

## Les femmes et le travail rémunéré – contexte

Contexte historique : les droits des femmes depuis la révolution française

Août 1789 : « Les hommes naissent et demeurent libres et égaux en droits. »

Sauf les femmes, qui n'ont pas le droit de vote.

Ces considérations ouvrent néanmoins la voie à des courants féministes.



N. de Condorcet rédige le 3 juillet 1790 le traité *Sur l'admission des femmes au droit de cité*.

Par la suite, des clubs politiques de femmes, comme ceux de la *Société patriotique et de bienfaisance des Amies de la Vérité* ou de la *Société des Citoyennes Républicaines Révolutionnaires*, voient le jour et certaines femmes assistent à l'Assemblée conventionnelle pour influencer les motions révolutionnaires. La Convention nationale dissoudra ces clubs et interdira aux femmes de se réunir dès l'automne 1793.

Olympe de Gouges proclame en septembre 1792 la *Déclaration des droits de la femme et de la citoyenne*. Elle sera guillotinée en 1793 dans le tumulte de la révolution.

On note quelques remarquables avancées gagnées au cours de cette période

- reconnaissance des droits des femmes dans les successions (1791),
- institution du divorce (1792),
- admission des femmes comme témoins à l'état civil (1792),
- accomplissement de certains actes juridiques,

qui seront rapidement anéanties par le code civil Napoléon de 1804.

Dès lors, les femmes redeviennent mineures à vie et ne peuvent plus accomplir d'actes juridiques. Le divorce est sévèrement restreint à certaines conditions jusqu'à être totalement interdit en 1816.

Si jusqu'à la moitié du XX<sup>e</sup> siècle des ajustements du code civil Napoléon sont effectués, notamment concernant la capacité civique des femmes en 1938 ou le divorce, le régime matrimonial de 1804 est réformé en 1965. Les femmes peuvent désormais :

- gérer leurs biens propres,
- ouvrir un compte en banque,
- exercer une profession sans l'autorisation de leur mari.

Les femmes obtiennent le droit de vote en France en 1944, et peuvent l'exercer pour la première fois en 1945.

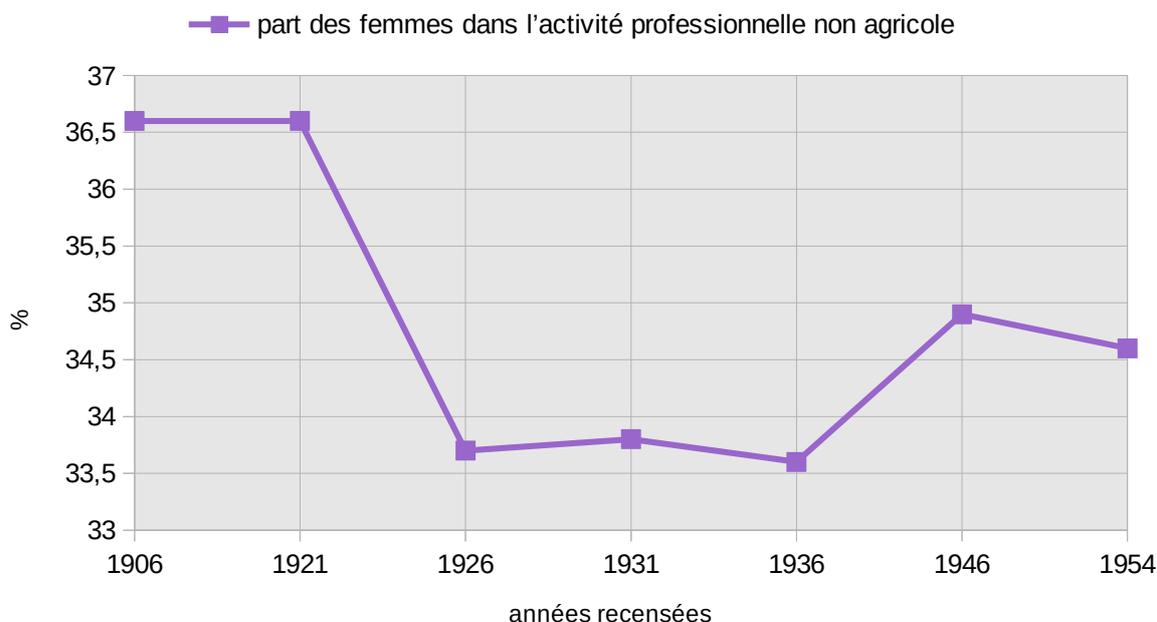
Le contexte étant posé, nous proposons un retour sur la situation des femmes quant au travail rémunéré au cours du XX<sup>e</sup> et du début du XXI<sup>e</sup> siècle.

