Groupe de Travail
TRAVAIL
ET SOLIDARITES

JUIN 2020

FEMMES +45 ans et EMPLOI

Coordination : **Esther Malka**

Pilote GT Solidarités **: Olga Trostiansky**

Contributrices: **Nora Amirat, Anne Beaufumé, Marie-Xavier Carole, Laurence David, Aicha Dahabi, Marie-Christine Dyer, Farida Gueroult, Béatrice Le Blay, Catherine Lefèvre, Audrey Milleret, Soureya Nadji, Monique Pozzi, Clivy Ridé-Valady, Frédérique Rouanet, Nadjet Settouti, Anne Vicher.**

Préambule

Alors qu'elle est de plus en plus active, la femme française, lorsqu'elle aborde le cap de son 45ème anniversaire, entre dans une zone de turbulences professionnelles.

Celles-ci perdureront jusqu'à son entrée en retraite à 65 ans en moyenne.

Soit 20 années d'aléas qui vont perturber sa fin de carrière en raison d'une combinaison nocive d'inégalités et de discriminations spécifiques qui aboutissent à son invisibilisation progressive…

Cette situation, largement partagée puisque +800.000 femmes la vivent, les met en danger économiquement et socialement alors que simultanément l'espérance de vie féminine se prolonge, les plongeant ainsi dans une trappe de pauvreté durable…

Nos propositions

Propositions principales pour corriger les inégalités de genre et les discriminations sexistes et âgistes, regagner et conserver sa place dans le monde professionnel, assurer son avenir :

• INCITER les femmes +45 ans à revenir à l'emploi
- Plate-forme de coaching spécifique « F+45 multi-service »s (bilan de compétence gratuit, réseaux, formation, recrutement…)

• INCITER les employeurs à recruter des femmes +45 ans
- Exonération dégressive des cotisations patronales + »CDI F+45a »

• SECURISER le parcours professionnel des femmes +45 ans
- Accès prioritaires aux plans de formations numériques en entreprise
- Evolution de poste vers le tutorat /mentorat

• ASSURER une retraite décente
- Retraite calculée sur le plus haut salaire de la carrière avec un minimum de 1000 €
- Prise en compte de l'activité bénévole dans l'attribution de points de retraite

• FEMMES EN PROFESSION LIBERALE ET MICRO-ENTREPRISES
- Assurer un filet de sécurité (indemnités chômage) lorsque l'activité chute
- Centre de mentoring entrepreunarial

• PRISE EN CHARGE DE l'AIDANCE
- Décharger la proche aidante en créant des structures de prise en charge adaptées pour le malade
- Associer l'entreprise à l'allègement de la charge de la salariée-aidante (statut)

• INEGALITES DE PATRIMOINE
- Elargir les droits de femme mariée à la femme pacsée et à la femme vivant en union libre à partir de10 ans de vie commune stable avec enfant(s).

Constat

Une génération confrontée à une invisibilisation socio-économique fondée sur des discriminations structurelles de type sexiste et âgiste.

Un risque majeur de précarisation aggravé par la crise Covid-19 avec 828.000 femmes +50 ans sans emploi, soit la population la plus impactée par le chômage devant les jeunes et les hommes.

A. Des inégalités de genre structurelles

I- Chômage et retour à l'emploi : un retour à l'emploi plus long et plus difficile chez les femmes dans cette tranche d'âge

La part du **chômage de longue durée** (plus d'un an) et de très longue durée (plus de deux ans) atteint respectivement 60 et 38,4 % chez les femmes de 45/65 ans avec un risque d'aggravation dû à la crise sanitaire du 1er semestre 2020.

Plus d'une femme sur 2 en âge de travailler dans ce groupe est **inactive depuis plus d'un an.**

En outre, en 2018, 930 000 femmes n'étaient pas considérées comme actives mais indiquaient à l'INSEE qu'elles souhaitaient travailler contre 670 000 hommes.

Le non - emploi peut en effet, soit inciter à la retraite, soit conduire à un basculement - plus fréquemment - vers l'inactivité au sens strict (hors halo) : les personnes se sont découragées de chercher un emploi et, faute d'en trouver un, ne se déclarent plus, passé un certain âge.

Pour le retour à l'emploi après une crise économique : le réveil de l'activité et l'accélération des créations d'emplois profitent nettement plus aux hommes qu'aux femmes (Pôle Emploi) dans des secteurs masculins les plus rapidement réactifs (BTP, industries). Chez les chômeurs de 50 ans ou plus, le nombre d'hommes inscrits a baissé de 0,9% tandis que celui des femmes s'est accru de 1,9% après la crise 2008.

II-Qualification et perspective de progression professionnelle : valorisation pour les hommes, précarisation pour les femmes

Chez les hommes, la qualification s'accroît avec l'âge : ils sont plus souvent cadres et moins souvent non qualifiés après 50 ans tandis que pour les femmes, c'est l'inverse. Cela signifie que les hommes progressent dans la carrière et obtiennent des postes de plus en plus qualifiés.

A l'inverse, les femmes se sont souvent interrompues ou ont perdu leur emploi et elles peinent alors à retrouver du travail ou alors en acceptant un poste moins qualifié et moins rémunéré (jusqu'à -40% de baisse de salaire).

La part du temps partiel s'accroît avec l'âge et il recèle aussi des inégalités. Pour les plus de 60 ans, le temps partiel représente 43,3% de l'emploi pour les femmes et 25,9 % pour les hommes.

Enfin, les femmes en recherche d'emploi entrent autant en **formation** que les hommes demandeurs d'emploi mais elles suivent des cursus plus longs dus au type et aux spécialités de formations choisies, les spécialités de domaines de formation différant fortement entre les deux sexes.

III - Rémunérations : un écart structurel de 20% au désavantage des femmes

L'écart de salaire moyen entre les femmes et les hommes croît avec l'âge : il est de 23,8 % pour l'ensemble des salariés et de 29,4 % pour les plus de 55 ans. L'inégalité est accrue si l'on raisonne en équivalent-temps-plein puisque l'écart passe de 17,4 à 25,4 %.

L'étude de France Stratégie sur l'évolution des salaires avec l'âge montre que l'écart des salaires moyens des salariés à temps complet est faible en début de carrière puis il ne cesse de s'accroître entre les femmes et les hommes : une femme en fin de carrière gagne en moyenne 110 % du salaire moyen contre 130 % pour les hommes.

De fait, le montant moyen brut mensuel d'indemnisation chômage des femmes est inférieur de 19 % à celui des hommes, l'écart d'indemnisation variant fortement selon l'âge.

Aux fondements généraux des inégalités entre les femmes et les hommes s'ajoutent les discriminations spécifiques à l'encontre des femmes de 45/65 sur le marché de l'emploi.

En effet**,** les ressorts de ces discriminations sont désormais connus : le contournement de la loi par les employeurs alors qu'il est reconnu que l'âge est le 1er critère de discrimination à l'embauche ; à cela s'ajoute l'accumulation des inégalités (éducation, maternité, charge domestique et familiale, vulnérabilité des femmes isolées) qui sont autant de frein à la trajectoire professionnelle ainsi qu'une forme d'intolérance vis à-vis de l'âge au féminin et qui mènent à cette invisibilisation.

En effet, le discrédit frappant la femme dans cette tranche d'âge (exception faite pour les très hauts salaires) est encore très prégnant dans le monde de l'entreprise où, comparativement à un homme du même âge, elle sera davantage considérée comme un poids improductif (avec connotation physiologique) et donc encore plus coûteuse, peu adaptable et rétive à la nouveauté (tech).

Elle en retire un sentiment d'impuissance qui l'empêche d'aborder avec confiance le marché de l'emploi.

Il y a, là, une vraie discrimination genrée et implacable, voire irrationnelle, à l'œuvre depuis des années qui invisibilise et met en danger ces femmes d'autant plus dans ce contexte de crise.

B. Outre ces inégalités systémiques qui la pénalisent au plan professionnel, cette génération doit affronter de nouveaux défis sociaux

Génération « Sandwich », une libération en demi-teinte car toujours assignée.

C'est la première génération qui **doit** s'occuper de ses enfants et de ses parents en même temps (sandwich) avec la charge mentale et économique induite.
Elle annonce le boom des aidants prévu en 2040 où 25% de la population active aidera un proche.

C'est aussi la première génération à s'ouvrir massivement au bénévolat et à l'engagement solidaire, largement partagé lors de la crise Covid-19 et aussi celle qui expérimente les nouvelles cellules familiales (mères seules, divorce, célibat …).

