Documents de Travail du
Centre d'Economie de la Sorbonne

CES Working Papers

Seniors en emploi et conciliation travail-famille

Marie-Agnès BARRÈRE-MAURISSON

2013.22

Maison des Sciences Économiques, 106-112 boulevard de L'Hôpital, 75647 Paris Cedex 13
http://centredeconomiesorbonne.univ-paris1.fr/bandeau-haut/documents-de-travail/
ISSN : 1955-611X

Seniors en emploi et conciliation travail-famille*

Marie-Agnès Barrère-Maurisson
Sociologue, Chercheuse du CNRS au Centre d'Economie de la Sorbonne
barrere@univ-paris1.fr

Résumé

L'emploi des seniors est un des enjeux des prochaines années dans nos sociétés développées. En effet ceux-ci vont être plus nombreux, à la fois pour des raisons démographiques et en raison du recul de l'âge de la retraite (notamment pour les femmes).

Ainsi, les entreprises vont être plus souvent confrontées à la question des conditions d'emploi des seniors qui doivent assumer la charge, partielle ou plus importante, de leurs propres parents âgés. Cette charge familiale va s'ajouter dans de nombreux cas à celle qu'ils assument déjà auprès de leurs petits-enfants. Les personnes actives de plus de 55 ans ont donc une charge importante de travail domestique réalisé pour autrui, en particulier pour la famille élargie, alors même que leur propre état de santé commence à se dégrader.

On se propose ici d'analyser les incidences de ces phénomènes sur les conditions d'emploi des seniors actifs, et ce dans deux directions. Tout d'abord l'impact sur les pratiques des entreprises en termes de gestion et d'aménagement des temps. Ensuite, du côté des salariés, en matière de pratiques de gestion des temps personnels : temps de travail, temps domestique, « temps grand-parental » et « temps de solidarité intergénérationnelle ».

Mots-clés : emploi/famille, seniors, temps de travail, temps domestique, temps parental

Abstract

The employment of the seniors is one of the stakes of the next years in our developed companies. Indeed those will be more numerous, at the same time for demographic reasons and because of the retreat of the retirement age (in particular for the women).

Thus, the companies will be more often confronted with the question of the conditions of employment of the seniors who must assume the load, partial or more important, of their own old parents. This family load will be added in many cases to that which they already assume near their grandchildren. The active people of more than 55 years thus have an important load of domestic work completed for others, in particular for the widened family, while at the same time their own health starts to degrade itself.

One proposes here to analyze the incidences as of these phenomena on the conditions of employment of the active seniors, and this in two directions. First of all impact on the practices of the companies in terms of management and adjustment of times. Then, as regards employee, as regards practices of management of personal times: working time, domestic time, "large-parental time" and "time of intergenerational solidarity".

Keywords: work/family, seniors, working time, domestic time, parental time

Codes JEL : J12, J14, J16; J21, J22, J26

* Ce texte a été présenté au colloque ARUC-GATS (Gestion des Ages et des Temps Sociaux), *Temps prescrits, temps institutionnalisés et temps perçus : quelles temporalités sociales ?*, Téluq-UQAM, Montréal, Canada, 27-28 septembre 2012.

La question des seniors en emploi et de la conciliation travail-famille est une préoccupation socio-économique éminemment actuelle[1]. Elle est à la croisée des problématiques et des enjeux d'aujourd'hui dans nos pays développés, ceux de demain également. Se mêlent en effet des aspects multiples, parmi lesquels on citera : la démographie, la protection sociale, l'emploi, la conciliation emploi-famille bien évidemment, mais aussi les rapports de genre.

Et son importance est d'autant plus grande que, dans le cadre des politiques publiques et/ou privées en cause, tous les acteurs sont impliqués. L'Etat, bien entendu, mais aussi les collectivités, tout comme les entreprises et même les familles. En d'autres termes, tous les niveaux socio-économiques sont présents : macro, méso et micro.

L'emploi des seniors est un des enjeux des prochaines années dans nos sociétés développées et on va voir pourquoi, en raison du contexte sociétal actuel. D'où la nécessité de se saisir de cette question pour en analyser tous les aspects : émergence, constitution, incidences[2].

1. La question des seniors, centrale face aux enjeux sociétaux à venir

Les seniors en emploi sont les actifs, en emploi (au sens statistique du terme, c'est-à-dire à l'opposé des inactifs, ceux qui ont un emploi ou sont à la recherche d'un emploi), âgés de plus de 55 ans. Il s'agit donc d'une population bien définie mais dont le nombre ne cesse de croître pour différentes raisons.

[1] 2012 était l'année européenne du vieillissement actif et de la solidarité entre les générations.

[2] Ce texte présente un cadrage de la question à partir des données disponibles aujourd'hui, non pas de résultats spécifiques étant donné que la dernière *enquête Emploi du Temps* (EDT) de l'INSEE 2010 est seulement en début d'exploitation.

