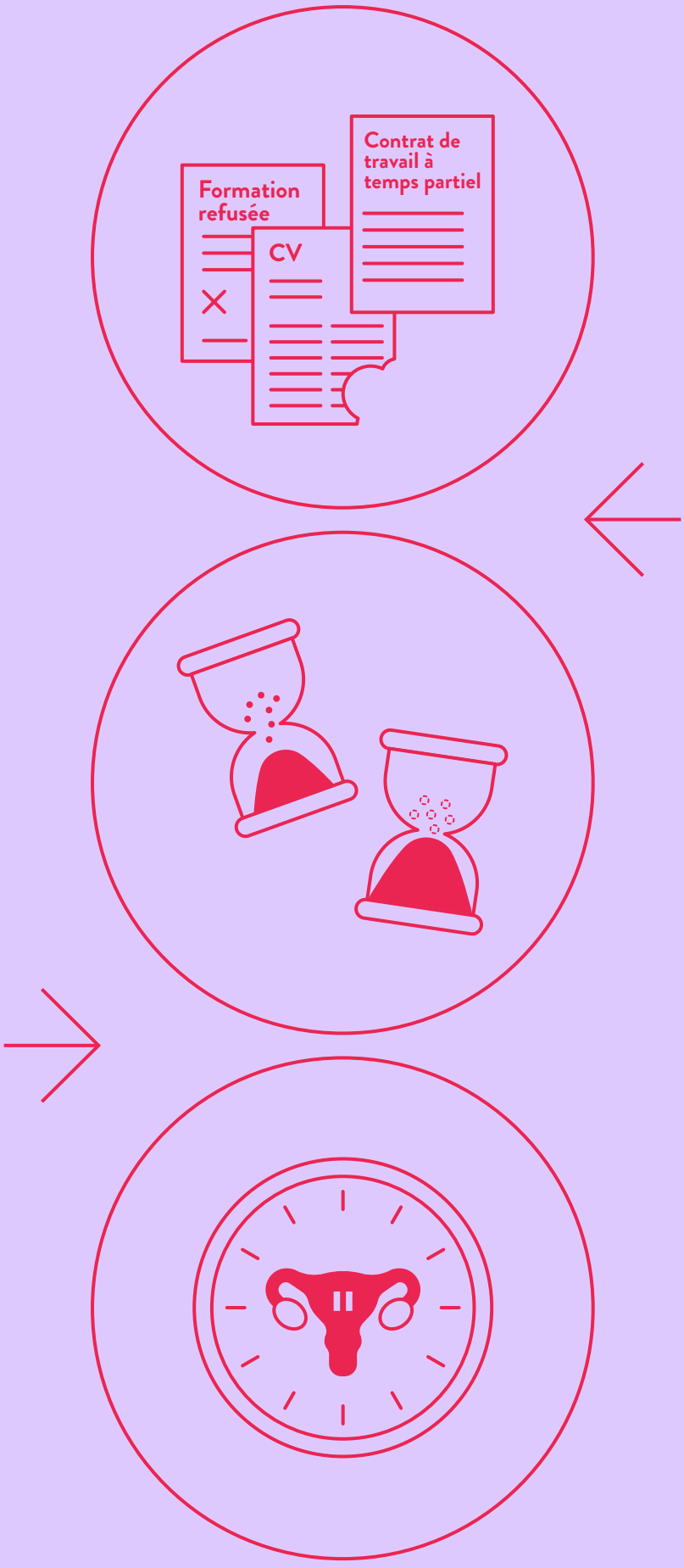
Nous saluons le travail remarquable de Laetitia Vitaud sur le coût de la séniorité. Cette note rend bien compte de la réalité que nous observons dans l'accompagnement des femmes séniores.

Carrières hachées, emplois sous-payés, séparation ou veuvage… Ces situations fréquentes, pour ne pas dire banales, accentuent les inégalités économiques et engendrent une fragilisation financière des femmes dans leur deuxième partie de carrière.

Au sein de Parcours Budget, qui compte 60 % de femmes parmi ses bénéficiaires, nous pouvons leur proposer un accompagnement gratuit et personnalisé, adapté aux situations et aux besoins de chacune : accompagnement budgétaire, coaching, solutions de financement, orientations vers des structures spécialisées, etc. Le coaching, individuel ou collectif, est un outil particulièrement efficace pour aider les femmes à construire un rapport à l'argent sain, s'affirmer et s'émanciper des croyances et normes sociales qui leur imposent de prendre soin des autres avant de penser à elles.

