



Seniors Travail

Constat :

Le 23 novembre 2023, Bruno Le Maire, ministre de l'Économie a annoncé vouloir réduire la durée d'indemnisation de chômage des seniors (+ de 55 ans) pour l'aligner sur la durée d'indemnisation des autres demandeurs d'emploi. L'objectif est d'atteindre un taux de chômage de 5%, aujourd'hui de 7,4%.

Actuellement, la durée d'indemnisation des seniors est de 27 mois (36 mois avant début 2023) contre 18 mois pour les autres. Cette déclaration du Ministre a été prononcée alors même que les partenaires sociaux (syndicats et patronats) viennent de conclure un nouvel accord sur les règles de l'assurance chômage. Durant cette allocution, le ministre de l'Économie n'a fait aucunement mention de la difficulté des seniors à trouver un emploi lorsqu'ils sont au chômage.

L'assurance chômage a déjà connu deux grandes réformes depuis le premier quinquennat d'Emmanuel Macron. L'année dernière, le Parlement adoptait un texte qui permettait de moduler les règles en fonction de la situation économique. En 2019, une réforme, repoussée par le Covid et finalement entrée en vigueur en décembre 2021, instaure une durée minimale de travail ouvrant des droits portée à six mois, une dégressivité de 30% de l'allocation chômage pour les hauts revenus à partir du septième mois, un accès à l'assurance chômage pour les salariés démissionnaires et les travailleurs indépendants, sous certaines conditions.

Les règles actuelles de l'assurance-chômage devaient expirer le 31 décembre 2023 mais seront prolongées jusqu'au 30 juin en attendant de trouver un accord. Trois organisations patronales (Medef, CPME, U2P) et trois syndicats (CFDT, Force ouvrière et CFTC) ont conclu, le 10 novembre 2023, un accord portant sur les règles d'indemnisation des demandeurs d'emploi. Cet accord n'a pas été validé par le gouvernement. Matignon émet une condition pour donner sa réponse : qu'un autre accord, sur l'emploi des seniors, soit émis dans les prochains mois.

Alors, à l'heure de l'allongement de temps de travail, il eut été normal de considérer les difficultés pour les seniors de garder et retrouver un emploi et d'accompagner la réforme des retraites par un dispositif approprié.

Ainsi, BPW France propose tout d'abord un état des lieux de la situation actuelle des seniors en France, avec une attention particulière portée à la situation des femmes seniors.

La promotion de l'**égalité professionnelle femmes-hommes**
et la lutte contre les discriminations dans le monde du travail

BPW France

Association loi 1901 à but non lucratif, membre de la Fédération Internationale BPWI

SIRET 449 517 564 00067 – RNA : W 751169759

Statut consultatif permanent auprès de l'ONU depuis 1947

Membre du Lobby Européen des Femmes et du Conseil d'Administration de sa Coordination Française

Siège : Fondation des Femmes à Paris située au 9 Rue de Vaugirard – 75006 PARIS

Ensuite nous proposerons des mesures, premièrement préventives, favorisant le maintien en emploi des seniors. Puis, curatives, offrant un accompagnement et des solutions aux personnes seniors ni en emploi ni en retraite, afin, notamment, de lutter contre la précarité que ces personnes peuvent connaître.

Situation générale des seniors en France

En 2021, **le taux d'activité** des 55-64 ans en France était d'environ 59,7%¹ avec 56% d'entre eux en emploi². **Le taux de chômage** des seniors était d'environ 6,3% sur la même période.

De manière générale, le taux de seniors en emploi en France reste inférieur à celui de l'Union européenne, qui recense 60,5% des 55-64 ans en emploi³. En France, 16% des personnes âgées de 55 à 69 ans ne sont ni en emploi ni à la retraite en 2021. (Annexe 1)

Les seniors font face à de nombreuses **discriminations et préjugés**. La **discrimination à l'embauche** est importante : en 2019, parmi les discriminations portées à la connaissance du Défenseur des droits par les seniors, l'âge est un des trois principaux critères de discriminations cités, représentant 12,6% des cas.⁴

Les seniors sont aussi confrontés à **une certaine précarité**. En effet, **la situation financière des seniors** est parfois inquiétante, notamment pour les salariés avec des emplois peu qualifiés, qui subissent de bas salaires et des retraites faibles. Ainsi, il est primordial que les seniors puissent rester en emploi aussi longtemps qu'ils le souhaitent, sans être victimes de préjugés à leur égard les forçant au chômage ou à un départ anticipé, les empêchant d'avoir une retraite à taux plein.