De ce constat, il ressort que cette génération, la première à avoir eu un accès généralisé aux études ou à la liberté de disposer de son corps reste confrontée à des discriminations sexistes et âgistes l'empêchant d'occuper sa place dans la société au risque même de se voir piégée dans une « trappe de pauvreté » (exclue de l'emploi avec perspectives de retraites réduites voire incertaines) et ce, dans un contexte de crise économique majeure.

La discrimination spécifique, souterraine et violente à laquelle est confrontée cette génération couplée à la nouvelle assignation à l'aidance, la voue à une instabilité socio-économique qui mérite qu'on lui accorde une attention toute particulière.

La réinsertion de cette génération, dans l'espace social et économique, est, en effet, un enjeu essentiel pour le pays en terme de diversité, d'inclusion et de performance économique, comme l'a montré son implication dans le maintien du lien social et économique lors du confinement.

Nous nous sommes donc attachées à répondre à ce diagnostic en nous limitant à l'insertion sociale du groupe par le retour à l'emploi et à la sécurisation de son parcours professionnel afin d'éviter le risque d'appauvrissement, l'inclusion par le travail étant aussi par nature source d'amélioration du bien-être général.

Nos propositions s'articulent donc autour de 3 axes :

1 - Femmes sans emploi : INCITER les femmes à revenir à l'emploi, INCITER les entreprises à recruter des femmes de 45 à 65 ans.

2 - Femmes en poste : SECURISER le parcours professionnel de la femme entre 45 et 65 ans, *étant entendu que ce découpage générationnel recouvre deux réalités sensiblement différentes : celle des 45-54 ans et celle des 55-65 ans.*

3 - Femmes à l'approche de la retraite : ASSURER des pensions décentes aux femmes de cette génération.

I- INCITER

LES FEMMES INACTIVES A REVENIR A L'EMPLOI

LES ENTREPRISES A RECRUTER LES FEMMES de +45ans SANS EMPLOI

Certaines propositions concernent également les hommes mais les femmes étant plus vulnérables sur le marché de l'emploi, il convient de corriger cette inégalité par des mesures spécifiques.

Les enjeux ?

- **Pour les femmes :**

Revenir à la vie professionnelle dans son aspect inclusif et à l'autonomie financière ;

- **Pour les entreprises :**

- Discours de solidarité dans un contexte de crise majeure, exigence de diversité dans les équipes des facteurs de performance
- Allégement significatif des charges patronales à l'embauche
- Groupe ayant expérimenté les diverses crises économiques du 20e siècle, développé des soft skills féministes adaptées à ce contexte de ruptures.

- **Pour l'Etat** : situation d'urgence pour ce groupe
  plus de 800.000 femmes dont les problèmes, s'ils sont résolus, éviteront l'exclusion et la paupérisation de cette génération emblématique tout en permettant d'anticiper la seniorisation de la société et la préparer à travailler, sans doute, plus longtemps.

A. INCITATION AU RETOUR A L'ACTIVITE DES FEMMES + 45 ans sans emploi

Comment préparer les femmes + 45 ans à revenir à l'emploi ? Les remettre en confiance, baliser le parcours et les former, utiliser l'engagement bénévole comme passerelle vers la formation et l'emploi…

◆ **CREER UNE PLATEFORME DE COACHING EMPLOI DEDIEE AUX FEMMES +45 ans** (salarié(e)s public/privé, micro-entreprises, libérales)

- proposant un bilan de compétences gratuit : accès facilité et digitalisé à un Bilan de compétences gratuit avec tuteur sensibilisé aux parcours seniors (accès simplifié en ligne avec attribution systématique d'un code et tuteur senior, pour permettre à ce public en rupture de choisir son avenir (continuité, formation, reconversion)

- avec un suivi personnalisé et dédié aux femmes +45 ans avec objectifs de résultat (embauche, autonomie financière), former et dédier les conseiller(e)s PE à l'accompagnement ainsi qu'à la recherche d'offres spécifiques à ce public (richesse de la diversité)

- avec mise en lien et adhésion gratuite aux réseaux professionnels féminins :

Publier les listes et annuaires des réseaux féminins professionnels

- Prise en charge par le Conseil Régional d'éventuels frais d'adhésion
- Coupler directement l'inscription à Pôle Emploi ou à l'APEC avec une inscription au réseau correspondant à son profil/choix professionnel

- **Espace formation (levier de recrutement décisif)**

- Privilégier les formations courtes et directement opérationnelles (le temps est un facteur clé dans cette tranche d'âge)
- Utiliser son expérience bénévole comme expérience professionnelle et/ou pour ouvrir des droits à la formation professionnelle (voir annexe Bénévolat)
- Valorisation des acquis du bénévolat sur le mode VAE
- Un nombre forfaitaire d'heures certifiées de bénévolat donnerait accès à une formation de son choix dans le but d'inciter les femmes qui ont fait du bénévolat à enchaîner avec une formation professionnelle

- Abonder pour un montant forfaitaire le compte formation professionnelle des femmes +45 ans sans emploi;

- **Espace recrutement**

- Identifier en temps réel les besoins en emplois vacants, proposer en lien les formations adaptées aux femmes +45 ans sans emploi.

B. INCITER LES EMPLOYEURS A RECRUTER DES FEMMES DE +45 ans SANS EMPLOI

En cette période de crise majeure, une aide significative à l'embauche des femmes +45 ans est nécessaire pour inciter les employeurs à les recruter. Il est indispensable également d'identifier et de lever les freins à l'embauche de ce public.

EXONERATION DES CHARGES PATRONALES et création du "CDI +45" avec pour l'employeur une exonération à 100% des charges patronales pour la première année puis 50% d'exonération la 2ème année pour toute embauche d'une femme de +45 ans en CDI (au chômage ou non)

Cette exonération sera annulée et remboursée par l'employeur (en années N et N+1) en cas de licenciement du "CDI +45" (hormis licenciement économique = l'employeur pourra proposer une convention de reconversion si la salariée est intéressée)

CONTROLER LES INEGALITES EN ENTREPRISE ET RECOMPENSER LES ENTREPRISES INCLUSIVES

- Mise en place d'un tableau de bord en entreprise permettant de suivre l'égalité de traitement entre F et H de cette tranche d'âge sur les critères de recrutement, formation et promotion :

des sanctions financières doivent être appliquées en cas de non-respect de l'égalité de traitement

- Par un label de la Diversité agréé par le ministère du Travail et la publication annuelle (en dehors des rapports sociaux) du % d'embauches des femmes de 50 ans pour les entreprises inclusives
- Relever le niveau de l'index d'Egalité de l'entreprise lors de l'embauche de femmes +45 ans, le dégrader dans le cas contraire.

Mais aussi,

DENONCER ET LEVER LES BIAIS DES ALGORITHMES DE RECRUTEMENT

- par l'intervention publique auprès des employeurs et des recruteurs
- par un contrôle des biais discriminatoires dans les grilles de recrutement avec pénalités éventuelles.

Plusieurs études relèvent également le rôle majeur aujourd'hui joué par les progiciels de gestion du recrutement. Ceux-ci, traitant par définition les dossiers dans un cadre standardisé, renforcent mécaniquement l'importance de critères formels transversaux qui permettent de trier et d'ordonner automatiquement les candidatures, tels que le diplôme. Or, les diplômes les plus anciens sont plus fortement sujets à obsolescence, en particulier dans les secteurs de haute technologie. Surtout, ce processus s'effectue alors au détriment de qualités non formalisables et non ordonnables, généralement davantage associées à la richesse d'un parcours professionnel et personnel et aux « soft skills » acquises. Le paradoxe est que cette standardisation des techniques de recrutement, fréquemment assortie de garanties d'auditabilité, vise en particulier à couvrir l'entreprise face aux accusations de favoritisme ou de discriminations.

France Stratégie « les seniors, l'emploi et la retraite » octobre 2018

DEMONTER LE PREJUGE D'INCOMPETENCE NUMERIQUE (compétence essentielle dans l'entreprise aujourd'hui)

- Par une information spécifique auprès des employeurs et des recruteurs mais aussi des forunisseurs d'étude

Femmes +45 ans et compétences numériques : des arguments pour lutter contre le poids des stéréotypes

1/ Deux séries de représentations dominantes handicapantes : sexisme et âgiste

Sexisme : la représentation dominante quand on parle des femmes et du numérique est que les femmes sont sous-représentées dans le domaine du numérique (30% des salariés du secteur du numérique, tous métiers confondus)*

Agisme : autre représentation qui apparaît comme une quasi-lapalissade, les plus âgés sont moins utilisateurs des outils numériques que les plus jeunes.