1.1. Les aspects démographiques

Tout d'abord les seniors en emploi vont être plus nombreux ne serait-ce que pour de simples raisons démographiques.

Cette situation est héritée en France, comme dans nombre de pays développés, du phénomène appelé « baby-boom » : l'explosion nataliste de l'après-guerre mondiale du milieu du XXème siècle.

Ainsi, en France, les actifs de plus de 55 ans représentaient seulement 8% de la population active en 1995, mais aujourd'hui 13% et ils devraient être près de 19% en 2030, d'après l'INSEE[3] (figure 1).

Figure 1 : Projection de population active : scénario central (en moyenne annuelle)

en %

	Observé			Projeté				
	1995	2005	2010[1]	2015	2020	2030	2040	2060
Nombre d'actifs (en milliers)	25 392	27 381	28 364	28 940	29 568	30 143	30 427	31 238
Part des femmes	45,4	47,0	47,7	48,0	48,1	47,7	47,3	46,9
Part des 15-24 ans	11,4	10,6	10,4	10,0	9,9	10,2	10,1	10,1
Part des 25-54 ans	80,9	79,1	77,2	75,6	73,3	71,2	72,2	72,0
Part des 55 ans ou plus	7,7	10,3	12,4	14,4	16,8	18,6	17,7	17,9
Taux d'activité des 15-69 ans	63,6	65,8	66,6	66,3	67,7	68,7	69,4	69,7
Actifs/inactifs de 60 ans et plus[2]	2,3	2,3	2,1	2,0	1,9	1,7	1,6	1,5

1. Provisoire

2. Le ratio actifs sur inactifs de 60 ans et plus est calculé sur la population totale qui intègre les personnes vivant dans des habitations mobiles ou résidant en collectivité.

Champ : population des ménages de 15 ans et plus de France métropolitaine en âge courant.

Source : Insee, projections de population active 2010-2060.

[3] Cf. INSEE, 2011.

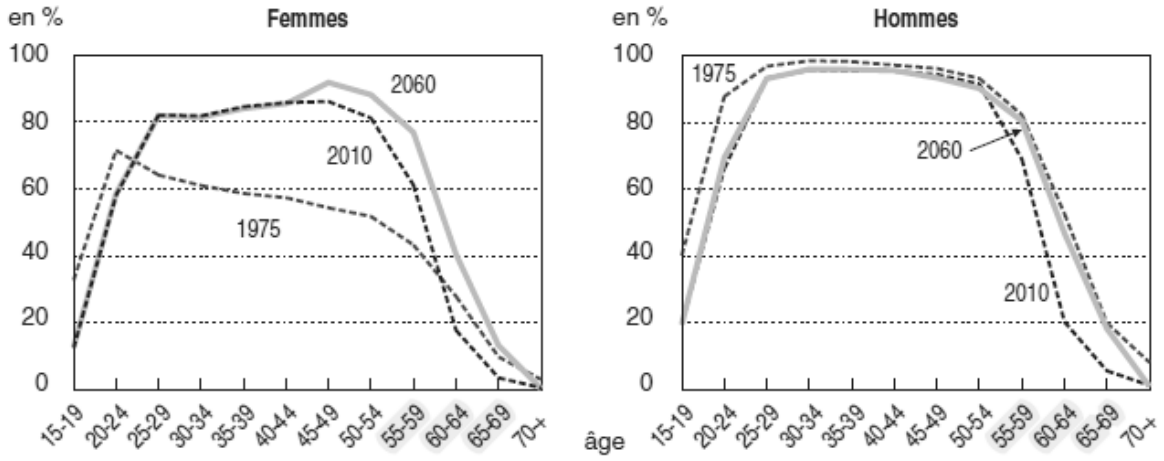
1.2. L'impact des réformes des régimes de retraite

Mais les seniors en emploi vont également être plus nombreux en raison du recul progressif de l'âge de cessation d'activité, en d'autres termes de l'âge de départ à la retraite (INSEE, 2011).

En effet, la crise et la refonte de nos régimes de protection sociale, crise dite des régimes d'Etat-providence, conduisent à un allongement inéluctable de la durée de vie active. Et ceci essentiellement pur accroître la durée de cotisation retraite des travailleurs. Ainsi, en France en particulier, il en est fini de la période des pré-retraites ou autres formes et mesures de cessation anticipées d'activité qui ont prévalu dans les années quatre-vingt et quatre-vingt dix.

La figure 2 montre ainsi comment les courbes d'activité, d'une part, reculent avec l'âge ; d'autre part, se comblent en nombre d'actifs. Phénomène qui est largement amplifié pour les femmes.

Figure 2 : Taux d'activité observés et projetés (en moyenne annuelle)



Champ : population des ménages de 15 ans et plus de France métropolitaine en âge courant.
Source : Insee, projections de population active 2010-2060.

1.3. La situation particulière des femmes

Les phénomènes généraux que l'on vient de décrire sont amplifiés en ce qui concerne la situation des femmes.

