

Le retour à l'emploi des femmes seniors : quels enjeux, quelles pistes d'action ?

Qui sont les seniors ? Quelle est la situation des femmes seniors vis-à-vis du marché de l'emploi ? Existe-t-il des spécificités entre les femmes et les hommes ? Quels sont les freins rencontrés par les femmes seniors demandeuses d'emploi ? Quels types d'accompagnements en Provence - Alpes - Côte d'Azur ? Quelles pistes d'actions pourraient être développées pour favoriser leur retour à l'emploi ?

Autant de questions auxquelles ont répondu des intervenants et intervenantes provenant de différents horizons (intermédiaires de l'emploi, représentants des entreprises, acteurs institutionnels, analystes) le 20 novembre 2018, lors de la quatrième conférence plénière de 2018 du Réseau régional pour l'égalité entre les femmes et les hommes (RREFH), instance portée par l'ORM et soutenue par l'État et le Conseil régional.

1. L'emploi ou le retour à l'emploi des femmes seniors : quel état des lieux ?

À l'heure actuelle, il n'existe pas de définition unique pour la population active senior (salarié et demandeur d'emploi) :

- 45 ans et plus pour les salariés ;
- 50 ans et plus pour les demandeurs d'emploi ;
- 57 ans pour le Contrat à durée déterminée des seniors ;
- 60 ans pour les mesures relatives à la retraite progressive.

Une hausse importante des femmes seniors demandeuses d'emploi

En Provence - Alpes - Côte d'Azur comme à l'échelle nationale, l'emploi des seniors augmente d'une manière considérable sous l'effet des politiques publiques du maintien dans l'emploi, des départs tardifs à la retraite et de conditions plus restrictives d'accès à la préretraite. En témoigne le nombre de femmes en emploi âgées de 55-64 ans qui a progressé de 20 % entre 2010 et 2015 passant de 109 615 à 136 807 (18,4 % pour l'ensemble de cette tranche d'âge). Ces chiffres masquent une véritable problématique, celle du difficile retour à l'emploi des femmes seniors. À l'issue d'un licenciement économique, d'une interruption pour élever leurs enfants, d'un accident ou d'un divorce, les femmes seniors semblent être plus en difficulté à retrouver un emploi et leur risque de chômage de longue durée demeure beaucoup plus marqué. En région, le nombre de demandeuses d'emploi âgées de 55-64 ans augmente de 30,5 % entre 2010 et 2015, plus rapidement que celui des femmes seniors en emploi (+ 10 points d'écarts). C'est ce qu'affirme Séverine Landrier, responsable de l'animation scientifique et chargée d'études à l'ORM en introduction de cette séance plénière du Réseau régional pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

Tableau 1 : Actifs au chômage en Provence - Alpes - Côte d'Azur et leur évolution entre 2010 et 2015

Les actifs au chômage	2010	2015	Évolution 2010-2015
15-64 ans	286 272	334 611	+ 14,4 %
<i>dont femmes</i>	<i>151 113</i>	<i>171 529</i>	<i>+ 11,9 %</i>
<i>dont hommes</i>	<i>135 159</i>	<i>163 082</i>	<i>+ 17,1 %</i>
dont 55-64 ans	27 151	39 729	+ 31,7 %
<i>dont femmes</i>	<i>13 678</i>	<i>19 677</i>	<i>+ 30,5 %</i>
<i>dont hommes</i>	<i>13 473</i>	<i>19 852</i>	<i>+ 32,1 %</i>

Source : Insee – RP 2010 et 2015 – Traitement ORM.

Tableau 2 : Actifs en emploi en Provence-Alpes-Côte d'Azur et leur évolution entre 2010 et 2015

Les actifs en emploi	2010	2015	Évolution 2010-2015
15-64 ans	1 774 646	1 772 613	- 0,1 %
<i>dont femmes</i>	<i>841 573</i>	<i>857 346</i>	<i>+ 1,8 %</i>
<i>dont hommes</i>	<i>933 073</i>	<i>915 267</i>	<i>- 1,9 %</i>
dont 55-64 ans	225 003	275 775	+ 18,4 %
<i>dont femmes</i>	<i>109 615</i>	<i>136 807</i>	<i>+ 20,0 %</i>
<i>dont hommes</i>	<i>115 388</i>	<i>138 968</i>	<i>+ 17,0 %</i>

Source : Insee – RP 2010 et 2015 – Traitement ORM.

Une forte concentration des femmes seniors en emploi dans l'administration et les services aux particuliers

Les secteurs de l'« Administration publique », de l'« Hébergement médico-social et action sociale sans hébergement » et des « Activités pour la santé humaine » sont porteurs pour les femmes âgées entre 50 et 64 ans, précise M^{me} Landrier. Tel n'est pas le cas pour les hommes de la même tranche d'âge, plus présents dans les secteurs de « Commerce, réparation d'automobile et de motocycles », « Administration publique » et « Construction ».