Ces représentations très diffuses ont un effet délétère sur la perception des femmes seniors par le plus grand nombre, et, notamment des recruteurs ou futurs employeurs … Pourtant, les femmes seniors ont de vrais atouts en matière de compétences dites « numériques»

2/Plusieurs études qualitatives menées auprès de salariés révèlent que les plus âgé(e)s ont…plus d'expérience du numérique à titre professionnel que les plus jeunes. De manière très pragmatique, les plus âgés utilisent parfois le numérique depuis plus de 20 ans, les plus jeunes, par construction, rarement… Ils ont moins d'expériences d'utilisation (et les usages développés dans la sphère privée ne sont pas forcément « aidants » en termes professionnels). Les femmes de plus de 45 ans ne doivent pas hésiter à valoriser ces compétences acquises sur le terrain, et désamorcer les préjugés F + âge, d'autant plus si elles ont suivi des formations « tech »…*

3/ Piste pour faire évoluer ces représentations Ne pourrait-on pas interpeller les fournisseurs d'études pour travailler d'autres sujets que « la part des femmes dans le numérique » ou autres, qui alimentent ces représentations sexistes ?

**Etudes : Cabinet Vision et Talent 2017 - A.Beaufumé / Cabinet Global Contact : GenderScan 2019*

- **DIFFUSER UNE CAMPAGNE DE COMMUNICATION à destInation des femmes +45 ans et des entreprises pour valoriser l'emploi de cette population**

- **S'INSPIRER DES PAYS NORDIQUES** qui, ***ayant préalablement résorbé les inégalités FH,*** ont mis sur pied des politiques harmonieuses de maintien des seniors dans l'emploi

En Finlande, dès les années 1990 parallèlement à la réforme des retraite, adoption d'une stratégie globale, impliquant plusieurs acteurs sur différents axes pour développer l'activité des seniors.

- accompagnement des chômeurs, amélioration des conditions de travail, développement de programmes de formation et d'éducation spécifiques, en particulier une campagne de communication intensive en direction des seniors et des employeurs, la conviction que ces salariés constituent une ressource essentielle pour la compétitivité globale du pays se reflète notamment dans le mot d'ordre adopté : « L'expérience est une richesse nationale », programme de recherche et développement sur la compréhension des conséquences du vieillissement sur le marché du travail et l'identification des besoins des travailleurs âgés, programme sur les absences et causes de maladies et accidents du travail, actions ciblées sur la coopération et les interactions entre les équipes et le management pour accroître productivité et qualité de vie au travail, système de subventions à l'emploi spécifiques aux plus de 54 ans .

Résultat > taux d'activité des 55-64/ 2020 = 68 % /indice de satisfaction professionnelle 50-64 ans parmi les plus élevés d'Europe avec niveau de couverture sociale comparable à la France - OCDE T1/2020

II-SECURISER LE PARCOURS PROFESSIONNEL DE FIN DE CARRIERE DES FEMMES +45 ans

Les femmes sortent plus souvent que les hommes de la trajectoire professionnelle de fin de carrière (placardisation, prise en charge d'un parent malade, temps partiel évoluant en inactivité…), y retournent plus difficilement et entrent dans une spirale d'exclusion sociale et de vulnérabilité.

Comment sécuriser et permettre l'évolution positive de la fin de carrière ?

Là encore, une formation adaptée aux besoins de l'entreprise joue un rôle-clé dans la maîtrise du parcours professionnel.

- **PRIORISER LES FEMMES +45 ans dans les plans de formations des entreprises** et valorisation de +20% (écart salarial systémique entre F et H) des formations pour ce public. La formation professionnelle est un moyen privilégié de sécuriser son poste en faisant évoluer ses compétences en fonction des besoins de l'entreprise

- **INCITER LES ENTREPRISES A FORMER LES FEMMES +45 ans DANS LE NUMERIQUE** dans les plans de formation entreprise, compétence indispensable pour être opérationnelle à tous les niveaux de poste

- **ACCOLER SYSTEMATIQUEMENT UN PLAN DE FORMATION AUX CONTRATS PRECAIRES** qui sont souvent des CDD de courte durée s'enchainant les uns après les autres sans possibilité de maîtrise ou d'évolution du profil professionnel. Une formation continue, adaptée permettrait de sortir de l'engrenage et d'aller vers un parcours choisi (cf Section « Femmes précaires »)

  Mais aussi, d'évoluer vers des postes de transmission ou d'interface, la bonne connaissance de l'entreprise (la mémoire de l'entreprise) par la salariée offrant cette opportunité naturellement.

- **DEDIER DES POSTES DE TUTRICE/ MENTOR en entreprises pour les femmes +45ans** en fin de carrière pour former les jeunes générations et valoriser ses propres compétences, prévoir un abattement de charges pour l'entreprise qui aura permis cette mobilité interne. (Tutorat Trans-générationnel rémunéré)

- **CREER LE POSTE DE « CARE MANAGER » en entreprise** : interface entre l'entreprise et la salariée qui veillera à ce que les profils vulnérables comme les femmes en fin de carrière soient protégés et valorisés, elle sera en charge de la gestion de carrière interne/externe optimisée pour la salariée et l'entreprise (reconversion, évolution, retraite progressive) , elle veillera également à faire respecter l'égalité des droits entre les femmes et les hommes tant au niveau salarial que professionnel mais également, à **surveiller l'évolution du contenu du poste et sécuriser le statut.**

- **TRACER ET MONITORER LES CARRIERES DES FEMMES +45 ans** sur une plateforme PE/APEC/ COACHING, tableau de bord de l'entreprise ou CARE Manager pour repérer la sous-évaluation des compétences, les évolutions négatives de poste (réduction de contenu, baisse de salaire, incitation au temps partiel) et éviter le décrochage professionnel

- **CONSERVER LES ACQUIS DU STATUT CADRE,** une fois pour toutes, même en cas de changement d'employeur avec abattement de charges sociales et également pour l'employeur qui fait évoluer sa salariée en statut cadre.

N., 52 ans

Issue d'une famille d'immigrés en provenance d'Algérie, j'ai la chance d'avoir eu des parents, bien qu'illettrés, qui m'ont appris que l'école était la seule issue pour l'émancipation d'une fille (j'ai 7 sœurs). Tout comme mes sœurs, j'ai étudié et travaillé dur pour obtenir une indépendance et évoluer professionnellement.

Mais mon parcours a été ponctué d'obstacles, comme de nombreux Français, bien entendu, mais avec quelques particularités. Cadre dans une multinationale, après 6 ans d'intense activité, de déplacements professionnels…, j'ai été licenciée pendant mon congé maternité (statut incompatible avec mon poste SIC !

J'ai alors traversé une très longue période de chômage, malgré des recherches effrénées d'un nouveau poste, une profonde motivation, et surtout un rejet constant de l'inactivité professionnelle.

C'est ainsi que j'ai accepté un poste en deçà de mes qualifications, en faisant fi de mes aspirations et ambitions et ce pour sortir des statistiques de Pôle Emploi et retrouver une dignité sociale.

Être une maman célibataire en recherche d'emploi, âgée de + de 50 ans, ce n'est pas mettre toutes les chances de son côté (dixit un recruteur lors d'un entretien). Bien au contraire, je considère que ce sont des atouts qui nous permettent d'être encore plus motivées pour relever un challenge que d'aucuns penseraient insurmontable.

En plus de ces paramètres, il paraît évident qu'à compétences égales les candidats français d'origine maghrébine (entre autres) font l'objet d'un rejet de leurs profils. Mes homologues ont gravi l'échelle sociale qui pour moi, reste bloquée par le « plafond de verre ». Lors de mes entretiens, quand ce n'est pas mon statut marital qui est l'objet, c'est l'équilibre entre mes vies personnelle et professionnelle, ou ma vision des femmes entre mon pays d'origine et la France … Par contre, ce statut de maman célibataire en poste ou en recherche active, ne m'a jamais empêchée d'être sur le terrain chaque jour pour le mouvement présidentiel, et de gérer plusieurs dossiers dans les équipes En Marche.

Tous ces obstacles ont fait de moi la femme que je suis, qui n'abandonne pas le combat tant que j'ai la santé avec moi, même si, je ne suis qu'humaine, il m'arrive de baisser les bras quelquefois, mais c'est pour mieux repartir.

