

Travailler plus tard est-il aussi soutenable pour les femmes que pour les hommes ?

Une analyse à partir des enquêtes Conditions de travail 2013 et 2016

Annie Jolivet

Cnam – CRTD & CEET
GIS Creapt
Chercheuse associée Ires

Anne-Françoise Molinié

Cnam – CRTD & CEET
GIS Creapt

le cnam



Conférence du Ceet

Paris, 7 juin 2022

Questions de recherche et méthode

Réformes successives des retraites en France → encouragent l'allongement de la vie professionnelle.

- En quoi les conditions de travail peuvent-elle rendre difficile pour les femmes un prolongement effectif de leur vie professionnelle ?
- Augmentent-elles la probabilité que les femmes quittent le travail plus tard et qu'elles aient des carrières sans emploi avant la retraite ?

Enquêtes sur les conditions de travail → données de panel

! collectées pour la première fois en 2013, 2016 (et 2019)

Population sélectionnée : hommes et femmes âgés de 50 à 64 ans au moment de l'enquête 2016, en emploi en 2013. Uniquement les salariés 8 545 personnes (3 542 hommes et 5 003 femmes).

Résultats pondérés

Caractéristiques du travail nettement plus fréquentes dans cette classe que dans les autres (variables actives de l'ACM)

Qui est concerné particulièrement ?