Les femmes, en effet, ont souvent connu des carrières professionnelles discontinues, notamment pour des raisons familiales : naissances des enfants, carrière du conjoint. Pour d'autres, il s'agit de carrières au cours desquelles les emplois occupés étaient le plus souvent à temps partiel. C'est le phénomène qu'illustrent dans les graphiques les courbes dites à deux bosses avec des pics aux âges jeunes et aux âges élevés, mais une déclinaison aux âges de maturité.

Du fait de ces carrières non continues, les femmes cumulent un déficit d'années pouvant être validées pour la retraite. Elles sont donc, encore plus que les hommes, contraintes de travailler plus tardivement.

La figure 3 montre ainsi la progression de la participation comparée des hommes et des femmes à l'activité pour les plus de 55 ans. Il apparaît en effet que les hommes de 55 à 64 ans, ont un taux d'activité qui passe de 35 à 44 % entre 1995 et 2011. Mais dans le même temps, ce taux comporte une double spécificité féminine : d'une part, les femmes en effet manifestent en 1995 un taux plus faible (seulement 25 %) ; d'autre part, le taux grimpe à près de 40 % en 2011, ce qui traduit une progression de plus de 10% pour les femmes, contre seulement (mais déjà cependant) de 7% pour les hommes (DARES, 2012).

Figure 3 : Taux d'activité et progression de la participation à l'activité des 55-64 ans entre 1995 et 2011

taux activité	1995	2005	2011
hommes	34,6	41,5	44,1
femmes	25,3	35,7	39,1
hommes		+ 6,9	+ 2,6
femmes		+ 10,4	+ 3,4

Source : INSEE, enquêtes Emploi 1975-2011 ; calculs DARES

Du fait de l'ensemble de ces caractéristiques touchant à l'heure actuelle la situation des seniors face à l'emploi, tout laisse à penser que de nouvelles problématiques vont se poser très concrètement dans les entreprises. Autant de nouveaux enjeux pour elles dans les années à venir.

2. L'acteur entreprise et la gestion de l'emploi des seniors

Plusieurs enjeux fondamentaux se présentent, sur le sujet, pour les entreprises : parmi eux, celui de la conciliation emploi-famille pour ces catégories de salariés, celui de la santé au travail (pour des populations vieillissantes), ou bien celui des rapports de génération.

2.1. La gestion de la conciliation travail-famille

La conciliation travail-famille devient aujourd'hui dans nos sociétés développées un thème *intégré* dans la gestion des entreprises (Chrétien et Létourneau, 2010). Les années 2000, déjà, en ont fait un thème pilote pour les populations en âge de parentalité et les grandes entreprises se sont saisies de ces propositions pour attirer et /ou fidéliser un personnel dont on souhaitait alléger les tâches parentales. Ceci, dans le but de réduire l'absentéisme et dégager les jeunes parents d'une préoccupation pouvant entraver la liberté d'investissement au travail (INSEE, 2007).

Quels sont les principaux dispositifs dont disposent aujourd'hui les salariés, et ceux qu'ils souhaiteraient ?

Il y a lieu de distinguer, à ce titre, le secteur dans lequel s'exerce l'activité professionnelle, public ou privé car de grandes différences apparaissent en termes de mesures, en quantité et en qualité[4]. Le secteur public, en effet, parait relativement privilégié, car les *prestations* offertes sont nombreuses et variées : elles concernent souvent

directement les familles avec enfants. Tandis que dans le secteur privé, ce sont les *contributions financières* qui sont privilégiées, à quoi s'ajoutent des prestations moins ciblées sur les familles, comme le financement de mutuelles (voir figure 4).

Figure 4 : Les prestations mises à disposition par les employeurs

	% d'établissements proposant cette mesure	% de salariés potentiellement concernés
Prestations en nature		
Crèche ou places en crèche	2	7
Garderie, centre aéré	2	5
Services domestiques (blanchisserie…)	3	6
Services mutualistes	25	33
Accès à des logements	27	39
Accès à des colonies de vacances	28	43
Cantine ou subvention à un restaurant d'entreprise	41	60
Salle de détente	59	64
Prestations financières		
Aide financière aux frais de garde	18	29
Aide financière aux études des enfants	21	31
Chèques restaurants	26	25
Primes de mariage	34	43
Chèques vacances	37	51
Primes de naissance	55	66
Maintien/complément d'indemnisation pour congé maternité ou paternité	64	72
Participation au financement d'une mutuelle	65 *	60

Source : Enquête Familles et Employeurs, INED, 2005

La gestion de la parentalité par les entreprises

Ainsi, sur le sujet de la parentalité, et de la prise en compte de la charge familiale par les entreprises, force est de constater, en France, que le bilan est loin d'être satisfaisant,

[4] Les données proviennent de l'*enquête Familles et Employeurs*, INED, 2005.

des améliorations significatives pouvant être apportées (Centre d'Analyse Stratégique, 2009).

On rappellera ici, que la prise en charge de la question de la parentalité dans les entreprises a évolué depuis deux ou trois décennies (Barrère-Maurisson, 2009).