Donc j'y crois, et je sais que mon futur employeur sera ravi de pouvoir compter sur toute ma valeur ajoutée.

UNE EVOLUTION POSITIVE DE FIN DE CARRIERE AVEC LA RECONVERSION

70% des initiatives de reconversion professionnelle aboutissent (Timeto)

- **AUTORISER LES PASSERELLES entre statut public et privé** (la FP peut accueillir les femmes +45 ans en CDD ou permettre aux salarié(e)s du public des reconversions vers l'entreprenariat

- **POUVOIR DEMISSIONNER ET BENEFICIER DE L'INDEMNISATION CHÔMAGE PENDANT UN AN EN ANNEE DE RECONVERSION** formation prise en charge par PE/APEC avec abattement fiscal de 30% pour compenser la perte de revenu

- **OFFRIR UN CREDIT /FORMATION SPECIFIQUE AUX ENTREPRISES ACCUEILLANT DES FEMME EN RECONVERSION**

SPECIFICITE DE CETTE POPULATION :
LE TEMPS DE L'AIDANCE, RECONNAISSANCE ET SOUTIEN

- Sur 11 millions d'aidants familiaux , 58% sont des femmes soit 6,5 millions de femmes

- 76 % ont moins de 65 ans et 43 % moins de 50 ans (génération sandwich)

- En 2030, 1 actif sur 4 sera aidant(e)

Quelles sont les tâches effectuées par les aidants pour un proche ? Variées et parfois très lourdes : qu'il s'agisse de pratiquer des soins, faire la toilette, faire les courses, faire le ménage, organiser les rendez-vous médicaux, effectuer les démarches administratives, gérer le placement dans un centre de soins, une maison de retraite…

Un problème de société d'ampleur appelé à se développer en raison du vieillissement de la population…

- *Problématique : arbitrage déséquilibré entre vie professionnelle et engagement familial, impliquant des choix sacrificiels*

- *Risques majeurs : surmenage, solitude, dépression et perte financière sont les risques les plus courants*

Comment alléger la charge mentale et économique des femmes aidantes, qu'elles soient en poste ou inactives - l'inactivité professionnelle résultant souvent d'une démission pour aider - et qui ont encore la charge de leurs enfants ?

> SOULAGER LA PROCHE AIDANTE

◆ **CREER DES STRUCTURES PROFESSIONNELLES ADAPTEES POUR LA PRISE EN CHARGE DU MALADE,** libérer la femme de l'assignation à l'aide du proche

◆ **RECONNAITRE L'ACTIVITE D'AIDE COMME UN VRAI METIER** en donnant une valeur salaire (équivalent taux horaire) et points retraite correspondants ainsi qu'un statut juridique précis (personnel aidant non professionnel) pour celles qui souhaitent s'investir dans cette fonction

◆ **CREATION D'UNE MAISON DU REPIT et d'une PLATEFORME DE l'AIDANCE** pour permettre aux femmes de souffler, de retrouver des aidants pour échanger sur les problématiques communes, suivre des formations express en psychologie pour apprendre à gérer le stress et apprendre comment dissocier son rôle d'aidant de sa filiation (fille de, frère de, mère de…), avoir un soutien psychologique, participer à des groupes de parole pour libérer la

parole et échanger sur leur vécu, d'échanger des bonnes pratiques, des adresses, des astuces, de l'entraide, de l'aide juridique…(source rapport « Soutien aux aidants non professionnels » de l'ANESM)

FINANCEMENT : élargir le périmètre de financement des conférences des financeurs* aux actions d'accompagnement des proches aidants pour permettre le versement d'allocations spécifiques « femme +45 ans statut aidant ». Faire en sorte que la répartition des crédits alloués se fasse à l'échelon décentralisé. La CNSA doit en effet répartir les crédits avec un élargissement à l'accompagnement des aidants. Il permettrait par ailleurs que les conseils départementaux soient responsables des politiques sociales et s'approprient davantage l'enjeu des aidants avec celui de la prévention.

◆ **DOSSIER MEDICAL PARTAGE :** Identifier la personne aidante dans le dossier médical partagé (DMP) de la personne aidée pour remédier aux problèmes rencontrés dans l'accompagnement auprès des interlocuteurs de la personne aidée (relancer l'amendement n° COM-4 déposé)

> AIDANTE ET VIE PROFESSIONNELLE

• Femmes +45 ans en activité /aidante

44% des aidants font part de leur difficulté à concilier leur rôle avec leur vie professionnelle et posent régulièrement des jours de RTT et de congés pour aider leurs proches dépendants

◆ **FAIRE PARTICIPER L'EMPLOYEUR A LA PRISE EN CHARGE ET AU SOUTIEN DE L'AIDANTE :**

-> Création du statut aidante-salariée ouvrant droit à des avantages en entreprise

- Versement d'une prime « statut aidante » exonérée de toutes charges et non imposable pour la salariée (montant libre)
- Aménagement d'horaires sur le long terme, en fonction du poste occupé dans l'entreprise : partir à 15h le vendredi et arriver plus tôt le lundi ou encore donner la possibilité d'aménager ses horaires en fonction des rendez-vous médicaux, de l'aider (de façon exceptionnelle si pas d'autres choix possibles pour la salariée)
- Droit au 4/5ème - sans perte de salaire - prévoir un abattement charges soc. pour l'entreprise qui permet le 4/5 et exonération charges soc. sur l'embauche d'un junior pour le temps libéré sur le poste.
- Possibilité de don de RTT d'un salarié en direction d'une collègue aidant (Baromètre April 2019)
- Faire tendre le congé du proche aidant vers le maintien de salaire (exemple 70% Etat 30% Entreprise + exo cotisations pour entreprises + valorisation du plan de formation à hauteur de la rémunération restant à la charge de l'employeur)

- Mettre en œuvre des actions de soutien au retour dans l'entreprise à la suite d'un congé d'accompagnement d'un proche (soutien psychologique, aménagement des horaires de travail.

- **Femmes +45a sans emploi/aidante**

- Considérer l'activité d'aidante comme une activité salariée donc prendre en compte cette activité dans le calcul des indemnités chômage
- Chômage et en grande précarité : versement d'une allocation d'aide au statut d'aidant par exemple, 150 euros / mois pour l'aide aux deux parents âgés

Une expérience d'aidante

Je m'appelle C., j'ai 57 ans.
Mon père de 85 ans a fait 5 AVC avec hospitalisation et séquelles importantes car il n'est plus en aptitude de prendre des décisions, de conduire, de se déplacer suite à un quadruple pontage, il est aussi diabétique et a vaincu deux cancers.
Les journées commencent toutes à la même heure par la visite des infirmières donc pas de grasse matinée.
Puis le petit déjeuner que Maman doit lui préparer parce que, mis à part ses tartines, il ne fait rien. Ensuite elle doit l'accompagner à sa toilette, l'aider, il ne peut plus se baisser à cause des AVC, il est désorienté. Elle doit l'habiller. Il est vrai qu'une auxiliaire de vie pourrait l'accompagner, mais il refuse toute personne en dehors de Maman. Puis elle l'accompagne jusqu'au salon.
Il est 10 h - enfin une pause ? Non, non, elle fait son petit ménage. Pour les courses, Maman ne sort que pendant 20 minutes, jamais davantage parce qu'elle doit le laisser seul et là c'est une vraie crainte !
Elle ferme le portail à clef afin qu'il ne lui prenne pas la lubie de conduire parce que c'est une obsession pour mon père.
A son retour, elle fait le repas puis à 12h pile c'est l'heure du repas.
La matinée est passée mais elle ne va plus à ses activités de gymnastique, de béarnais ou d'informatique.
Elle a mis sa vie entre parenthèses.
L'après–midi est rythmée par la rééducation quotidienne (kinésithérapeute, orthophoniste, les examens médicaux les rendez-vous chez les spécialistes, le podologue…).
Le soir : préparation du repas, repas, et coucher quand mon père décide qu'il est temps de se coucher. Petite toilette, déshabillage, habillage, coucher, installation de l'appareil, et enfin un peu de sommeil si mon père ne se lève pas.
Les échanges sont souvent houleux parce que la frustration rend mon père coléreux.
Donc plus de vie personnelle mais un dévouement constant et total au bien-être de l'autre. Maman ne dort plus, ne déstresse plus, elle est épuisée, sa seule distraction est l'entretien du jardin.
Avec mes frères, nous sommes inquiets. Nous insistons pour faire intervenir l'assurance-dépendance car ils auraient des possibilités d'avoir de l'aide à moindre frais mais mon père refuse d'avoir une personne étrangère à la maison. C'est vraiment, vraiment compliqué. La charge morale est gigantesque quand on est jeune mais encore plus importante quand on a plus de 80 ans…
Nous avons essayé de mettre mon père dans une MAS pendant trois semaines pour que maman récupère, il a fait la grève de la faim et a perdu plus de 15KG.
On ne sait plus quoi faire, il était un directeur de banque au niveau régional et maintenant il dirige nos vies.
Quelles répercussions sur ma vie de fille d'aidante ?
Et bien c'est simple je vais vous donner un exemple :
Je voulais me présenter en tant que colistière sur une liste mais j'ai dû me désister parce que la situation était si difficile car je devais y aller plusieurs fois par mois bien que mon frère habite à proximité de chez eux (7 km). Ils habitent dans les Pyrénées Atlantiques, je suis en Gironde donc, n'étant pas disponible, je me suis désistée. Mais à chaque fois se reproduit le même scénario !
Plus aucune liberté, des actions routinières toujours identiques, une crainte en permanence, une pression morale, plus aucun espace pour respirer... Enfin… plus de vie.