Si cet accompagnement permet de rétablir un certain équilibre, il apparaît nécessaire de mettre en place des mesures structurelles d'envergure, pour que les femmes, quel que soit leur âge, ne subissent plus ces injustices. Nous soutenons à ce titre pleinement les recommandations d'actions présentées en conclusion de cette note.

CRÉDIT MUNICIPAL DE PARIS
MODERNE DEPUIS 1637


Formation refusée
CV
Contrat de travail à temps partiel

BIBLIOGRAPHIE ET RESSOURCES SUPPLÉMENTAIRES

Études et articles :

• L'emploi des femmes seniores : une grande vulnérabilité, Françoise Milewski, OFCE, 29 janvier 2020.

• LES FEMMES SENIORS DANS L'EMPLOI - État des lieux, Brigitte Grésy, Françoise Milewski, Florence Chappert, Adélaïde Amouzou, CSEP / ANACT / DGEFP, juin 2019.

• Pourquoi les personnes occupant un emploi « essentiel » sont-elles si mal payées ?, Bruno Palier, SciencesPo, LIEPP Working Paper, décembre 2020, n°116.

• Le coût d'être aidante : peut-on aider sans compter ?, Observatoire de l'émancipation économique des femmes, Laure Marchal Fondation des femmes, 20 juin 2024.

• Étude OCIRP / VIAVOICE 2024 : « Salariés aidants : quelles réponses ? »

• Grandmother hypothesis and primate life histories, Helen Perich Alvarez, *American Journal of Biological Anthropology*, 17 octobre 2000.

• 15 millions de grands-parents, Nathalie Blanpain, Liliane Lincot, division Enquêtes et études démographiques, INSEE Première, N°1469, 23 octobre 2013.

• Quand les grands-mères gardent leurs petits-enfants, Nina Sirilma, Magazine Axelle (média féministe belge), hors-série N°195-196, janvier-février 2017.

• C'est fini, on arrête de garder les petits-enfants ! » : la tentation de l'« égoïsme positif », Marjorie Philibert, Le Monde, 13 juillet 2024.

• Enquête sur l'accès aux droits Volume 3 - 10e Baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi, Défenseur des droits / OIT, mars 2017.

• Baromètre de la représentation des femmes à la télévision - Année 2018, Conseil supérieur de l'audiovisuel.

• The Double Standard of Aging, Susan Sontag, 1972.

• Quelle place pour les femmes à la direction des entreprises du CAC 40 et du SBF 120 ?, Baromètre BCG x SISTA 2024, 10 décembre 2024.

• En 2021, une personne de 55 à 69 ans sur six ni en emploi ni à la retraite, une situation le plus souvent subie, Éliette Castelain, Insee Première, N°1946, 11 mai 2023

• Invalidité et minima sociaux : quels effets du passage de la retraite de 60 à 62 ans ?, Patrick Aubert, Louis Kuhn et Gwennaël Solard, Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees), octobre 2016, N°6.

• Un tiers des seniors sans emploi ni retraite vivent en dessous du seuil de pauvreté, Études et résultats, Aurélien D'Isanto, Jérôme Hananel, Yoann Musiedlak, N° 1079, 19 septembre 2018.

• Prévenir l'usure professionnelle pour un maintien durable en emploi, ANACT (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail), 1 mars 2024.

• Le coût du divorce ou comment le couple appauvrit les femmes, Observatoire de l'émancipation économique des femmes, Note #4.

• La hausse des ruptures et des remises en couple chez les cinquante ans et plus, Anne Solaz, Population & Sociétés, N°586, Ined, février 2021.

• Après une rupture d'union, l'homme reste plus souvent dans le logement conjugal, Sébastien Durier, Insee Focus N°91, 17 juillet 2017.

• L'individualisation des patrimoines accentue les inégalités entre les femmes et les hommes, Marion Leturcq et Nicolas Fremeaux, Ined, 11 juin 2020, à propos de leur article de recherche "Inequalities and the individualization of wealth", Journal of Public Economics 184: 1-18.

• Évolutions et perspectives des retraites en France, Rapport annuel, Conseil d'orientation des retraites, juin 2024.

• Les retraités et les retraites, ÉDITION 2024, PANORAMAS DE LA DREES SOCIAL, Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques.

• Femmes et hommes, l'égalité en question, Édition 2017, Insee Références, 7 mars 2017.