Dans la continuité de cet objectif, des accompagnements et aides doivent être mises en place afin de limiter le nombre de personnes ni en retraite ni en emploi, qui peuvent connaître des situations précaires. De plus, les angoisses quant à la situation financière des retraités sont courantes et doivent être prises en compte pour leur assurer une place active sur le marché du travail, leur permettant de cotiser jusqu'à l'âge de départ à la retraite.

¹ *Les seniors sur le marché du travail en 2021, un taux d'emploi toujours en progression*, Janvier 2023, DARES

² *Les seniors sur le marché du travail en 2021, un taux d'emploi toujours en progression*, Janvier 2023, DARES

³ *Les seniors sur le marché du travail en 2021, un taux d'emploi toujours en progression*, Janvier 2023, DARES

⁴ *Défenseur des droits, Rapport 2019, l'observateur du défenseur des droits, juin 2020.*

BPW France

Association loi 1901 à but non lucratif, membre de la Fédération Internationale BPWI

SIRET 449 517 564 00067 – RNA : W 751169759

Statut consultatif permanent auprès de l'ONU depuis 1947

Membre du Lobby Européen des Femmes et du Conseil d'Administration de sa Coordination Française

Siège : Fondation des Femmes à Paris située au 9 Rue de Vaugirard – 75006 PARIS

Le marché du travail face aux seniors : appréhension des entreprises à recruter / garder des seniors en emploi

Le marché du travail français semble aujourd'hui complètement fermé aux seniors. Les entreprises sont accusées de ne pas réussir à investir dans la qualification des seniors et à s'adapter à leurs besoins, s'externalisant alors sur le système de protection sociale, dû à un déficit de gestion RH des seniors. Cette situation est au cœur des débats médiatiques actuels et soulève des problématiques sociales et économiques. Il est alors nécessaire de cerner les raisons pour lesquelles le marché du travail est fermé aux seniors pour y apporter des solutions concrètes.

Tout d'abord, de nombreuses entreprises optent pour un **licenciement des personnes seniors**. Les licenciements en raison de l'âge sont formellement interdits par l'article L. 1132-1 du Code du travail, précisant que l'âge ne constitue pas un motif réel et sérieux de licenciement : " aucun salarié ne peut être (...) licencié (...) en raison (...) de son âge (...)". Le licenciement d'un profil senior fondé sur l'âge est considéré nul d'un point de vue juridique (article L. 1132-4 du Code du travail) avec de lourdes conséquences pour l'employeur qui le pratique tout de même (3 ans d'emprisonnement et 45 000€ d'amende article 225-2 du Code pénal).

Il est cependant possible de constater qu'en 2021, pour la tranche d'âge 55-65 ans, **29,9% des sorties de CDI au sens MMO-Dares hors départ en retraite avaient pour motif un licenciement économique**, 28,9% une démission ou encore 20% une rupture conventionnelle.

Parmi les raisons qui incitent les entreprises au licenciement, on retrouve l'argument de la **réduction des coûts** : les employés seniors ont souvent des salaires plus élevés en raison de leur expérience et de leur ancienneté. Dans l'objectif d'économiser ou de réduire leurs coûts, les entreprises choisissent alors le licenciement des seniors pour économiser sur les coûts salariaux. Cette situation est accentuée lors de **restructuration des entreprises**, où le recrutement des jeunes, avec des salaires moins élevés que ceux des seniors, est priorisé. Dans les secteurs en évolution rapide ou dans lesquels les **changements technologiques** sont nombreux, les employeurs partent régulièrement du principe que les personnes les plus âgées n'auront pas de capacité d'adaptation à ces changements ou qu'elles n'auront plus les compétences pour poursuivre leur travail, favorisant donc l'embauche de personnes plus jeunes. Aujourd'hui, 63% des recruteurs considèrent qu'il y a des freins à la sélection de candidats seniors suite à des entretiens.⁵ les arguments principaux sont : la difficulté d'intégration dans des équipes plus jeunes (35%), une faible adaptation aux nouvelles

