



## La séniorité : le tiers invisible de la vie des femmes ?

Rapport de Mmes **Marie-Noëlle Battistel** et **Sophie Panonacle**, députées, au nom de la Délégation aux droits des femmes



### • Pourquoi ce rapport ?

Ce rapport a pour objectif de faire un état des lieux complet de la situation des femmes séniors dans la société française et de proposer des mesures concrètes permettant d'améliorer leur vie au quotidien dans toutes ses composantes, mettant notamment l'accent sur les aspects économiques, les questions de santé et la qualité de la prise en charge de la dépendance, ainsi que sur le regard que nous portons sur nos aînées.

### • Quelles femmes séniors ?

Les Rapporteuses ont choisi d'utiliser le terme de « femmes séniors » qui permet de désigner à la fois les femmes de 45 à 65 ans, notamment pour aborder la question du marché du travail et du départ à la retraite, ainsi que toutes les femmes de plus de 65 ans, pour aborder toutes les questions de l'avancée en âge, et pas seulement les problématiques dites du « grand âge ».

### • L'enjeu du vieillissement

En France, les personnes âgées de 60 ans et plus sont au nombre de 15 millions aujourd'hui. Elles seront 20 millions en 2030 et près de 24 millions en 2060. Le nombre des plus de 85 ans passera de 1,4 million aujourd'hui à 5 millions en 2060.

58 % des plus de 65 ans sont des femmes.

2/3 des plus de 85 ans sont des femmes.

3/4 des plus de 95 ans sont des femmes.

### • Quelles conclusions ?

Au terme de leur réflexion, les Rapporteuses soulignent le phénomène d'invisibilisation des femmes séniors. Il ressort en effet de leurs travaux que les difficultés touchant spécifiquement les femmes séniors, que ce soit sur le marché du travail ou en termes de précarité par exemple, sont souvent mal connues et finalement pas identifiées comme une problématique spécifique.

Les Rapporteuses considèrent qu'il est aujourd'hui primordial de mieux appréhender les questions touchant spécifiquement les femmes séniors, afin d'intégrer ces enjeux dans l'adaptation de la société de demain aux enjeux du vieillissement qui concernent au premier plan les femmes.

Elles formulent pour cela 24 recommandations articulées autour des enjeux d'emploi, de retraite, de santé et d'intégration dans la vie de la Cité.



## SYNTHÈSE DES RECOMMANDATIONS

### EMPLOI

**1. – élaborer des statistiques genrées sur le chômage des seniors**, afin que l'ensemble des pouvoirs publics concernés, y compris Pôle emploi, puissent identifier de manière précise les problématiques spécifiques aux femmes séniors et lutter ainsi plus efficacement contre le chômage des femmes séniors.

**2. – agir, tant au niveau local que national**, auprès des employeurs, aussi bien privés que publics, afin de les interpeller et de les sensibiliser sur la **question de l'emploi des seniors et notamment des femmes séniors**.

À travers par exemple des campagnes d'information et des formations adaptées aux différents secteurs d'activité, ces actions de sensibilisation avaient pour objectif de déconstruire les stéréotypes visant les femmes séniors, en mettant en avant les atouts professionnels et humains qu'elles apportent à l'entreprise. Afin que les seniors conservent leur place sur le marché du travail, ces actions viseraient à empêcher les discriminations en raison de l'âge et insisteraient notamment sur deux aspects :

- les employeurs ne doivent pas négliger les **candidatures des femmes séniors** lors des processus de recrutement, car leurs profils professionnels sont tout aussi pertinents pour certains postes que ceux d'autres candidats plus jeunes ;
- de même, les employeurs ne doivent pas être systématiquement tentés de se défaire des salariées séniors qui ont encore toute **leur place dans l'entreprise et dans le monde professionnel**.

**3. – favoriser et encourager l'accès à la formation des femmes séniors**, afin d'améliorer l'adéquation entre leurs compétences et les offres proposées sur le marché de l'emploi. À cet effet, il est nécessaire de renforcer les droits des seniors à la formation en s'inspirant des précédentes dispositions relatives à l'abondement sénior du compte personnel de formation (CPF), lesquelles nécessitent aujourd'hui une adaptation pour être à nouveau effectives.

**4. – créer un label spécifique** pour valoriser les entreprises qui fournissent à leurs employés un cadre de travail favorisant la **conciliation entre vie professionnelle et vie familiale**, notamment en leur proposant un système de garde d'enfants adapté.

**5. – s'assurer de la suppression des inégalités salariales entre les femmes et les hommes**, condition nécessaire pour réduire les inégalités de retraites, par une vigilance accrue quant à l'effectivité de l'arsenal juridique contraignant mis en place, prévoyant notamment des sanctions à l'égard des employeurs privés et publics.

**6. – agir dès le plus jeune âge pour en finir avec les orientations scolaires et professionnelles sexuées.**

### RETRAITES

**7. – faire de l'égalité entre les femmes et les hommes un objectif prioritaire de la prochaine réforme des retraites**, en y intégrant des **dispositifs de correction des inégalités** entre les hommes et les femmes.

**8. – dans le cas d'une évolution du régime**, prévoir de manière spécifique la **prise en compte des trimestres sans activité professionnelle** dus aux périodes de maternité et d'interruption de carrière pour l'éducation d'un enfant.

**9. – prévoir que toute évolution du régime doit être précédée d'une évaluation de son impact sur les retraites des femmes** en général et sur les personnes bénéficiant d'une **pension de réversion** en particulier.