A noter que dans les fratries composées de frères et soeurs, c'est souvent la soeur qui devient l'aidante principale et sur laquelle pèse l'essentiel de la charge mentale….

Ce que dit la loi:

Rémunération de l'aidant(e)

Le droit français autorise dans certains cas le salariat du proche aidant (Allocation Adulte Handicapé) ou le dédommagement (Prestation de Compensation du Handicap ouvrant droit à l'Assurance Vieillesse des Parents au Foyer).

Formation de l'aidant(e)

Le code de la santé publique prévoit que l'entourage doit bénéficier d'un apprentissage dispensé par un professionnel de santé (le médecin traitant ou l'infirmière notamment) afin d'être en mesure de prodiguer les soins requis par l'état du malade.

Devoirs des proches

Si la personne dépendante ne dispose pas des ressources pécuniaires suffisantes pour subvenir à ses besoins qu'il s'agisse du financement d'une auxiliaire de vie ou encore du paiement d'une maison de retraite, son conjoint, son partenaire de PACS, ses enfants, ses beaux-enfants, ses petits-enfants, voire ses arrière-petits-enfants, gendres ou brus encore mariés sont tenus de l'aider financièrement au titre du devoir de secours ou de l'obligation alimentaire.

www.prochedemalade.com

C., 58 a. est salariée et aidante pour son mari

Tout notre travail à mon mari et moi a été de parvenir à stabiliser une équipe autour de lui pour que je puisse reprendre une activité salariée.
Je reste aujourd'hui membre de son équipe d'aidantes (6 personnes en tout) pour la moitié de mon revenu et j'ai fini par m'épanouir dans un boulot d'AESH.
J'ai définitivement renoncé, il y a quelques années, à mon travail dans la communication, je n'ai pas réussi non plus à faire vivre ma microentreprise créée en 2012, je n'ai finalement réussi à garder aucun emploi de 2008 à 2015.
Sept années pendant lesquelles nous aurions été en grandes difficultés sans mon salaire d'aidante. Et s'il y a une chose qui m'a marquée, ce n'est pas tant le jugement de certains soignants ou le jugement de celles ou ceux qui trouvaient indigne que je me fasse payer, c'est le regard de mon mari, désespéré de se sentir comme un boulet pour moi.

Au-delà de toutes les bonnes questions que nous pouvons nous poser-sociétale, culturelle, que sais-je? Il y a ce lien à l'autre, quel qu'il soit, aimé, et qu'il faut pardessus tout préserver.
Reconstruire quand il a été démoli.
Il y aurait un livre à écrire sur les 11années que je viens de passer !!!
Mais il y a un tabou culturel, d'abord.

Le/la conjoint(e) doit accompagner pour le meilleur et pour le pire. Mais surtout et compte tenu du fait que la majorité des proches-aidant(es) sont des femmes, il y a une injonction à le faire bénévolement .Je l'ai fortement ressenti notamment dans le milieu médical et je ne suis pas la seule.

C'est normal qu'une femme renonce à sa carrière, un homme, non.

Et il faut savoir que beaucoup d'assistantes sociales des MDPH ne connaissent même pas cette possibilité de se faire rémunérer et ont un discours très culpabilisant elles aussi.

Le congé du proche aidant rémunéré à partir d'octobre 2020

Figurant au projet de loi de financement de la Sécurité sociale (PLFSS) 2020, la mise en place d'une indemnité journalière du proche aidant est une mesure qui a déjà été présentée fin septembre 2019. Elle vise à renforcer l'attractivité du congé du proche aidant, un dispositif créé par la loi ASV, jusqu'alors peu exploité par les proches aidants

. À partir d'octobre 2020, le congé du proche aidant, fractionnable dans une limite de 3 mois et renouvelable, sera rémunéré à hauteur de l'allocation journalière de présence parentale, soit 43 euros par jour pour les personnes vivant en couple et 52 euros par jour pour une personne seule.

Cette indemnité sera versée par les Caisses d'allocations familiales (CAF) et les caisses de la Mutualité sociale agricole (MSA), sur demande du proche aidant à travers une télé-procédure simple.

Comme annoncé précédemment, le congé de proche aidant indemnisé sera pris en compte au titre des droits à retraite, sans qu'aucune formalité n'intervienne, à partir d'octobre 2020

Prévissima 2020

Compléter le congé du proche aidant

C., 58 a.

Il faudrait s'assurer que ce congé puisse être attribué aux salariés de la fonction publique non titularisés (contractuel(le)s).
Je suis AESH, en 2017, j'ai été placée devant l'obligation de démissionner de mon poste pour pouvoir accompagner mon mari (en situation de dépendance vitale), car nous n'avions plus d'équipe d'auxiliaires de vie autour de lui (démissions en série, abandon des SAAD).
Sur le site du Service Public, l'attribution du congé de proche aidant aux salarié(e)s de la fonction publique non titularisé(e)s n'est pas actée. « Le congé de proche aidant peut être accordé uniquement à un fonctionnaire (stagiaire ou titulaire)». Aucun texte n'en prévoit l'attribution à un agent contractuel.

III-ASSURER UNE RETRAITE DECENTE AUX FEMMES 45/65 ans, éviter la précarisation de cette population dans une période de vulnérabilité sociale et physique accrue

Comment assurer une retraite décente à ces femmes au parcours professionnel discontinu, compromettant le cumul des trimestres ouvrant droit à une retraite à taux plein ?

La réforme des retraites proposant une pension minimum est suspendue en raison de la crise sanitaire, en outre, elle devait être mise en place en 2025 et ne devait concerner que les générations nées à partir de 1974.

En attendant, en raison de la crise sanitaire qui réduit, à nouveau, les chances de retour à l'emploi des femmes seniors de 45/65 ans et de fait la possibilité de cumuler de nouveaux trimestres, il convient de **mettre en place un dispositif spécifique à cette population à haut risque de précarisation.**

- **Les femmes constituent 57% de la part de la population de plus de 65 ans**
- **Aujourd'hui, la pension moyenne d'une femme est de 1000€ (1800 € pour les hommes) et 54% des femmes perçoivent le minimum contributif soit environ 700€/mois**

- Ecart en moyenne de 42 % entre les hommes et les femmes ; le système de réversion permet de réduire à 29% les écarts de pension pour les femmes mariées.

- Les femmes sont plus nombreuses à disposer de faibles pensions même lorsqu'elles ont effectué une carrière complète

- 54% des femmes sont concernées par le minimum contributif contre 34% des hommes.
Sans action immédiate sur les retraites, le risque est important de voir cette catégorie de femmes
- **souvent isolées** - sombrer dans la précarité.

◆ UNE PENSION DE RETRAITE CALCULEE SUR LES MEILLEURES ANNEES DE LA CARRIERE

pour cette génération de femmes ayant été lourdement pénalisée par des inégalités de chance pour systémiques engendrant des parcours hachés, faisant perdre les droits à une pleine retraite
- Avec un minimum retraite de 1000€ comme il a été envisagé dans le cadre de la réforme des retraites votée, avant le confinement, qui s'appliquerait à la totalité des individus de cette génération.
- Et pouvant être complété par un dispositif spécifique de revalorisation des pensions tel que la prise en compte des actions de bénévolat dans le calcul de la pension.