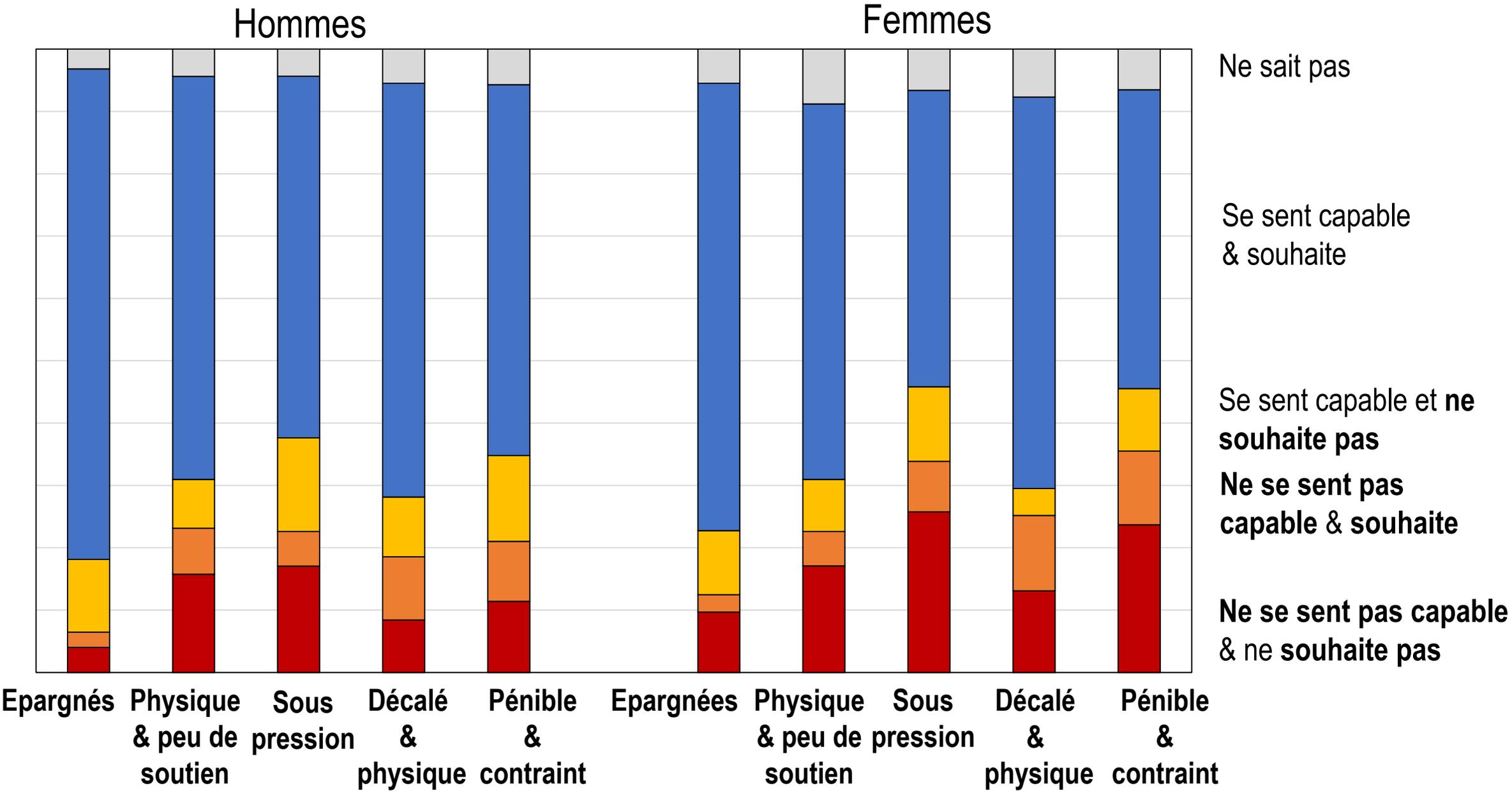
<p>Classe 1 Épargné.e.s (31 % des salariés de 47 à 61 ans)</p>	<p>Moins de toutes les contraintes de travail examinées (horaires décalés, exigences physiques, temporelles, manque d'autonomie, etc.)</p>	<p>Femmes : 52%</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Hommes : 25% cadres d'entreprise, 13% techniciens, 22% ouvriers qualifiés. Femmes : 14% prof. intermédiaires (enseignement, santé, fonction publique), 40% employées ○ Hommes : 33% diplôme supérieur au Bac. Femmes : 55% diplôme du niveau CAP, BEP ou Bac
<p>Classe 2 Physique et peu de soutien (16%)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Contraintes physiques fréquentes (postures 45%, charges lourdes 48%, mouvements douloureux 53%) ● Pour faire correctement son travail, manque d'information ou formation (50%), de possibilité de coopérer ou de collègues (46%) ● En cas de travail délicat, pas d'aide de supérieurs (84%) ou de collègues (77%) ● Travail ne permet pas d'apprendre (48%), monotonie (24%) 	<p>Femmes : 57%</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Hommes : 55% ouvriers. Femmes : 69% employées (50% employées des services directs aux particuliers). ○ Aucun diplôme, CEP ou Brevet : 27% hommes 45% femmes. ○ Temps partiel (10% H et 51% F) ○ Contrat précaire (8% H, 17% F) ○ Santé : limitations fortes (9%H et 10%F)
<p>Classe 3 Sous pression (25%)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Difficultés de conciliation (21%) ● négatives (61%), ne pas pouvoir faire varier les délais (48%) ● Pour faire correctement son travail, manque : temps (66%), informations/formation adéquates ou suffisantes (69%), possibilité de coopérer ou de collègues (55%), matériels ou logiciels adaptés (49%) ● Toujours ou souvent traiter trop vite une opération demandant davantage de soin (60%) ; devoir faire des choses qu'on désapprouve (21%). ● Changements importants dans les 12 derniers mois (60%). Crainte pour son emploi dans l'année (27%) 	<p>Femmes : 58%</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Hommes : 41% cadres, 30% prof. intermédiaires. Femmes : 27% cadres, 32% prof. Intermédiaires ○ Diplôme supérieur au Bac : 42% des hommes, 46% des femmes

Caractéristiques du travail nettement plus fréquentes dans cette classe que dans les autres (variables actives de l'ACM)

Qui est concerné particulièrement ?