Les métiers d'« Agents d'entretien », d'« Employés administratifs de la fonction publique », d'« Aides à domicile et aides ménagères », d'« Enseignants » et d'« Infirmiers, sages-femmes » affichent d'importants volumes de recrutements de femmes âgées entre 55 et 64 ans.

Des freins endogènes et exogènes limitent les carrières des femmes seniors

Les enquêtes récentes de Force femmes (association spécialisée dans l'accompagnement des demandeuses d'emploi âgées de plus de 45 ans) révèlent que trois femmes seniors sur quatre perçoivent des freins liés à leur recrutement. Lors de cette séance plénière, la déléguée générale de Force Femmes, Élise Moison précise qu'il existe des freins endogènes. Par exemple les difficultés d'articuler vie privée et vie professionnelle, l'isolement, le manque d'assurance, l'autocensure, les mobilités géographiques, freinent la carrière des femmes seniors dans le monde de l'entreprise. Mais il existe aussi des freins exogènes qui sont liés aux difficultés de s'insérer dans un secteur d'activité à dominance masculine, de s'intégrer dans des équipes plus jeunes ou d'être managée.

Graphique 1 : Freins à la démarche de retour à l'emploi

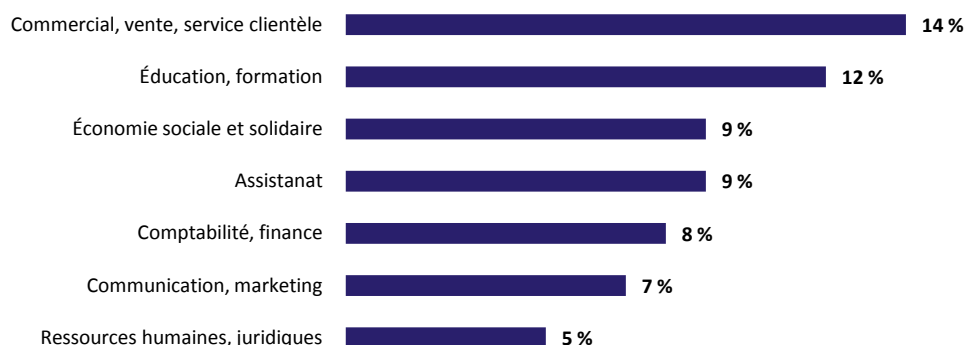


Source : Force Femmes – Enquête auprès de femmes ayant retrouvé un emploi en septembre 2017.

L'association Force Femmes propose un accompagnement gratuit aux femmes âgées de plus de 45 ans, inscrites depuis moins de deux ans à Pôle emploi. L'accompagnement peut prendre deux formes. La première est individualisée via des entretiens avec des experts en ressources humaines ou des coachs certifiés et expérimentés. La deuxième est collective via des ateliers thématiques et des mises en pratiques animés par des professionnels aux compétences variées.

Quand elles retrouvent un emploi, une femme sur deux signe un contrat à durée indéterminée et quatre sur dix travaillent dans un secteur différent de celui dans lequel elles exerçaient avant d'être accompagnées chez Force Femme. La moitié des postes retrouvés sont concentrés dans les secteurs « Commerce, vente, service clientèle », « Éducation, formation », « Économie sociale et solidaire », « Assistanat » et « Comptabilité, finance ». À noter également, les deux tiers des femmes seniors ont fait des concessions sur leur salaire pour retrouver un emploi.

Graphique 2 : Principaux secteurs d'emploi des femmes seniors accompagnées par Force Femmes ayant retrouvé un emploi



Source : Force Femmes – Enquête auprès de femmes ayant retrouvé un emploi en septembre 2017.

2. Quel accompagnement des femmes seniors en recherche d'emploi en Provence - Alpes - Côte d'Azur ?

Dans les propos de différents acteurs intervenants dans le champ de l'emploi « *On entend, que les seniors coûtent cher, qu'ils sont difficiles à manager, qu'ils ne sont pas connectés, pas motivés. Dans la vraie vie, on constate que ce sont des personnes qui ont de l'expérience, de la richesse et qu'elles pourraient traiter et s'adapter à plusieurs situations au quotidien.* », précise Malika Idri responsable régionale engagement social d'AG2R La Mondiale lors de cette séance plénière. Une palette large d'actions pourrait favoriser le retour à l'emploi des femmes seniors.