Compte tenu de l'investissement bénévole de cette population lors du confinement, on peut légitimement envisager pour les catégories pour lesquelles le dispositif précédent ne serait pas opérationnel, par exemple les femmes au foyer.

LA PRISE EN COMPTE DU BENEVOLAT COMME UN MOYEN RESILIENT POUR REVALORISER LES RETRAITES DES FEMMES +45 ans

- **55% de femmes parmi les 11 millions de bénévoles majoritairement dans la tranche 55-75 ans**

La crise sanitaire a mis en lumière l'impact de l'engagement bénévole majoritairement porté par les femmes de cette tranche d'âge.

Inactives de fait, précaires (cf. section réservée à cette catégorie), celles-ci ont produit, pendant cette période, un travail économique et social d'ampleur permettant au pays de se nourrir, de se protéger, de se soigner…

Il est sans doute temps de faire évoluer ce statut de bénévole et de considérer que ce temps gratuit d'intérêt socio-économique mérite d'être reconnu à sa juste valeur.

Dans la mesure où ce sont principalement des femmes qui ont porté cet effort, alors qu'il est avéré que leur pension de retraite est inférieure à celle des hommes, nous proposons que leur temps de bénévolat donne lieu à des points de retraite corrigeant, pour celles qui ne pourraient bénéficier d'une retraite sur le plus haut salaire, cette inégalité.

Pour notre contribution, nous nous appuierons sur des projets ou supports existants et proposerons des axes d'adaptation.

• Un projet de loi proposé en juillet 2019 pose le cadre de l'intégration de l'activité bénévole dans le calcul de la pension de retraite :

Le député Perrut constate que l'activité bénévole n'est pas prise en compte dans le calcul des retraites alors qu'elle présente une utilité sociale, d'où sa proposition de projet de loi.

Trois cas de figure sont distingués dans le projet de loi :

1. Bénévoles ayant interrompu leur activité professionnelle
   - Assimiler les périodes de bénévolat à des périodes actives soumises à des cotisations, (les limites et les modalités seront précisées par voie réglementaire).
2. Salarié(e) et Bénévole
   - Accorder une majoration de pension (les conditions d'attribution et le montant de cette bonification étant renvoyés à un décret).
3. Membre du bureau d'une association reconnue
   - validation d'un trimestre dans le calcul des retraites.

Le financement proposé :

La charge pour les organismes de sécurité sociale est compensée à due concurrence par la majoration des droits mentionnés aux articles 575 et 575 A du code général des impôts, correspondant à la taxation sur le tabac.

Commentaires et propositions :

Ce projet de loi a le mérite de poser le débat et de dessiner les contours de ce sujet d'actualité.

En effet, la crise sanitaire a mis en évidence le fort degré d'engagement bénévole parmi les femmes +45 ans dont la plupart était inactive ou sans emploi.

Traduire cet engagement par une revalorisation des pensions les plus faibles semble être une solution intéressante coïncidant de plus avec l'évolution positive du taux de bénévolat depuis quelques années.
Le financement par une taxation sur l'augmentation du prix du tabac semble être également une piste d'intérêt, sans impact en termes de fiscalité directe.

Comment alors, dans cette perspective, mettre sur pied *une grille d'attribution de points de retraite corrélée aux différents types d'action bénévole ?*

• Un support simple et souple : Le Passeport Bénévole ®
Le Passeport Bénévole ®est porté par France Bénévolat. Il permet de définir de façon exhaustive et objective la mission bénévole et de préciser ses responsabilités, de faire le point au cours d'un moment d'échange avec le responsable de l'association et de certifier les missions qui lui sont confiées au travers des actions accomplies et des compétences mobilisées et ainsi acquises.

• Mise en pratique

1 - La reconnaissance de l'investissement des Bénévoles et de l'apport économique pour les Femmes demandeurs d'emplois de 45 ans et +
L'expérience bénévole soulève plusieurs questions relatives :

- à la nature de l'engagement (bénévolat de dirigeant, bénévolat d'actions) ces 2 types de bénévolat ne devant pas être opposés l'un à l'autre car ils sont complémentaires et disposent de passerelles entre eux ;

- à la durée de l'engagement : à partir de quelle durée le bénévolat peut-il ouvrir des droits et notamment des droits à la retraite et sous quelle forme ?

- au statut du bénévole lui-même où différents points de vue se font jour, le bénévolat reposant sur un contrat moral et un engagement volontaire.

2 - Bénévolat et Points Retraite

L'idée circule depuis de nombreuses années. Être bénévole dans une association, que l'on soit salarié, demandeur d'emploi ou sans activité professionnelle doit pouvoir permettre d'obtenir des droits pour la retraite, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui. Les 20 millions de bénévoles que compte la France participent pour près de 3 % au montant de notre produit intérieur brut.

S'agissant en particulier de la retraite, l'activité bénévole n'est en aucune manière prise en compte alors qu'elle présente une utilité sociale, mais pénalise parfois l'activité professionnelle, la promotion personnelle et en conséquence réduit le niveau de la pension de retraite.

Aussi, paraît-il légitime de tenir compte dans les modalités de liquidation des pensions de retraite de l'engagement dans une activité bénévole dès lors que celui-ci atteint une certaine durée et un volume d'heures à définir.

Cette prise en compte du bénévolat et des compétences mises en œuvre au travers du Passeport Bénévole® doit permettre aux femmes demandeurs d'emploi de + 45 ans de valoriser l'expérience acquise auprès de recruteurs, de rassurer les employeurs lors du recrutement de ces profils et d'acquérir des droits spécifiques liés au bénévolat pour la retraite.

- **Assimiler les périodes de bénévolat au sein d'associations reconnues d'intérêt général ou d'utilité publique à des périodes actives soumises à cotisations** (fléchage de x% de la taxe sur les salaires)

- **Accorder une majoration de la pension de retraite (5% toutes les 5 années de cumul)** pour les salariés cumulant une activité professionnelle et une activité bénévole au sein d'associations reconnues d'intérêt général ou d'utilité publique

Ces périodes assimilées seront attestées par 2 membres du bureau de l'association dont le président et feront l'objet d'une déclaration en préfecture avec pour corollaire le retrait de la reconnaissance d'intérêt général ou d'utilité publique en cas de fausses déclarations.

Autres propositions :

◆ **Faire apparaître les actions de bénévolat dans les bilans sociaux des entreprises (RSE)**

◆ **Inciter les entreprises de plus de 50 personnes à valoriser le Passeport Bénévole®**

◆ **Mettre en place un Service Civique Senior(e)**

Le bénévolat en Europe

Bonnes pratiques

On compte 92 à 94 millions d'adultes participant à des activités bénévoles dans l'Union Européenne, soit 22% à 23 % des Européens âgés de plus de 15 ans. L'Europe englobe ainsi une grande diversité d'engagements, mais comprend également de grandes inégalités selon les pays, mises en évidence par une étude récente.

Avec 40 % des adultes impliqués dans le bénévolat pour les Pays Bas, la Suède, l'Autriche et le Royaume Uni et entre 30% et 39% pour l'Allemagne, le Danemark, la Finlande et le Luxembourg (20% pour la France), les pays du nord de l'Europe montrent que le bénévolat apporte bien d'autres éléments sociaux et culturels fondamentaux dans nos sociétés. Ainsi le bénévolat et le volontariat tendent à promouvoir une meilleure cohésion sociale, l'insertion sociale et l'intérêt général, une citoyenneté active et la promotion d'une société civile organisée.

Plusieurs tendances à la hausse sont observables dans l'ensemble de l'Europe. Par exemple, le taux de bénévolat augmente depuis ces dix dernières années. Plusieurs raisons peuvent expliquer ce constat, la prise de conscience de problèmes sociaux et environnementaux ; le recours croissant à des volontaires pour effectuer des prestations de service public ; l'engagement croissant de volontaires dans le court terme ; une participation accrue.

La hausse du nombre de personnes âgées aux activités bénévoles et le nombre croissant d'associations sont les deux autres tendances fortes constatées dans cette étude européenne.

A noter que l'anticipation du vieillissement de leur population a été amorcée depuis des années déjà par les pays du Nord, préparant les seniors à conjuguer harmonieusement leur temps d'activité professionnelle avec leur engagement bénévole.