En effet, le mouvement a été engagé dans les années mille neuf cent quatre-vingt à travers le thème de l'aide à la prise en charge de la *famille*. D'où le déploiement de mesures du type : aide aux vacances, primes de naissance.

Puis se sont développées, dans une phase où les femmes travaillaient majoritairement et où l'heure était à la protection de la situation des femmes en emploi, des mesures ciblant plus spécifiquement l'aide à la *mère*, avec pour objectif de permettre aux femmes de ne pas être marginalisées par les maternités (mesures de protection de la maternité, garanties liées à l'emploi des mères).

La dernière décennie, elle, est marquée par une aide à la *parentalité*, c'est-à-dire aux hommes comme aux femmes en tant qu'ils sont parents[5] : places en crèche, complément d'indemnisation pour congé de maternité et /ou de paternité, services domestiques, etc.

Malgré ces avancées, il n'en reste pas moins que les services de prise en charge de la petite enfance ne sont pas toujours adaptés et que les aides des entreprises demeurent encore insuffisantes. Et dans ce cadre, il y a un autre soutien auquel les travailleurs ont largement recours : la *famille élargie.*

Les grands-parents, dans ce contexte, représentent une aide importante. D'autant plus importante qu'ils sont de plus en plus nombreux et que leur nombre va continuer d'augmenter : il y a dix ans on dénombrait déjà, en France, près de treize millions de grands-parents, considérant que chacun avait en moyenne quatre petits-enfants. Et que dès 56 ans - donc en âge de pleine activité professionnelle - une personne sur deux est grand-parent ; âge d'ailleurs encore plus jeune pour les femmes qui sont en moyenne grand-mère dès 50 ans (INSEE, 2001).

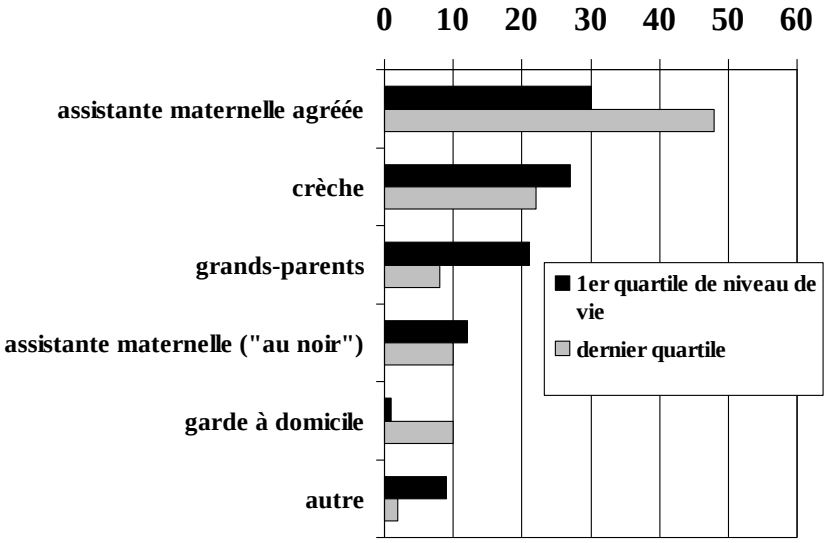
[5] Chez SFR, grande entreprise de téléphonie, on a récemment introduit une mesure concernant l'extension du congé de parentalité, sur le modèle du congé paternité, aux couples homosexuels.

En ce qui concerne les seuls enfants âgés de moins de trois ans, 63% sont gardés à titre principal par un parent direct, chiffre qui monte à 73% pour le mercredi. Mais pour tous les autres, les modes de grade se répartissent comme suit :

- 49 % sont gardés par une assistante maternelle
- 27% sont dans une crèche
- et 11% sont gardés par les *grands-parents*.

Qui plus est, plus spécifiquement le mercredi, ils sont 41% à être gardés par les grands-parents (DREES, 2009). Ce qui, au total, fait que les grands-parents, qui interviennent fréquemment aussi à titre secondaire, passent près de 15 à 37 heures par semaine avec les petits. Et cette aide est d'autant plus fréquente dans les milieux populaires (voir figure 5).

Figure 5 : Modes de garde selon le niveau de vie, pour les enfants non gradés par leurs parents



Source : Enquête Familles et Employeurs, INED, 2005

Qui plus est, elle est plus importante encore dans le cas des familles monoparentales (voir figure 6).