⁵ À compétences égales, Les seniors et l'accès à l'emploi, 2022, Ipsos

BPW France

Association loi 1901 à but non lucratif, membre de la Fédération Internationale BPWI

SIRET 449 517 564 00067 – RNA : W 751169759

Statut consultatif permanent auprès de l'ONU depuis 1947

Membre du Lobby Européen des Femmes et du Conseil d'Administration de sa Coordination Française

Siège : Fondation des Femmes à Paris située au 9 Rue de Vaugirard – 75006 PARIS

technologies (35%), le temps restant avant la retraite (34%), une santé plus fragile (31%), le coût pour l'entreprise (30%), une certaine résistance aux changements... (30%). Mais sont aussi évoquées la difficulté à être managé, une faible motivation ou encore la peur qu'il/elle prenne la place de son manager. ⁶ Ainsi, seuls 6 recruteurs sur 10 présentent des profils seniors à leur responsable ou client cherchant à recruter. Parmi les profils seniors présentés au responsable, 25% sont éliminés en raison de leur âge, 62% ont été présentés en entretien et 21% retenus pour le poste. ⁷

Dans certains cas, les entreprises n'hésitent pas non plus à licencier les seniors à la suite de **problèmes de santé ou d'absentéisme**, sans chercher à instaurer un dialogue pour trouver des solutions ou accompagner les seniors dans plus de flexibilité.

Précisions sur les femmes seniors

La situation délicate des seniors l'est d'autant plus pour les femmes, impactées par plusieurs facteurs sociaux, économiques et culturels. Ces disparités existent au travers de l'**écart de gains au fil de la carrière**. Effectivement, les femmes sont confrontées à un écart salarial tout au long de leur carrière. En France, les femmes gagnent 24% de moins que les hommes⁸, à temps de travail équivalent (car souvent soumises à des temps partiels subis) les femmes touchent 15% de moins que les hommes⁹. Cela signifie qu'elles touchent moins au quotidien, mais aussi qu'à la fin de leur vie active, elles ont généralement accumulé moins d'économies et de pensions que leurs homologues masculins.

De plus, les femmes connaissent davantage **d'interruptions de carrières** que les hommes, **interruptions** notamment liées à la maternité et aux responsabilités familiales : une femme sur deux s'arrête de travailler après avoir eu un enfant, contre un homme sur neuf ¹⁰. Ces interruptions peuvent entraîner des évolutions plus lentes dans leur carrière professionnelle et en affecter la progression.

⁶ À compétences égales, Les seniors et l'accès à l'emploi, 2022, Ipsos

⁷ À compétences égales, Les seniors et l'accès à l'emploi, 2022, Ipsos

⁸ Les inégalités de salaire entre les femmes et les hommes : état des lieux, 22 janvier 2023, Observatoire des inégalités

⁹ Les inégalités de salaire entre les femmes et les hommes : état des lieux, 22 janvier 2023, Observatoire des inégalités

¹⁰ INSEE Première, Après une naissance, un homme sur neuf réduit ou cesse temporairement son activité contre une femme sur deux, 25/06/13

BPW France

Association loi 1901 à but non lucratif, membre de la Fédération Internationale BPWI

SIRET 449 517 564 00067 – RNA : W 751169759

Statut consultatif permanent auprès de l'ONU depuis 1947

Membre du Lobby Européen des Femmes et du Conseil d'Administration de sa Coordination Française

Siège : Fondation des Femmes à Paris située au 9 Rue de Vaugirard – 75006 PARIS

Elles sont plus souvent contraintes d'avoir recours à des contrats en **temps partiel**, favorisant des **situations précaires** en affectant la stabilité financière et la constitution d'une pension de retraite solide. En 2022, 26,7% des femmes étaient en temps partiel contre 7,5% des hommes.¹¹

La **longévité** des femmes est aussi à prendre en compte : bien que cela puisse être perçu comme un avantage, le fait que les femmes vivent plus longtemps que les hommes, signifie également qu'elles doivent financer une période de retraite potentiellement plus longue avec des ressources financières éventuellement plus limitées.