Renforcer l'accompagnement des seniors demandeuses d'emploi et soutenir les projets d'accompagnement

L'accompagnement est au cœur des pistes d'action. Par exemple, le PLIE MP-Est (outil partenarial financé par les collectivités locales et le Fond social européen) accompagne vers l'emploi des personnes en grande difficulté d'insertion et propose des parcours individualisés de 18 mois. Son directeur Philippe Roblot a précisé lors de cette séance plénière qu'environ 300 personnes par an sont accompagnées dont un tiers est âgé de plus de 50 ans avec une part importante de femmes. La moitié des bénéficiaires ressortent de dispositifs d'accompagnement avec un emploi durable.

Les représentantes et représentants des intermédiaires de l'emploi ayant participé à cette séance (comme les PLIE, les CIDFF et autres associations) évoquent que la majorité des femmes seniors accompagnées estiment que cet accompagnement permet d'appréhender leur vie professionnelle dans de meilleures conditions (retrouver confiance en elles, sortir de l'isolement, renforcer leurs compétences, développer leur réseau).

Encourager et accompagner les seniors créatrices des entreprises

L'une des façons de retrouver le chemin de l'emploi, c'est de créer sa propre activité. En 2016, l'Adie et AG2R La Mondiale Provence - Alpes - Côte d'Azur, via un accord triennal, ont initié le programme « *1 000 seniors en emploi* » permettant à des seniors de retrouver une activité créée de leur fait ou encore salariée. Trois ans après, le pari a été rempli, 830 ont bénéficié de microcrédit et 178 ont opéré un retour à l'emploi. Le profil de ces seniors diffère de celui des créateurs d'entreprises traditionnelles : 25 % des créateurs résident dans un quartier prioritaire de la ville, 44 % sont des femmes (17 points de plus que la moyenne régionale), 34 % étaient bénéficiaires du RSA. La majorité des créateurs ont des niveaux de formation VI et V.

Faciliter l'accès des femmes seniors aux dispositifs de formation

La formation pourrait avoir un effet positif très important pour les demandeuses d'emploi âgées de plus de 45 ans. Entre 2013 et 2017, l'ORM a conduit trois vagues d'enquête sur le devenir à 12, 24 et 36 mois de 7 100 stagiaires ayant suivi une formation professionnelle qualifiante de niveaux V et IV financée par le Conseil régional. Les résultats de ces enquêtes montrent que 46 % des personnes âgées de plus de 45 ans sont en emploi un an après leur sortie de formation. Trois ans après leur sortie de formation, le taux d'emploi des stagiaires seniors augmente jusqu'à 59 % (64 % pour l'ensemble des stagiaires enquêtés). Les autres stagiaires seniors sont dans 34 % des cas à la recherche d'un emploi, dans 4 % des cas en formation et dans 4 % des cas dans une autre situation.

Les seniors, notamment les femmes, pourraient bénéficier de plusieurs dispositifs de formation. Par exemple, parmi les dispositifs gérés par Pôle emploi en région on compte 2 300 femmes âgées de plus de 45 ans inscrites entre 2017 et 2018 dans des actions de formation conventionnée (AFC). 1 200 femmes seniors ont bénéficié d'une aide individuelle à la formation (AIF), 120 ont bénéficié d'une préparation opérationnelle à l'emploi individuel (POEI) et 130 d'une préparation opérationnelle à l'emploi collectif (POEC). Pour chacun de ces dispositifs, les femmes représentent entre 40 % et 50 % des stagiaires seniors.

S'appuyer sur des bonnes pratiques pour favoriser le retour à l'emploi des femmes seniors

- « Des étoiles et des femmes » initié par la table de Cana Marseille. Ce projet d'insertion s'appuie sur un concept innovant : une formation de CAP cuisine en lien avec les restaurants d'Excellence et un accompagnement personnalisé de 12 femmes vivant dans les quartiers sensibles de Marseille. En parallèle, la table de Cana propose aux femmes un accompagnement personnalisé via des solutions de mobilité, de gardes d'enfants et des séances de coachings. Un essai national est en cours dans d'autres villes françaises.
- « Forum emploi 45 + » initié par la Cité des Métiers de Marseille et de Provence - Alpes - Côte d'Azur. Ce forum se déroule sur deux jours. La première journée est une journée d'information. Quant à la deuxième, c'est une journée de recrutement mettant en relation des entreprises et des demandeurs d'emploi.
- « WIMOOV » une plateforme qui permet l'accès et le maintien dans l'emploi ou la formation des publics en parcours d'insertion sociale et professionnelle en proposant des solutions de mobilité adaptées (inter-modalité et développement de services de transport alternatifs).

Favoriser les synergies entre les acteurs intervenant dans le champ de l'emploi et de la formation (entreprises, institutionnels, cabinets RH, collectivités locales, organisme de formation, intermédiaires de l'emploi...).