Figure 6 : Modes de garde principal des jeunes enfants pendant le temps de travail des parents

en %

Mode de garde principal	Mères de famille mono-parentale ayant un emploi	Couple où seul le père a un emploi	Couple où les deux personnes ont un emploi	Ensemble des personnes ayant un emploi		
				Hommes	Femmes	Ensemble
Services de garde rémunérés	**50**	**6**	**61**	**39**	**59**	**48**
Garde collective (crèche, garderie centre d'accueil…)	31	2	20	13	20	16
Garde individualisée (assistante Maternelle, garde à domicile…)	19	4	41	26	39	32
Autres modes de garde	**50**	**94**	**39**	**61**	**41**	**52**
Famille, voisins, amis	44	4	21	15	22	18
Père	-	1	6	2	8	4
Mère	6	89	12	44	11	30
Ensemble	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

Note : certaines configurations moins fréquentes (hommes en famille monoparentale, couples où seule la femme a un emploi…) ne sont pas présentées de manière détaillée, mais sont intégrées dans l'ensemble. Par ailleurs, les réponses « pas de mode de garde », trop peu nombreuses, n'ont pas été prises en compte dans les calculs. Enfin, pour les couples où les deux personnes ont un emploi, le tableau ne détaille que les réponses données par les mères. En effet, dans ces situations, les réponses du père et de la mère sont très proches, à l'exception de la garde par la mère ou par le père (données commentées dans le texte).
Lecture : 50 % des mères de famille monoparentale ayant un emploi ont principalement recours aux services de garde rémunérés pour garder leur(s) enfant(s) pendant qu'elles travaillent.
Champ : personnes âgées de 15 à 64 ans, ayant un emploi et au moins un enfant de moins de 6 ans dans le ménage.

Source : Enquête Emploi et module ad hoc sur la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle, INSEE, 2005

2.2. Le problème de l'absentéisme

Du fait du maintien en emploi d'ores et déjà plus important de seniors au sein des entreprises, celles-ci sont confrontées à un nouveau problème d'aménagement des conditions de travail.

En effet, les seniors actifs ont, avec l'allongement de la durée de la vie, une nouvelle préoccupation, celle de la prise en charge, partielle, de leurs propres parents âgés, leurs aînés. Cela se traduit concrètement au quotidien dans les entreprises par un absentéisme important, qui plus est non contrôlé.

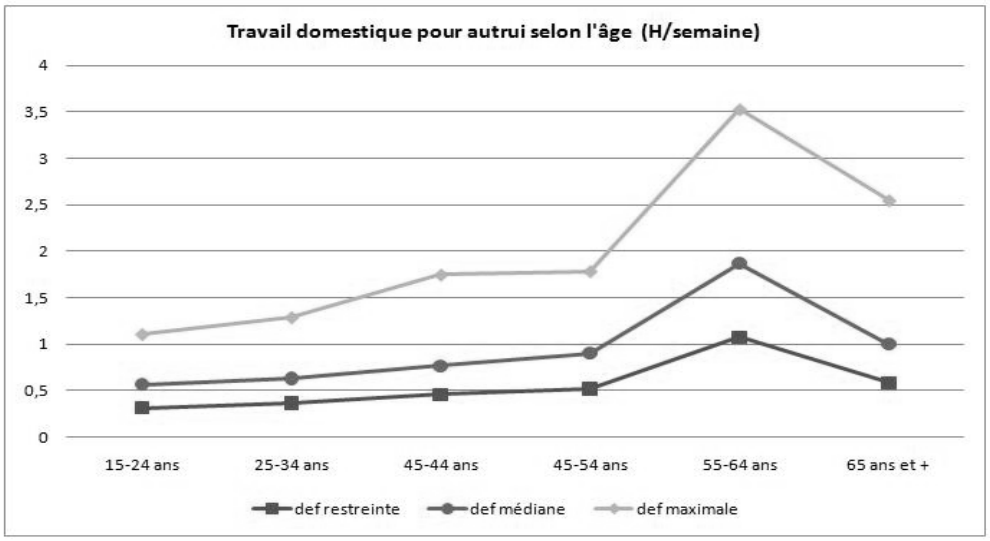
Quand ne s'ajoute pas pour eux la prise en charge, à des degrés divers, comme on l'a vu plus haut, de leurs petits-enfants. Tout ceci à un âge où commencent à se poser

souvent des problèmes de santé (IRDES, 2010 et 2011)[6]. C'est pourquoi il y a, dans la gestion interne des entreprises, une question inéluctable d'aménagement des conditions de travail. Cet aménagement doit permettre une adaptation plus adéquate des conditions de travail pour ces personnels âgés. On doit donc être attentif à introduire une certaine flexibilité de l'organisation du travail et notamment faciliter l'accès au télé-travail. On doit également veiller à un aménagement des durées de travail (passage d'un temps plein à un temps partiel, par exemple), ainsi que des horaires ; vieller également plus qu'auparavant à réduire la pénibilité du travail. Cela afin de permettre aux travailleurs âgés de concilier plus harmonieusement emploi et prise en charge plurielle de la famille.

Car c'est bien à une prise en charge plurielle et multiforme de la famille que les seniors en emploi sont désormais astreints. Plurielle car opérant sur plusieurs générations : des petits-enfants aux aînés. Multiforme, car nécessitant une aide tantôt en garde au domicile (le leur ou celui de leurs enfants) tantôt en accompagnement (des petits enfants - à leurs activité -, ou des aînés – à des rendez-vous médicaux, etc.). Ce qui représente une charge domestique très importante qui repose, bien plus que pour les autres catégories d'actifs, sur les seniors (voir figure 7).