• Femmes, pauvres, carrières incomplètes… quelles sont les premières victimes des inégalités entre les retraites ?, Mathilde Damgé, *Le Monde*, 14 janvier 2023.

• Un rapport parlementaire présente 25 préconisations pour faire de la ménopause une priorité de santé publique en France, *Le Monde*, 9 avril 2025.

• Regard des Français sur l'avancée en âge et la ménopause en 2023, Kantar, MGEN x Fondation des femmes, Adeline Leblond-Maro, Jeanne Mal, octobre 2023.

• The Menopause "Penalty", Gabriella Conti, Rita Ginja, Petra Persson, Barton Willage, Institute for Fiscal Studies, March 2025.

• Après la « pénalité maternelle », celle de la ménopause, *Nouveau Départ*, Laetitia Vitaud, 22 avril 2025.

• LA MÉNOPAUSE EN FRANCE, Remise du rapport de Stéphanie Rist, députée du Loiret, 9 avril 2025.

• Women Have Been Misled About Menopause, Susan Dominus, *The New York Times*, 1 février 2023.

• CVS is first U.S. company to be named a 'menopause-friendly' workplace. Other companies should take note, Alexa Mikhail, *Fortune*, 13 mars 2025.

• Santé des femmes au travail : des maux invisibles - Le rapport, Sénat, Rapport d'information n° 780 (2022-2023), tome I, déposé le 27 juin 2023.

• Photographie statistique de la sinistralité au travail en France selon le sexe, Anact, 4 juillet 2022.

Livres :

• *En finir avec la productivité. Critique féministe d'une notion phare de l'économie et du travail*, Laetitia Vitaud, Payot, 2022.

• *Le prix à payer. Ce que le couple hétéro coûte aux femmes*, Lucile Quillet, Les liens qui libèrent, 2021.

• *La fabrique de la ménopause*, Cécile Charlap, CNRS Éditions, 2019.

• *Vieille, c'est à quelle heure ?! 50 ans, le nouvel âge d'or*, Sophie Dancourt, Leduc, 2022.

• *Bouffées de chaleur : Briser le tabou de la ménopause*, Miriam Stein, La Découverte, 2023.

• *Ça commence avec la boule dans le ventre*, Élise Fabing, Les Arènes, 2024.

• *Revolting Women: Why midlife women are walking out, and what to do about it*, Lucy Ryan, Practical Inspiration Publishing, 2023.

• *This Chair Rocks: A Manifesto Against Ageism*, Ashton Applewhite, Melville House UK, 2019.

• *Qui a peur des vieilles ?*, Marie Charrel, Les Pérégrines - Genre, 2021.

• *Vieille peau. Les femmes, leur corps, leur âge*, Fiona Schmidt, Belfond, 2023.

• *Les flamboyantes*, Charlotte Montpezat, Édition des Équateurs, 2023.

• *Femmes invisibles - Comment le manque de données sur les femmes dessine un monde fait pour les hommes*, Caroline Criado Perez, First Editions, 2020.

L'AUTRICE

Laetitia Vitaud

Laetitia Vitaud est autrice et conférencière spécialisée dans les mutations du travail avec une perspective résolument féministe. Diplômée d'HEC et agrégée d'anglais, elle a quitté l'enseignement en 2015 pour créer sa propre entreprise et étudier les évolutions du monde du travail. Experte au Lab de Welcome to the Jungle jusqu'en 2025, elle s'est particulièrement intéressée aux femmes au travail, notamment les femmes qui vieillissent.

Son engagement féministe se déploie à travers de multiples projets éditoriaux : la newsletter Laetitia@Work qui analyse l'avenir du travail avec une grille de lecture féministe, le podcast *Vieilles en puissance* co-créé en 2023 qui explore les enjeux d'argent, de genre et d'âge, le média *Nouveau Départ*, et ses ouvrages dont En finir avec la productivité. Critique féministe d'une notion phare du travail et de l'économie (Payot, 2022) où elle démontre que l'économie est foncièrement genrée. Convaincue que la filiation est aussi essentielle que la sororité, elle défend une approche intergénérationnelle du féminisme pour lutter contre l'effacement des femmes seniores. Son prochain livre, L'atout âge (Eyrolles, octobre 2025), explore les manière dont la démographie doit nous faire repenser le travail.