Source : Etude européenne dans le cadre de l'« Année Européenne des activités de volontariat pour la promotion de la citoyenneté active » par la Commission Européenne 2011

FEMMES EN PROFESSION LIBERALE OU MICRO-ENTREPRENEURES

On pourrait penser que la liberté de choix induit par ces deux statuts professionnels diminuerait l'impact des inégalités F/H pour ces femmes. Il n'en est rien.
La situation semble aussi défavorable, le poids des inégalités structurelles étant toujours présent, empêchant le redémarrage de l'activité dans des conditions sereines et le risque de précarisation, surtout lorsque la femme est seule, est significatif.

Propositions :

- ***CREER UNE CELLULE DE VEILLE*** au sein de Pôle Emploi pour repérage des défaillances sous statut auto entrepreneur en raison de la crise éco concomitante à la crise sanitaire
- ***AIDER AU MAINTIEN DE L'ACTIVITE MICRO-ENTREPRISE*** de la femme seniore au moins en temps de crise ou en cas de difficultés, pour pouvoir subvenir à ses besoins essentiels lorsqu'elles n'ont pas accès à d'autres aides. Cela pourrait être facilité, notamment en supprimant les cotisations sociales lorsque leur chiffre d'affaire mensuel est inférieur au smic. Parfois la recette pour une petite micro entreprise ne dépasse pas 800/1000 euros mensuels, payer dessus 22% de cotisation est une aberration, le reste à vivre ne permet pas de subvenir aux besoins essentiels
- ***CREER UN CENTRE DE MENTORING ENTREPREUNARIAL*** : Seniores entre elles mais aussi pour Juniors, pour lequel il y aura des subventions donc revenus complémentaires Le mentoring est une excellente médiation pour les femmes qui veulent développer leur entreprise et qui ont souvent d'excellentes idées de projets. Cependant, elles manquent de courage pour prendre le fameux risque entrepreunarial. Aussi, à travers le Mentoring, il s'agira de développer la coopération entre femmes et identifier des binômes : Mentor/mentorée, exerçant le même métier ou dans le même secteur d'entreprise, cela peut se faire via des organismes types CCI, BPIFrance, ou autres qui mettront en contact les deux personnes volontaires pour vivre l'expérience !
- ***CHÔMAGE POUR MICRO-ENTREPRENEURES / TPE*** : les 22 % ne comprennent pas la cotisation au chômage (seulement la maladie maternité, et la retraite) d'où la précarité en cas de baisse de revenus. Créer une alliance public /privé, avec les assurances privées qui assurent les auto entrepreneurs, mais encore faut-il qu'ils intègrent tous les niveaux de revenus et pas seulement à partir d'un certain seuil de chiffres d'affaires.
- ***RETRAITE POUR MICRO-ENTREPRENEURES / TPE :***

Abaisser le montant minimum exigé de revenus professionnels pour bénéficier de trimestres de retraite. En année de crise, il est difficile d'atteindre ce niveau

- ***PLAN DE RELANCE POUR LES FEMMES CHEFFES D'ENTREPRISE*** (souvent TPE)

- annulation des charges sociales personnelles des dirigeant(e)s (aujourd'hui on n'exonère que du paiement des charges patronales sur les salariés…par sur les revenus des chef(fe)s d'entreprise)
- supprimer les charges fiscales sur TPE et TNS sur l'année 2020

- accroître le délai de remboursement du PGE

- faciliter/accorder l'accès au volet 2 du fonds solidarité à toutes les entreprises qui n'ont pas sollicité le PGE
- reconnaître le caractère de force majeure pour les baux commerciaux sur la période de fermeture des établissements recevant du public

Conclusion

Confrontée à des discriminations systémiques fondées sur le genre et l'âge qui ont mené à son invisibilité socio-économique, cette population de +800.000 personnes, à forte valeur contributive, risque aujourd'hui la paupérisation dans ce contexte de crise majeure.

Deux leviers d'action devraient être privilégiés pour la ramener au niveau du groupe masculin du même âge avant de mettre sur pied une politique pour les seniors généraliste tant les écarts sont importants en termes d'égalité des chances, de rémunération et de niveau de retraite :

- **Agir sur le retour et le maintien dans l'emploi** avec une politique volontariste d'exonération de cotisations patronales à l'embauche et une incitation à la formation professionnelle adaptée.

On soulignera les perspectives intéressantes du bénévolat tant au niveau de la revalorisation de l'expérience professionnelle que de l'évolution vers un processus donnant droit à des points de retraite (Annexe I).

- **Assurer un niveau de retraite compensant les inégalités** de chance économiques et sociales qui ont émaillé le parcours de cette génération depuis le milieu du 20e siècle à nos jours.

Cette contribution ne devra pas occulter d'autres problématiques spécifiques à cette génération comme :

• La vulnérabilité économique liée à certains statuts juridiques comme celui de concubine (100.000 femmes de cette génération vivant dans un cadre conjugal et familial sans aucune protection juridique: les devoirs sans les droits) d'où la nécessité d' engager un débat sur la refonte des statuts archaïques pénalisant les femmes de + 45 ans et fondés sur une vision patriarcale de la société (Annexe II).

• La difficulté d'accès au logement de la femme isolée (élargissement de la portée de la portée de la garantie Visale, se reporter à la section « Femmes Isolées »)

• La difficulté d'existence économique de la femme solo tout simplement (combattre la solitude de la femme dans cette tranche d'âge, se reporter à la section « Femmes Isolées »)

Au-delà des deux leviers évoqués s'ils sont mis en œuvre, corrigeront les effets pervers des discriminations en protégeant cette génération**, les enjeux de ces actions méritent d'être soulignés.**

• Un enjeu social pour l'inclusion des vulnérables à valeur d'exemple (solidarité) pour l'entreprise, le refus de laisser 600.000 femmes sur le bord de la route, avec la perspective que

cette correction ne soit plus nécessaire pour les générations à venir, les mesures en faveur de l'égalité salariale et professionnelle ayant produit alors leur effet régulateur.

• Un enjeu sociétal pour une génération qui annonce l'avenir (20 millions de personnes de +50 ans en 2020, 23 millions de +60 ans en 2040) et qui, bien intégrée, ne sera plus un poids pour la société mais, au contraire, une source d'inspiration

• Un enjeu économique : une cohorte de consommatrices actives

• Un enjeu politique : une génération de citoyennes informées et/ou engagées.

• Et aussi un enjeu sanitaire : le stress psychologique est un facteur de détérioration physique reconnu chez la femme spécifiquement (augmentation du nombre d'infarctus chez les femmes pendant le confinement de mars-avril 2020), l'exclusion sociale, l'anxiété liée à la situation financière à l'approche de la retraite rendent cette cohorte plus vulnérable que les autres sur le plan sanitaire.

Pourtant, **les atouts de ce groupe et sa contribution à la société sont nombreux** : une expérience de vie unique (adaptation aux transformations du 20e siècle), des soft skills « innés », une meilleure hygiène de vie, une plus grande espérance de vie, un rôle d'interface générationnelle…et un rôle d'éclaireuse pour une future société intergénérationnelle dans ce qu'elle aura de plus enrichissant.

Sources :

• Chiffres chômage : Rapport CSEP « Femmes seniors dans l'emploi -Etat des lieux « juin 2019 et statistiques Pôle Emploi mai 2020
• Sécurisation du parcours professionnel : Rapport Force Femmes 2017
• Chiffres retraites : DREES
• Bénévolat : La Fonda / Passeport Bénévole : France Bénévolat
• Aidants : ORCIP • Perspectives + Europe : France Stratégie 10/2018

ANNEXE I - LES MULTIPLES RESSOURCES DU BENEVOLAT

De la reconnaissance des compétences à la valorisation professionnelle en passant par la validation des acquis et par la certification

Un préalable à toute démarche de valorisation du bénévolat : considérer sa mission comme une expérience professionnelle à part entière et ne pas la ranger dans la rubrique « centres d'intérêt ». Cette implication associative a mis en œuvre des compétences, techniques, sociales et comportementales transversales à plusieurs métiers et professions (plus couramment appelés « soft skills », comme l'écoute active, l'empathie, le travail en équipe, la communication orale et écrite, le montage et la gestion de projets… des qualités auxquelles les recruteurs sont sensibles et que les bénévoles sont en droit de valoriser, de faire reconnaître et certifier s'ils le souhaitent.