Enfin, les femmes seniors font souvent face à une **double discrimination, basée sur l'âge et le genre** sur le marché du travail.

Alors, elles connaissent une discrimination à l'embauche importante et après cela, leur pension de retraite est impactée : si les femmes ont accumulé moins de droits à la retraite en raison des écarts de carrière, cela a un impact sur le taux de pension.

Par conséquent, la situation des femmes doit aussi être prise en considération lors de la rédaction de l'accord sur les seniors, qui doit parvenir dans les prochains mois.

Objectif

Business and Professional Women France, ONG œuvrant pour l'égalité professionnelle, a mené une analyse de la situation des seniors en France et propose des solutions pour favoriser l'emploi des seniors, ainsi que leur bien-être professionnel, économique et psychologique. En proposant des solutions pour maintenir les seniors en emploi, BPW France souhaite lutter contre l'âgisme, les discriminations à l'emploi et en emploi, et la précarité des personnes ni en emploi ni en retraite, avec un focus particulier sur les femmes.

Les seniors dénoncent de plus en plus les discriminations liées à l'âgisme qu'ils subissent et expliquent que **le recul de l'âge du départ à la retraite devrait avoir un impact sur l'âge à partir duquel un individu est considéré senior. Cependant ce n'est pas le cas, le recul de l'âge du départ à la retraite augmente donc le nombre de personnes qui ne sont ni en emploi ni en retraite et les plonge dans une précarité plus longue.**

¹¹Le temps partiel, 12 juillet 2023, DARES

BPW France

Association loi 1901 à but non lucratif, membre de la Fédération Internationale BPWI

SIRET 449 517 564 00067 – RNA : W 751169759

Statut consultatif permanent auprès de l'ONU depuis 1947

Membre du Lobby Européen des Femmes et du Conseil d'Administration de sa Coordination Française

Siège : Fondation des Femmes à Paris située au 9 Rue de Vaugirard – 75006 PARIS

Ainsi, plusieurs problèmes liés à l'emploi des seniors doivent rapidement être résolus. Tout d'abord, le marché du travail, aujourd'hui fermé aux seniors, doit connaître des changements visant à favoriser le maintien des emplois des seniors jusqu'à leur départ à la retraite, malgré l'allongement de leur durée de travail. Les services de recrutement doivent se défaire de la vision qu'ils ont des seniors et être encouragés à recruter des personnes de plus de 55 ans. Si un maximum de mesures préventives doivent ainsi être prises pour favoriser le maintien en emploi des seniors, un certain nombre de mesures curatives doivent aussi être instaurées pour combler les lacunes du marché du travail actuel, en accompagnant les seniors ni en emploi ni en retraite et en luttant contre leur précarité.

I) Mesures préventives : pour le maintien en emploi des seniors

Quels avantages à garder des seniors en emploi ?

Le maintien des personnes seniors en emploi est bénéfique tant pour les entreprises que pour l'État.

Pour les Entreprises :

Les seniors ont une **expérience riche et des compétences considérables** acquises au fil des années. Cela constitue un atout pour la productivité et la qualité du travail des entreprises. De plus, les seniors ont souvent une plus grande fidélité envers leurs employeurs, participant à une **stabilité** de l'entreprise et une réduction des coûts associés au recrutement, à la formation et à l'intégration de nouveaux employés.