[6] Des problèmes de santé apparaissent dès 50 ans, et la France d'après l'enquête Survey of Health Ageing and Retirement in Europe (SHARE), malgré une espérance de vie très forte comparée à celle d'autres pays

Figure 7 : La charge reposant sur les actifs seniors



Source : Enquête Emploi du temps, INSEE, 1999

Cette charge ne saurait être ignorée quand on sait que les travailleurs dans la plupart de nos pays développés vont devoir travailler plus longtemps, et que par ailleurs les aînés vont être toujours plus nombreux dans les prochaines années. Ainsi, en France, tandis qu'un tiers de la population pourrait avoir plus de 60 ans en 2060 (INSEE, 2010), la seule part des plus de 75 ans devrait atteindre plus de 16% de la population en 2060, alors qu'elle en représente qu'environ 9% aujourd'hui (voir figure 8).

européens, ne semble pas s'occuper suffisamment de la santé des quinquagénaires.

Figure 8 : Le poids des aînés

Évolution de la population de la France métropolitaine de 1960 à 2060 (scénario central de projection)

Année	Population au 1er janvier (en milliers)	Proportion (%) des 0-19 ans	20-59 ans	60-64 ans	65-74 ans	75 ans et +	Solde naturel (en milliers)	Solde migratoire (en milliers)
1960	45 465	32,3	51,0	5,1	7,3	4,3	*298,9*	*140*
1970	50 528	33,1	48,8	5,2	8,1	4,7	*308,1*	*180*
1980	53 731	30,6	52,4	3,0	8,3	5,7	*253,3*	*44*
1990	56 577	27,8	53,2	5,1	7,1	6,8	*236,2*	*80*
2000	58 858	25,6	53,8	4,6	8,8	7,2	*243,9*	*70*
2007	61 795	24,8	53,8	4,9	8,1	8,5	*263,9*	*100**
2015	64 514	24,2	51,0	6,2	9,3	9,3	*201,5*	*100*
2020	65 962	23,9	49,6	6,0	11,0	9,4	*173,2*	*100*
2025	67 285	23,5	48,4	6,1	11,1	10,9	*154,1*	*100*
2030	68 532	23,0	47,5	6,0	11,1	12,3	*142,1*	*100*
2035	69 705	22,6	46,7	5,9	11,1	13,6	*120,0*	*100*
2040	70 734	22,4	46,6	5,3	11,1	14,7	*82,4*	*100*
2050	72 275	22,3	45,9	5,6	10,2	16,0	*31,9*	*100*
2060	73 557	22,1	45,8	5,4	10,5	16,2	*+ 30,6***	*100*

* Solde migratoire issu de la projection.

** Chiffre pour l'année 2059. Les projections s'arrêtent au 1er janvier 2060. Le solde naturel de l'année 2060, différence entre les naissances de 2060 et les décès de cette année n'est donc pas projeté.

Champ : France métropolitaine.

Sources : Insee, estimations de population et statistiques de l'état civil jusqu'en 2007 et projection de population 2007-2060.

2.3. Les relations intergénérationnelles dans l'emploi et la gestion des compétences

Enfin, à travers les évolutions démographiques que l'on vient de rappeler et leurs incidences sur l'emploi, se posent dans nos sociétés mais également sur le lieu de travail, des questions de rapports entre les générations. Car le maintien en emploi plus important des seniors, au sein des entreprises, amène à reconsidérer les rapports de génération, à l'heure où la situation est loin d'être proche du plein-emploi.

En effet, même si les seniors ont besoin de travailler plus longtemps, cela ne doit pas se retourner contre les jeunes générations qui peinent déjà à trouver une insertion durable sur le marché du travail. La gestion des rapports de génération est donc cruciale au sein du collectif de travail. Elle touche d'abord à la transmission des savoirs-faires : transmission des compétences et de la culture au sein de l'entreprise. Mais elle concerne

également l'insertion des jeunes dans des emplois durables. D'où l'idée qui se propage, en France, pour augmenter le taux d'emploi des seniors, de développer des « contrats de génération » au sein des entreprises, suivant lesquels l'entreprise s'engage à former les jeunes en recourant à l'expérience du senior[7].

Car se pose bien un problème de gestion des compétences au sein des entreprises : « gestion prévisionnelle des emplois et des compétences » (GPEC) ou gestion de la diversité. A ce titre, dans le cadre de la loi de financement de la Sécurité sociale de 2009, on a identifié six domaines d'action pour le maintien, voire le retour, en emploi des seniors, dont l'aménagement des conditions de travail et des aménagements de fin de carrière.

Ainsi les questions de conciliation travail-famille et d'aménagement du temps et des horaires de travail font partie des enjeux constitués sur l'emploi des seniors (DARES, 2010 a et b). D'où le développement d'outils spécifiques de gestion concernant les seniors (ORSE, 2011).