Comment faire reconnaitre, valider, attester et certifier ces compétences ?

a) Le portefeuille de compétences

Le portefeuille de compétences (aussi appelé portfolio ou passeport) est un outil personnel, évolutif, permettant de répertorier les connaissances acquises dans chacune de vos missions et expériences, de les analyser et de les capitaliser, d'en garder les preuves, de donner une cohérence à tous les parcours, même s'ils sont atypiques.

Pour les bénévoles, le portefeuille de compétences crée une passerelle entre l'expérience associative et le parcours professionnel.

Un portefeuille de compétences est utile dans le cadre d'un bilan de compétences, d'une recherche d'emploi, d'une réorientation de son parcours professionnel, de l'obtention d'un diplôme entre autres par le biais d'une VAE (validation des acquis de l'expérience) ou d'une VAP 85 (validation des acquis professionnels) – Voir ci-dessous.

Exemples de supports pour réaliser son portefeuille de compétences

NB. La plupart des outils existants s'appuient sur la méthode « STAR »

On décrit la situation de départ, le travail que l'on a eu à effectuer, les différentes actions menées et les résultats obtenus.

http://www.vae.gouv.fr/espace-ressources/fiches-outil/realiser-votre-portefeuille-de.html

https://openclassrooms.com/fr/courses/5218141-construisez-votre-projet-professionnel/5218148-decouvrez-votre-portefeuille-de-competences

Supports orientés bénévolat

Portefeuille de compétences Bénévolat

Support gratuit du ministère des Sports, de la Jeunesse, de l'Éducation populaire et de la Vie associative à télécharger sur :
https://www.associations.gouv.fr/IMG/pdf/DOC1portefeuilleliens.pdf

Passeport Bénévole

Livret personnel, de type portefeuille de compétences, réalisé par France Bénévolat, https://www.francebenevolat.org/documentation/le-passeport-benevole attestant de l'expérience bénévole acquise permettant de conserver une trace écrite des missions caritatives effectuées auprès d'une ou plusieurs associations, certifiées par les responsables associatifs.

Coût : 4 euros –

Pour se le procurer :
https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScWJ9rrpU7RxQ17fkkfNZ5DSonyxFnNzBSJ9YsO_HFnfA_taA/viewform

b) Le bilan de compétences

Le bilan de compétences doit être réalisé par un professionnel qui identifie les compétences du bénéficiaire, ses qualités, ses atouts, l'aide à les mettre en valeur, l'accompagne dans son évolution professionnelle (en interne ou externe à l'entreprise) dans sa réorientation ou dans sa recherche d'emploi, en élaborant avec lui un plan d'action réaliste et réalisable La durée du bilan de compétences varie selon le besoin de la personne. Elle est de 24 heures maximum, et se répartit en général sur plusieurs semaines. Le bilan se termine par la présentation au bénéficiaire des résultats détaillés des entretiens et d'un document de synthèse, qui sont la propriété exclusive du bénéficiaire et ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord.

Le bilan de compétences peut être financé dans le cadre du plan de formation ou du compte personnel de formation (CPF).

Lien utile
https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/droit-a-la-formation-et-orientationprofessionnelle/bilan-competences

c) La validation des acquis de l'expérience (V.A.E.) et la validation des acquis professionnels (VAP 85) y compris pour les activités bénévoles

Deux dispositifs distincts et complémentaires permettant d'accéder soit à un niveau de l'enseignement supérieur

- La validation des acquis de l'expérience (V.A.E.) offre la possibilité d'obtenir une partie ou la totalité d'un diplôme à condition de justifier au minimum d'une année d'expérience professionnelle en rapport avec le contenu du diplôme souhaité, que cette activité ait été exercée de façon continue ou non, dans le cadre d'une activité professionnelle, salariée ou bénévole ou lors de périodes de formation initiale ou continue en milieu professionnel et ce, quel que soit le niveau de la certification visée. Toute personne, quels que soient son âge, sa nationalité, son statut et son niveau de formation, ayant une expérience salariée, non salariée, bénévole, de volontariat, d'élu local, ou ayant exercé des responsabilités syndicales, peut entreprendre une VAE.

Liens utiles

www.vae.gouv.fr

https://www.defi-metiers.fr/dispositifs/validation-des-acquis-de-lexperience-vae

La validation des acquis de l'expérience bénévole, un droit à promouvoir

http://www.vae.gouv.fr/IMG/pdf/d15.pdf

- La validation des acquis professionnels (V.A.P. 85) permet d'accéder directement à une formation universitaire sans avoir le diplôme requis, en faisant valider une expérience professionnelle (salariée ou non), les formations suivies ou les compétences développées hors de tout système de formation.

Ces deux dispositifs peuvent être utilisés conjointement pour réduire le plus possible les parcours de formation.

ANNEXE II - INEGALITES PATRIMONIALES DANS LE COUPLE AU DETRIMENT DE LA FEMME

Les modes de vie en couple ont fortement évolué au cours des dernières décennies : le recours au mariage a diminué alors que la cohabitation hors mariage s'est développée et que le Pacs a gagné du terrain.
Dans le même temps, le recours à un contrat de mariage, conduisant le plus souvent au régime de séparation de biens, a pour sa part augmenté.
Ces évolutions ont toutes pour conséquence d'augmenter la part du patrimoine qui est détenue de façon individuelle au sein des couples.
Cette individualisation s'accompagne d'un accroissement des inégalités de patrimoine entre les femmes et les hommes, conséquence directe des inégalités structurelles constatées dans l'étude sur « femmes de +45 ans et travail ».

Si certaines lois, souvent décisives sur le plan sociétal, ont fait évoluer l'indépendance de la femme à l'égard de son conjoint depuis le Code civil napoléonien de 1804, instituant « l'incapacité de la femme», il demeure toujours des zones d'ombres dans la reconnaissance de la contribution de la femme à l'enrichissement du foyer qui se fait souvent à son détriment.

La loi reste frileuse à la considération de cette problématique qui pénalise lourdement les femmes depuis toujours.
Et plus spécifiquement, dans cette génération des 45/65 ans qui a vu le déclin du mariage au profit de l'union libre ou du pacs, les inégalités salariales, professionnelles et la charge domestique étaient à l'œuvre pour contrecarrer les effets positifs de la liberté de choix de son couple.

Il est nécessaire, aujourd'hui, dans ce contexte d'inégalités systémiques enracinées, d'envisager une redistribution juste de la richesse accumulée du ménage sur la base de la contribution immatérielle de la femme, sachant que dans le couple, le conjoint parvient à accumuler un patrimoine de 15 % supérieur en valeur à celui de sa compagne (Ined 2018) si toutefois celle-ci parvient à en constituer.

Deux statuts sont concernés par un vide juridique, qui ne permet pas à la femme de faire valoir son investissement immatériel dans le ménage, comparativement à la femme mariée:

- La femme pacsée sans indivision
- La femme en union libre

Toutes deux n'ayant droit ni à la pension de reversion, ni au patrimoine immobilier du ménage si celui-ci a été acquis par le partenaire durant le temps familial et sont davantage fragilisées en cas de séparation alors que l'investissement personnel et matériel était identique à celui de la femme mariée.

La fragilité économique à la suite d'un divorce ou d'une séparation est une préoccupation chez de nombreuses femmes qui souvent restent dans le couple en raison de cette contrainte économique et ceci davantage en période de crise économique .

Il faut également noter que ce sont les femmes qui sont majoritairement aidantes quelque soit leur statut conjugal.

Concernant le groupe des femmes +45 ans, elles sont au nombre d'environ100.000 dans cette situation de vulnérabilité juridique (Insee 2019).

La charge familiale et domestique a un coût pour la femme qui ne s'évalue pas seulement sur le plan mental mais également financier et en termes de sacrifice personnel et professionnel.

L'assignation de la femme à la tenue du foyer, y compris lorsqu'elle veut mener une carrière professionnelle, la conduit à des sacrifices qu'elle subira tout au long de sa vie, aboutissant à cette insécurité matérielle à la veille de sa retraite.
Il est sans doute temps d'envisager de prendre en considération cette contribution immatérielle mais bien réelle pour les femmes en couple stable avec enfant(s).

PROPOSITIONS - CLE:

◆ **Envisager le chiffrage réel de l'investissement personnel de la femme dans le temps de famille et sa prise en compte dans le budget familial et la répartition du patrimoine familial**.

◆ **Considérer que la femme pacsée ou en union libre a les mêmes droits que la femme mariée, au-delà d'un minimum de 10 ans de vie commune stable avec enfant (pension en cas de séparation, pension de reversion, part du patrimoine familial).**