Lorsque des recrutements ont cependant lieu, les travailleurs seniors jouent un rôle essentiel dans le **transfert de connaissances au sein de l'entreprise**, en mentorant les employés plus jeunes, favorisant la croissance des compétences au sein de l'équipe. La diversité des générations peut également améliorer l'engagement au travail et la créativité. Avec 68,4% des plus de 50 ans qui ont plus de 10 ans d'ancienneté¹², la loyauté des seniors pour leur entreprise est un atout considérable. Enfin, les seniors ont une maturité leur permettant d'avoir plus de recul, qu'ils ont acquis avec l'expérience. Il s'agit donc d'un atout pour les entreprises que d'avoir un mélange entre des collaborateurs jeunes et des collaborateurs plus âgés.

¹² *Rupture du contrat de travail et emploi des seniors, document de travail du COE, août 2023*

BPW France

Association loi 1901 à but non lucratif, membre de la Fédération Internationale BPWI

SIRET 449 517 564 00067 – RNA : W 751169759

Statut consultatif permanent auprès de l'ONU depuis 1947

Membre du Lobby Européen des Femmes et du Conseil d'Administration de sa Coordination Française

Siège : Fondation des Femmes à Paris située au 9 Rue de Vaugirard – 75006 PARIS

Pour l'État :

Le maintien des seniors en emploi peut réduire la **dépendance aux prestations sociales**, telles que les allocations chômage, les aides au logement et les prestations de retraite anticipée. De plus, les travailleurs seniors qui restent en emploi continuent de **contribuer aux recettes fiscales de l'État**. Cela comprend les impôts sur le revenu, les cotisations sociales et d'autres taxes. Ensuite, **en prolongeant la période où les individus sont actifs** sur le marché du travail, l'État peut bénéficier d'une main-d'œuvre qualifiée plus longtemps, contribuant ainsi à la croissance économique.

Cet argument est appuyé par le fait que le maintien en emploi des personnes seniors contribue à un marché du travail stable et diversifié, intégrant toutes les générations et favorisant la stabilité économique globale d'un pays. Ainsi, la préservation du savoir-faire, de l'expérience et du leadership contribue non seulement à la **stabilité financière individuelle**, mais aussi à la **prospérité globale de notre société**, à la baisse des charges pour d'autres organismes : Sécurité Sociale par exemple, et à la perception des impôts.

Malgré ces avantages, les seniors restent largement discriminés sur le marché du travail. Alors quelles solutions pour favoriser le maintien en emploi des seniors ?

Il existe de nombreuses solutions permettant de favoriser le maintien en emploi des seniors. BPW est d'avis, qu'avant d'envisager des coupes, il est nécessaire de mettre en place des mesures concrètes favorisant l'emploi et le maintien en emploi des seniors.

Dans un premier temps, il est nécessaire que les entreprises s'adaptent aux besoins et au potentiel des seniors :

- Pour lutter contre les licenciements dus aux stéréotypes liés à l'âge et aux changements technologiques, offrir des **opportunités de formation continue** pour mettre à jour les compétences est vivement recommandé. De même, mettre en place des programmes de **mentorat intergénérationnel** permettrait de rappeler aux ressources humaines la richesse que sont les seniors pour une entreprise. Garder cette richesse d'expertise au sein d'une entreprise en la transmettant aux plus jeunes générations ne peut qu'encourager la productivité et la croissance.
- Former les RH à la **communication inclusive** et les sensibiliser au fait que les seniors sont un élément indétachable de la vie en entreprise. Il est ainsi important de promouvoir une culture de travail inclusive qui valorise toutes les générations et de travailler à la lutte contre les stéréotypes liés à l'âge dans les processus de recrutement et l'octroi des promotions.

La promotion de l'**égalité professionnelle femmes-hommes**
et la lutte contre les discriminations dans le monde du travail

BPW France

Association loi 1901 à but non lucratif, membre de la Fédération Internationale BPWI

SIRET 449 517 564 00067 – RNA : W 751169759

Statut consultatif permanent auprès de l'ONU depuis 1947

Membre du Lobby Européen des Femmes et du Conseil d'Administration de sa Coordination Française

Siège : Fondation des Femmes à Paris située au 9 Rue de Vaugirard – 75006 PARIS

- Enfin, pour les plus âgés souhaitant continuer de travailler, il est possible d'encourager les **politiques de retraite progressive** pour faciliter la transition vers la retraite en proposant, **si souhaité**, du travail à temps partiel avant la retraite complète. S'adresser directement aux seniors en leur proposant un accompagnement efficace durant leurs dernières années de travail permettrait une meilleure transition, parfois vécue difficilement. Il est également nécessaire d'informer des différents dispositifs existants, aujourd'hui encore trop souvent ignorés.