Ceci concerne plus spécifiquement la situation en emploi. Mais plus largement, comme on l'a vu pour la vie familiale, les sollicitations des seniors vont croissant pour prendre en charge aînés, petits-enfants, voire enfants au stade de jeunes adultes (Bonvalet, Clément et Ogg, 2011). Du fait des évolutions familiales – augmentation persistante du nombre des séparations conjugales) et socio-économiques (crise de l'emploi) de nombreux jeunes - ou moins jeunes - adultes retournent vivre chez leurs parents. D'où l'idée développée autour de la notion de « grand-parentalité active » (Centre d'Analyse Stratégique, 2010).

Elle renvoie au fait de la triple charge pesant sur les seniors actifs (i.e. en emploi, de 55 ans à 65 et plus) : celle des aînés plus ou moins dépendants, celle des petits-enfants et celle des jeunes adultes.

On le voit, on est là face à un triple enjeu de responsabilité sociétale, en particulier pour les employeurs : de solidarité et d'égalité d'une part, de conciliation emploi/famille par ailleurs, d'emploi des seniors enfin.

[7] Le contrat de génération, du gouvernement Hollande, vise au départ à inciter les entreprises à embaucher des jeunes. En concluant un accord entre l'employeur et deux de ses salariés (un jeune de moins de 30 ans et un senior de plus de 55 ans), et en s'engageant à former le jeune en recourant à l'expérience du senior, il œuvre par là-même au maintien de l'emploi des seniors.

3. Pour un primat des relations intergénérationnelles ?

Les employeurs sont un des acteurs sociaux primordiaux intervenant dans la régulation des rapports entre générations, mais ce n'est pas le seul. Et comme on l'a vu, la famille joue aussi un rôle très important. On est donc bien confronté à une question de conciliation entre emploi et famille, et c'est bien à celle-ci que l'on se doit d'apporter des éléments afin d'assurer une régulation réellement sociétale.

3.1. La place des femmes dans les régulations intergénérationnelles

Car à l'heure actuelle, force est de constater que les femmes « sont en première ligne » pour assurer cette régulation des âges sociaux. Ce sont elles en effet qui assurent comme on le sait, tout au cours de leur vie professionnelle la conciliation travail-famille, avec des carrières souvent discontinues du fait des maternités. Les nouvelles mesures d'aide à la parentalité impliquant les pères, n'ont pas encore fondamentalement modifié ce schéma.

Les femmes sont aussi majoritairement impliquées dans la prise en charge des aînés : déjà en 2000 on notait que dans les trois-quarts des cas c'est la fille qui intervient en tant qu'aide familiale pour s'occuper des personnes dépendantes (INED, 2011). C'est le problème auquel est confrontée la « génération pivot » (Attias-Donfut, 1995) : celui des parents sollicités par leurs propres parents âgés (CNAF, 2011).

Qui plus, du fait de leurs carrières moins pleines que celles de leurs homologues masculins, les femmes dans les années qui viennent, vont être obligées de travailler encore plus longtemps pour acquérir leurs droits à la retraite ; ou bien de cesser leur activité avec une retraite incomplète[8]. Ce qui creuse encore les inégalités hommes/femmes.

Ainsi, les femmes sont triplement pénalisées dans ce que l'on pourrait appeler la question de la régulation des âges sociaux, ou gestion de la conciliation travail-famille tout au long de la vie active.

[8] D'après l'Union Nationale des Associations Familiales (UNAF), seulement 44% des femmes arrivent à valider leur retraite à taux plein, contre 86 % des hommes.

D'où la nécessité d'impliquer tous les acteurs autour d'une véritable régulation intergénérationnelle des temps et âges sociaux, face au défi de l'emploi des seniors.

3.2. Une nouvelle forme de conciliation « intergénérationnelle »

A notre sens, la question de l'emploi des seniors constitue une question sociale majeure pour les années à venir. Et la société devrait être confrontée à un nouveau défi pour garantir la prise en charge des relations intergénérationnelles. Car il y a lieu de « garantir » la préservation du lien intergénérationnel, dans l'emploi comme dans la famille. Ceci renvoie bien à la question des régulations sociétales entre famille et emploi et de ses transformations. Dans de nouvelles dimensions.

Ainsi, dans la période récente et actuelle on cherche principalement à préserver le lien « parental », c'est-à-dire le lien entre l'enfant et chacun de ses parents, conjointement dans la sphère privée et dans la sphère professionnelle. Désormais, à travers l'enjeu que constitue l'emploi des seniors, on voit apparaître une exigence de préservation des liens intergénérationnels, tant dans l'emploi que dans la famille. D'où l'idée de la recherche d'un nouvelle forme de régulation sociétale, centrée autour d'une modalité nouvelle de conciliation entre emploi et famille : la « conciliation intergénérationnelle ».