<p>Classe 4 Décalé et physique (16%)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Horaires décalés : alternants 15%, travail habituel ou occasionnel du dimanche (75%), de nuit (57%) • Difficultés de conciliation (30%) • Contraintes physiques : postures (45%), charges lourdes (65%), mouvements douloureux (61%), déplacements à pieds longs (56%) • Contraintes de rythme automatiques (40%), normes ou délais à respecter en 1h au plus (34%) • Manque d'autonomie : supérieurs disent comment faire (25%), répéter continuellement même série de gestes ou opérations (63%) 	<p>Femmes 38%</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Hommes : 27% prof. intermédiaires ; 17% employés. Femmes : 20% prof. Intermédiaires, enseignement, santé, fonction publique, 57% employées (34% employées fonction publique, 15% employées des services directs aux particuliers) ○ Diplôme CAP, BEP ou Bac : 56% des hommes et 48% des femmes.
<p>Classe 5 Pénible et contraint (9%)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Horaires alternants : 21% • Contraintes physiques très fréquentes : postures (75%), charges lourdes (71%), mouvements douloureux (87%), déplacements à pieds longs (54%) • Contraintes de rythme automatiques (68%), norme et délais à respecter en 1h au plus (60%). • Devoir toujours ou souvent se dépêcher (60%), • Manque d'autonomie : ne pas pouvoir faire varier les délais (58%), supérieurs disent comment faire (46%), faire appel à d'autres en cas d'incidents (64%), tâches monotones (51%), travail ne permet pas d'apprendre (52%), répéter continuellement même série de gestes ou opérations (92%) • Crainte pour son emploi dans l'année (42%) 	<p>Femmes 47%</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Ouvriers : 79% des hommes (56% qualifiés, 20% non qualifiés), 43% des femmes (14% ouvrières qualifiées, 28% non qualifiées) ○ Aucun diplôme : 39% des hommes, 49% des femmes. Diplôme CAP, BEP ou Bac : 56% des hommes, 47% des femmes. ○ Santé : limitations fortes (12% H, 13% F). Reconnaissance handicap (acquise ou en cours) (15% H, 13% F)

Se sentir capable de faire le même travail qu'aujourd'hui jusqu'à la retraite (ou non) et en avoir envie (ou non) dans les différentes configurations de travail.



Modèles logistiques distincts pour les hommes et les femmes - selon les configurations de travail 2013 :

Autre variable prise en compte : âge 2016 en cinq classes (50-52, 53-55, 56-58, 59-61, 62-64 ans)

Table 2. Être en emploi en 2016 (vs hors emploi) en fonction des configurations de travail de 2013

Effet	Hommes		Femmes	
	Rapport de cote estimé	95% Intervalle de confiance de Wald	Rapport de cote estimé	95% Intervalle de confiance de Wald
2 - Physique et peu de soutien vs 1	0,71	[0,71 0,72]	1,37	[1,36 1,38]
3 - Sous pression vs 1	0,85	[0,84 0,85]	1,17	[1,16 1,17]
4 - Décalé et physique vs 1	0,77	[0,76 0,78]	1,58	[1,56 1,59]
5 - Pénible et contraint vs 1	0,75	[0,75 0,76]	0,63	[0,62 0,64]

Table 3. Être retraité en 2016 (vs en emploi ou chômage ou autre inactif), en fonction des configurations de travail de 2013

Effet	Hommes		Femmes	
	Rapport de cote estimé	95% Intervalle de confiance de Wald	Rapport de cote estimé	95% Intervalle de confiance de Wald
2 - Physique et peu de soutien vs 1	0,70	[0,69 0,71]	0,48	[0,47 0,49]
3 - Sous pression vs 1	1,52	[1,50 1,53]	1,11	[1,10 1,12]
4 - Décalé et physique vs 1	1,45	[1,44 1,47]	0,68	[0,67 0,69]
5 - Pénible et contraint vs 1	0,80	[0,79 0,81]	0,88	[0,86 0,89]

Pour résumer

Différences entre hommes et femmes concernant les conditions de travail dans la dernière partie de leur vie professionnelle **entre les configurations de travail mais aussi au sein de chaque configuration**

→ Tisser configurations de travail, parcours professionnels, jugement sur la durabilité et situations effectivement observées trois ans plus tard.

Comment prendre en compte le genre dans les problématiques liées à l'allongement de la vie professionnelle et à la transition vers la retraite ?

- ✓ pénibilité reconnue (par exemple par une retraite anticipée) → principalement hommes exposés aux contraintes industrielles.
- ✓ d'autres formes de pénibilité (durabilité, pénibilité perçue) → davantage les femmes, mais aussi les hommes dans des configurations plus féminisées.
- ✓ envisager des modes d'organisation du travail et de gestion des emplois plus propices
 - réduction de la pression temporelle, de la monotonie
 - amélioration des possibilités d'apprendre et de coopérer au travail

Pour aller plus loin

Jolivet Annie, Molinié Anne-Françoise (2021), « Travailler plus tard est-il aussi soutenable pour les femmes que pour les hommes ? Une analyse à partir des enquêtes Conditions de travail 2013 et 2016 », *Socio-Économie du Travail*, 2020 – 2, n° 8, Genre et politiques de l'emploi et du travail, pp. 127-162.