Comme mentionné ci-dessus, il est nécessaire, dans les prochains mois, de mettre en place des mesures visant à favoriser et encourager le maintien en emploi des seniors.

Pour cela, nous sommes en faveur :

- **D'incitations fiscales pour les entreprises qui embauchent des seniors.**
Celles-ci pourraient, sur l'exemple des mesures visant à encourager l'embauche de jeunes en alternance, bénéficier **d'exonérations totales ou partielles des cotisations patronales de sécurité sociale** pour les salaires des seniors, notamment pour les PME. Les entreprises pourraient bénéficier d'un **allègement de charges** pour les dépenses liées à l'accueil de seniors. Un **allègement des cotisations patronales pour réduire les charges** serait aussi envisageable. L'idée serait ainsi d'arriver à des **baisses de charge progressives** pour les entreprises qui maintiennent leurs seniors en emploi. Les entreprises ne rechercheraient donc plus les aides à l'embauche et pourraient maintenir en emploi les seniors malgré leurs grilles salariales.
- Sur le modèle de l'index égalité femmes-hommes, mettre en place un **index égalité âge** et demander aux entreprises de + de 50 salariés de faire preuve de transparence vis à vis de l'âge de leurs salariés et proposer des sanctions lorsque des discriminations liées à l'âge sont constatées.
- **Maintien de droits en matière de cotisation retraite** : favoriser l'emploi des seniors en permettant des emplois parfois moins bien rémunérés mais n'impactant pas leurs droits de retraite. Il faudrait ainsi réfléchir à une stabilisation des droits de retraite pour les employés seniors.
- **Création de centres d'emploi publics spécialisés** : établir des centres d'emploi publics et spécialisés, pourquoi pas au sein de France Travail, qui fournissent des services adaptés aux besoins des travailleurs seniors, notamment des conseils en carrière, des formations ciblées et des opportunités d'emploi. Ces centres pourraient aussi accompagner les seniors dans leur transition vers la retraite. La mise en place

La promotion de l'**égalité professionnelle femmes-hommes**
et la lutte contre les discriminations dans le monde du travail

BPW France

Association loi 1901 à but non lucratif, membre de la Fédération Internationale BPWI

SIRET 449 517 564 00067 – RNA : W 751169759

Statut consultatif permanent auprès de l'ONU depuis 1947

Membre du Lobby Européen des Femmes et du Conseil d'Administration de sa Coordination Française

Siège : Fondation des Femmes à Paris située au 9 Rue de Vaugirard – 75006 PARIS

de ces centres nécessiterait de réfléchir au traitement de la recherche d'emplois des seniors au sein de France Travail.

- **Soutien aux entrepreneurs seniors** : mettre en place des programmes de soutien financier et de conseil pour les travailleurs seniors qui souhaitent devenir entrepreneurs, encourageant ainsi l'entrepreneuriat senior.
- **Évaluation périodique des politiques d'emploi** : Instituer des évaluations régulières des politiques d'emploi visant à garantir qu'elles répondent aux besoins changeants des travailleurs seniors et à apporter des ajustements.
- Pénalisation **bonus/malus** des entreprises qui licencient les seniors en les taxant plus.

Ces changements s'accompagnent évidemment d'une **valorisation des seniors en emploi**, comme dans beaucoup d'autres pays européens, allant de pair avec un changement d'état d'esprit des employeurs. Ce changement est nécessaire. Rappelons que les personnes sans emploi ont moins de revenus, donc consomment moins et créent moins de besoins, donc moins d'emplois...