Ainsi, après les trois âges représentant trois modèles de conciliation tels le « Familialisme » (préservation de la famille comme objectif sociétal), le « Féminisme » (préservation de la condition des femmes) et le « Parentalisme » (préservation du lien entre l'enfant et ses parents) (Barrère-Maurisson, 2009), n'irait-on pas vers le « Générationalisme » [9], ou préservation des solidarités entre générations (Barrère-Maurisson, 2012 et 2013) ?

Cette période post-moderne, marquée par la mise en difficulté de nos systèmes de protection sociale et le redéploiement des régimes d'État-providence, serait alors fondée sur l'implication de tous les acteurs sociaux, à tous les échelons. Au niveau macro-social : le national et le supranational. Au niveau méso-social : les acteurs « intermédiaires », que sont

[9] Nous qualifions cette forme de conciliation qui opère à la fois dans la famille et dans l'emploi, d'« intergénérationnelle ». Dans ce sens on pourrait alors parler également de « parentalité intergénérationnelle ».

les entreprises, les organisations, les collectivités, etc. Et au niveau micro-social, la famille, dans sa forme élargie (famille conjugale avec les jeunes enfants, jeunes adultes, couple parental senior, et aînés).

De nouvelles pistes d'action sont ainsi ouvertes pour que tous les acteurs soient impliqués dans cette régulation des âges et des temps sociaux permettant une meilleure conciliation travail-famille tout au long de la vie.■

Bibliographie

Attias-Donfut C. (1995) (dir.), Les solidarités entre générations. Vieillesse, famille, État, Paris, Armand Colin.

Barrère-Maurisson M.-A.. (2013). Actualité et pertinence de la relation travail-famille : les mutations d'un enjeu sociétal, in *L'interface vie de travail - vie privée. Questions en chantier*, C.Closon et M.Lourel eds., L'Harmattan, collection Psychologie du travail, 54-80, 2013

Barrère-Maurisson M.-A.. (2012). L'évolution des rôles masculin et féminin au sein de la famille, in Comment va la famille ?, *Cahiers Français*, 371, 2012, 22-29, http://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00760973

Barrère-Maurisson M.-A.. (2009). Genèse et histoire des régulations en matière de conciliation travail-famille : le rôle des acteurs et des institutions en France. In M.-A. Barrère-Maurisson et D.-G. Tremblay (Eds.). *Concilier travail et famille : le rôle des acteurs. France-Québec*. Paris-Montréal : PUQ. 35-60.

Bonvalet C., Clément C., Ogg J. 2011). Réinventer la famille. L'histoire des baby-boomers, PUF – Le lien social, 373 p

CNAF (2011). Dossier intergénérationnel, *Politiques sociales et familiales*, 105 (dont les articles de P.Domingo, C.Clément et C.Bonvalet.

Centre d'Analyse Stratégique (2010). La "grand-parentalité active", un triple enjeu de solidarité, de conciliation travail /hors travail et d'emploi des seniors. *Note d'analyse*, 199.

Centre d'Analyse Stratégique. (2009). Accueil de la petite enfance : comment continuer à assurer son développement dans le contexte actuel des finances sociales ?. *Note de veille*, 157.

Chrétien L. et Létourneau I. (2010). La conciliation travail-famille : au-delà des mesures à offrir, une culture à mettre en place. *Gestion*, 35/3, 53-61.

Dares *(*2012). Emploi et chômage des 55-64 ans en 2011, *Analyses,* juillet, 049

Dares (2010 a). Emploi des seniors : pratiques d'entreprises et diffusion des politiques publiques, *Analyses,* septembre, 054

Dares (2010 b). L'opinion des employeurs sur les seniors : le contraintes liées au vieillissement s'atténuent, *Analyses*, septembre, 055

Drees (2009). Modes de garde et d'accueil des enfants de moins de 6 ans en 2007, *Etudes et résultats*, 678, février

INED (2011). La dépendance : aujourd'hui l'affaire des femmes, demain davantage celle des hommes ?, *Population et sociétés*, 483, novembre

INSEE (2011). Projections à l'horizon 2060 - Des actifs plus nombreux et plus âgés, *Insee première,* 1345, avril.

INSEE (2010). Projections de population à l'horizon 2060 – Un tiers de la population âgés de plus de 60 ans, *Insee première*, 1320, octobre.

INSEE (2007). Faire garder ses enfants pendant son temps de travail, *Insee première*, 1132, avril.

INSEE (2001). Douze millions et demi de grands-parents, *Insee première,* 776, mai

IRDES (2011). L'influence des Etas-providence sur les conditions de vie des européens de 50 ans et plus. Premiers résultats de l'Enquête SHARELIFE sur les histoires de vie, *Questions d'économie de la santé*, 168, septembre

IRDES (2010). La santé des seniors en emploi : résultats de l'Enquête européenne SHARE 2006, *Questions d'économie de la santé*, 160, décembre

Observatoire sur la Responsabilité Sociétale des Entreprises (ORSE) (2011). L'âge : les seniors, in *Prévention des discriminations et promotion de la diversité dans les entreprises*, 52-55

*