## SANTÉ et PRÉVENTION DE LA PERTE D'AUTONOMIE

---

10. – améliorer, développer et accentuer les différentes pratiques de **prévention de la perte d'autonomie**.
11. – diligenter une étude statistique nationale pour mieux appréhender la réalité et les besoins des **proches aidants**.
12. – poursuivre les avancées pour une **meilleure prise en compte de la situation des proches aidants, qui sont majoritairement des femmes**, et les accompagner face aux difficultés de cette responsabilité, par exemple en envisageant la création d'un **statut des proches aidants** ou encore la possibilité pour les proches aidants en difficulté de suivre une formation leur permettant d'assurer une meilleure prise en charge de la personne dépendante.
13. – **repenser le modèle de l'EHPAD** en :
- ouvrant ses missions sur l'extérieur pour en faire une plateforme de services accessible à toutes les personnes âgées ;
  - favorisant la logique de la bienveillance pour garantir de meilleures conditions de vie aux résidents, par exemple en privilégiant une alimentation à la fois saine et gourmande ou encore en développant les activités physiques et culturelles ;
  - améliorant les conditions de travail des employés qui sont parfois confrontés à des situations humainement difficiles et manquent souvent de temps pour réaliser leurs tâches ;
  - en diminuant le reste à charge des familles dans le coût financier de l'EHPAD.
14. – favoriser le développement d'un système de soins, de services et d'accompagnement mieux coordonné et mieux adapté au **maintien à domicile** des personnes âgées en simplifiant notamment les démarches.
15. – **rénover les prestations de soins et de services à la personne âgée à domicile**, ainsi que leur tarification et leur financement, notamment en réévaluant les dispositifs de crédit d'impôts et d'exonération de cotisations sociales.
16. – prévoir un **plan national sur les métiers du grand âge** permettant de revaloriser financièrement et socialement les filières professionnelles de soins et de services à la personne âgée qui sont empruntées en très grande majorité par des femmes.
17. – développer une **réponse graduée à la prise en charge du parcours dans l'avancée en âge** avec des offres diversifiées et adaptées aux différents besoins des personnes âgées.

## LA PLACE DES SÉNIORES DANS LA CITÉ

---

18. – intégrer les femmes âgées de plus de 69 ans dans les études et **enquêtes sur les violences faites aux femmes**, afin de pouvoir étudier et mesurer les violences, maltraitances et négligences faites aux femmes âgées quel que soit leur âge.
19. – **développer les travaux de recherche sur le vieillissement** et les **informations genrées** sur les personnes âgées pour mieux connaître la situation de nos aînées et s'assurer de l'efficacité des politiques publiques dans ce domaine.
20. – créer un **observatoire national de la maltraitance des séniors** pour combattre les évolutions négatives quant à leur situation, notamment concernant les femmes séniors.



- 21.** – changer de regard sur le vieillissement en **déconstruisant les stéréotypes** sur les personnes âgées, en développant les **initiatives transgénérationnelles** et en valorisant leur rôle et leur place dans notre société, en particulier en incluant davantage les femmes âgées dans **la vie de la Cité** et dans les politiques publiques touchant au cadre de vie (par exemple au moyen de budgets participatifs).
- 22.** – permettre à toutes les personnes âgées de **bénéficier d’actions de prévention et de vieillir dans de bonnes conditions** en améliorant la détection et la prise en charge des situations d’isolement et d’exclusion sociale qui touchent particulièrement les femmes séniors.
- 23.** – **donner toute leur place à nos aînés**, et notamment à nos aînées qui sont souvent encore davantage invisibilisées en mettant en œuvre une politique publique transversale en faveur des personnes âgées.
- 24.** – **reconnaître le rôle des aînées dans notre société**, notamment à travers leur participation à de nombreuses actions de bénévolat, et développer de manière homogène sur le territoire des initiatives telles que les « tiers-lieux » de rencontres intergénérationnelles.

Créée par la loi n° 99-585 du 12 juillet 1999, la Délégation parlementaire aux droits des femmes et à l’égalité des chances entre les hommes et les femmes est chargée d’informer l’Assemblée nationale de la politique suivie par le Gouvernement au regard de ses conséquences sur les droits des femmes et sur l’égalité des chances entre les hommes et les femmes, ainsi que du suivi des lois en la matière. Elle est composée de 36 députés issus des différents groupes politiques et des différentes commissions de l’Assemblée.

Transversale par nature, la Délégation a plusieurs missions :

- le suivi de la politique du Gouvernement au regard de ses conséquences sur les droits des femmes et sur l’égalité des chances entre les hommes et les femmes ;
- le suivi de l’application des lois entrant dans son domaine de compétences ;
- selon une procédure de saisine, elle travaille également sur les projets et propositions de loi, ainsi que sur les textes européens, en rapport avec les questions d’égalité et de droits des femmes.

Pour mener à bien ces missions, la Délégation procède principalement à l’audition d’experts ou de témoins personnellement concernés par le sujet traité. À la suite de ses travaux, elle publie des rapports d’information, comprenant généralement des recommandations.

DÉLÉGATION AUX DROITS DES FEMMES ET À L’ÉGALITÉ ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES  
ASSEMBLÉE NATIONALE - 126, rue de l’Université - 75007 PARIS

@ [delegation.femmes@assemblee-nationale.fr](mailto:delegation.femmes@assemblee-nationale.fr)



<http://www2.assemblee-nationale.fr/15/les-delegations-comite-et-office-parlementaire/delegation-aux-droits-des-femmes>



Sauf exception, les débats sont retransmis sur le portail vidéo de l’Assemblée