II) Mesures curatives

Pour les seniors victimes d'un marché du travail qui leur est fermé, et qui ne sont désormais ni en emploi, ni en retraite, un certain nombre de mesures curatives, de solutions, doivent être pensées pour alléger leur situation. Ces personnes peuvent faire face à une précarité importante, mais aussi à des violences psychologiques due à l'exclusion qu'ils vivent.

- **Valoriser le bénévolat des seniors**. De nombreuses personnes investissent de leur temps, chaque semaine, dans des activités bénévoles, participant à l'activité du pays. Pour autant, aucune indemnisation n'existe pour le bénévolat et ces heures d'activité ne sont pas non plus comptées lors du calcul de pension de retraite, alors qu'elles sont valorisées dans les comptes de nombreuses associations comme ressources. Proposer une "indemnisation contre bénévolat" sous forme d'un maintien de droits aux personnes ni en emploi ni en retraite pourrait leur permettre de sortir de la précarité, mais aussi de retrouver une activité quotidienne et socialisante. Intégrer les heures de bénévolat au calcul de droits de retraite permettrait aussi d'augmenter ces pensions. Instaurer un pendant au mécénat de compétences qui permet le maintien en emploi de certains seniors en contrepartie d'un crédit d'impôts.

La promotion de l'**égalité professionnelle femmes-hommes**
et la lutte contre les discriminations dans le monde du travail

BPW France

Association loi 1901 à but non lucratif, membre de la Fédération Internationale BPWI

SIRET 449 517 564 00067 – RNA : W 751169759

Statut consultatif permanent auprès de l'ONU depuis 1947

Membre du Lobby Européen des Femmes et du Conseil d'Administration de sa Coordination Française

Siège : Fondation des Femmes à Paris située au 9 Rue de Vaugirard – 75006 PARIS

- **Rôle de l'économie sociale et solidaire** : collaborer avec les acteurs de l'économie sociale et solidaire à la situation actuelle des seniors ni en emploi ni en retraite pour travailler, avec eux, à l'élaboration de solutions.

Annexe 1 :

TABLEAU 1 | Principaux indicateurs d'activité en 2021 : ensemble

En %

	50-54 ans	55-59 ans	60-64 ans	65-69 ans	55-64 ans
Population totale (milliers).....	4 367	4 352	4 088	3 822	8 440
Taux d'activité.....	87,9	79,9	38,2	9,1	59,7
Taux d'emploi.....	83,3	75,1	35,5	8,6	56,0
Proportion de seniors qui cumulent leur emploi avec une retraite parmi les seniors en emploi.....	-	2,0	12,6	53,7	5,2
Part de chômage.....	4,6	4,8	2,6	0,5	3,8
Taux de chômage.....	5,2	6,0	6,9	5,1	6,3
Part du halo autour du chômage.....	3,5	3,5	2,4	1,1	2,9

Concepts : actifs occupés au sens du BIT; âge atteint à la date de l'enquête (plus précisément âge au dernier jour de la semaine de référence). Les données sont en moyenne annuelle.

Lecture : en 2021, en moyenne, 56,0 % des 55-64 ans sont en emploi.

Champ : population des ménages de France hors Mayotte.

Source : Insee, enquête Emploi 2021 ; calculs Dares.

Pour en savoir plus, voir les [résultats annuels détaillés de l'enquête Emploi publiés par l'Insee](#).

Tableau extrait du rapport d'activité des seniors et politiques d'emploi, du Tableau de bord seniors d'avril 2022 sur les données de décembre 2021, publié par Dares.



La promotion de l'**égalité professionnelle femmes-hommes**
et la lutte contre les discriminations dans le monde du travail

BPW France

Association loi 1901 à but non lucratif, membre de la Fédération Internationale BPWI

SIRET 449 517 564 00067 – RNA : W 751169759

Statut consultatif permanent auprès de l'ONU depuis 1947

Membre du Lobby Européen des Femmes et du Conseil d'Administration de sa Coordination Française

Siège : Fondation des Femmes à Paris située au 9 Rue de Vaugirard – 75006 PARIS