Floriane Volt

DIRECTION DE L'OBSERVATOIRE

Floriane Volt, directrice des affaires publiques et juridiques de la Fondation des Femmes

Floriane dirige et coordonne les notes de l'Observatoire de l'émancipation économique des femmes depuis sa création en 2022.

RELECTURES

Crédit Municipal de Paris

Merci à Laurence Girard, Jeanne Mougel et Anouk Jagot pour leur relecture

Fondation des Femmes

Merci à Anne-Cécile Mailfert, Lise Gallard et Jessica Ohayon

MISE EN PAGE • YAY-GRAPHISME

À propos de la Fondation des Femmes

La Fondation des Femmes, reconnue d'utilité publique par décret du 4 juillet 2024, est la fondation de référence en France sur les droits des femmes et la lutte contre les violences dont elles sont victimes.

Grâce aux dons qu'elle reçoit, elle apporte un soutien financier, juridique et matériel aux initiatives associatives à fort impact, sur tout le territoire.

Son expertise de financeur du secteur associatif féministe et la conviction, depuis sa création en 2016 que l'argent est au cœur du combat pour faire avancer les droits des femmes et progresser l'égalité entre les femmes et les hommes, amène aujourd'hui la Fondation des Femmes à lancer, avec le soutien du Crédit Municipal de Paris, l'Observatoire de l'émancipation économique des femmes. Cet observatoire réunit des expertes des questions d'argent féministes pour penser la situation économique des femmes et les écarts qu'elles subissent dans une vision globale à 360°, intégrant le poids des stéréotypes et les phénomènes juridiques et sociaux qui entravent une véritable égalité économique.

Pour en savoir plus : fondationdesfemmes.org

FONDATION DES FEMMES

À propos du Crédit Municipal de Paris

Établissement public administratif de crédit et d'aide sociale de la Ville de Paris, le Crédit Municipal est la plus ancienne institution financière parisienne. Créé en 1637 par le philanthrope Théophraste Renaudot, sa vocation première était de lutter contre l'usure en offrant un service social de prêt sur gage. À travers les siècles, le Crédit Municipal de Paris a conservé cette activité première tout en développant une large palette de services autour de l'objet (ventes aux enchères, conservation et expertise d'œuvres d'art et objets de valeur) et dans le domaine de la finance solidaire (éducation budgétaire, accompagnement de personnes en fragilité financière, épargne solidaire). Il constitue aujourd'hui un véritable lieu de ressources pour de très nombreux Parisiens et Franciliens.

Activité historique du Crédit Municipal de Paris, le prêt sur gage est un puissant outil d'émancipation et d'autonomie financière pour les femmes, qui représentent 80 % de sa clientèle. Les femmes sont également majoritaires au sein de Parcours Budget, service d'accompagnement de personnes financièrement fragilisées (60 %). Cette surreprésentation des femmes parmi les publics accueillis est le reflet d'inégalités de genre anciennes et persistantes, que le Crédit Municipal de Paris entend combattre.

Mécène de la Fondation des Femmes depuis 2018, l'établissement a choisi d'intensifier son partenariat en 2022 en soutenant, en particulier, la création de l'Observatoire de l'émancipation économique des femmes.

Plus d'informations sur creditmunicipal.fr

CRÉDIT MUNICIPAL DE PARIS
MODERNE DEPUIS 1637

A propos de ViveS

Lancé en octobre 2021, ViveS est le média en ligne du groupe Bayard qui accompagne les femmes dans leur indépendance économique et financière. ViveS propose :

• Une **newsletter mensuelle** gratuite qui décrypte la place des femmes dans l'économie et les entreprises, leur rapport à l'argent et au travail, et leur propose des solutions concrètes pour réaliser leur plein potentiel ;

• Plusieurs séries de **podcasts** « Osons l'oseille », « Osons investir pour agir » ;

• Des parcours vidéo pédagogiques conçus par **la ViveS Académie** (parcours « Investir », parcours « Aidants ») ;

• Un **Baromètre annuel** sur le rapport des Françaises et Français à l'argent ;

• Des **conférences et événements** en entreprises pour sensibiliser les salariés à l'éducation économique et financière.

Pour plus d'informations et pour s'abonner à la newsletter, rendez-vous sur le site.

ViveS
www.vivesmedia.fr

NOTE #6

FONDATION
DES FEMMES

NOTE #6

Fondation des Femmes
9 rue de Vaugirard 75006 Paris

fondationdesfemmes.org
bonjour@fondationdesfemmes.org