Les deux premières périodes présentées s'appuient sur deux études (Daric, Husson) faites à partir de recensements successifs entre 1906 et 2015, puis sur des projections jusqu'en 2022 du rapport « Les métiers en 2022 » du groupe Prospective des métiers et qualifications de France Stratégie.

**Première période 1906-1954** : Le travail des femmes : professions, métiers, situations sociales et salaires, Jean Daric, 1955.

La présente étude examine la part des femmes dans l'activité professionnelle **non agricole** entre 1906 et 1954.

Note : jusqu'en 1946, les membres des familles d'agriculteurs qui, de 14 à 70 ans ne sont ni à l'école, ni dans un autre emploi déclaré, sont comptés comme aides familiaux. Sur toute la première moitié du XX<sup>e</sup> siècle, tous les adultes vivant avec un agriculteur sont considérés comme tels à condition qu'elles ou ils n'aient pas d'autres activités déclarées. À partir du recensement de 1954, il faudra déclarer explicitement sa profession, ce qui fera baisser la part des femmes dans la population active de 3 points (cf annexe<sup>1</sup>), puisque la plupart des agricultrices ne se déclareront pas comme actives.



Tout au long de cette période, la part des femmes dans l'activité professionnelle non agricole est relativement stable, entre 33 et 37 %. On observe un recul dans les

<sup>1</sup>L'emploi des femmes en France depuis 1960, Michel Husson pour l'Institut de Recherches Economiques et Sociales, 2018.

années 30, consécutif à la crise économique, puis une reprise après la guerre. Selon J. Daric, cette stabilité relative remonterait même à 1866. Le marché du travail est donc principalement occupé par les hommes, le travail des femmes étant une variable d'ajustement pour le foyer, un salaire d'appoint.

Au cours cette période, la structure de la population féminine active s'oriente du secteur secondaire vers le tertiaire. La proportion de salariées augmente par rapport à celle des indépendantes (cf tableau ci-après).

Situation dans la profession en 1954	Nombre de femmes pour 100 personnes actives
1. Patronnes de l'industrie et du commerce	37,5
2. Professions libérales et cadres supérieurs (ex : professeures, ingénieures...)	13,3
3. Cadres moyens (ex : institutrices)	37,6
4. Employées	52,6
5. Ouvrières	22,6
6. Personnel de service (femmes à 96,2 % parmi les gens de maison)	80,3
7. Autres catégories (ex : artistes, clergé, armée, police)	26,6
8. Non déclaré	44,7
Total	34,6

J. Daric analyse le travail féminin non agricole de cette première moitié de XX<sup>e</sup> siècle comme un travail considéré peu qualifié et par conséquent mal rémunéré. Il propose de mettre en place une formation professionnelle qui augmenterait les niveaux de qualifications.

Il fait déjà état du dilemme vie privée – vie professionnelle dont l'articulation est bien plus complexe pour les femmes en majorité et pointe du doigt la difficulté de l'insertion dans la vie professionnelle lorsque l'on porte la charge supplémentaire du travail domestique.

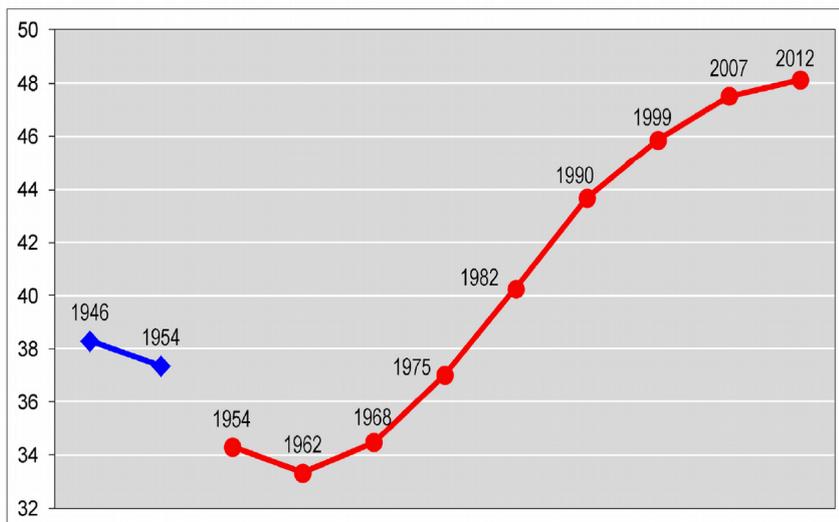
Annexe (Husson, 2018) :

Part des femmes dans la population active entre 1946 et 2012.

*Attention, cette courbe inclut la population active agricole c'est pourquoi les chiffres sont différents de ceux de la figure précédente (1906-1954).*

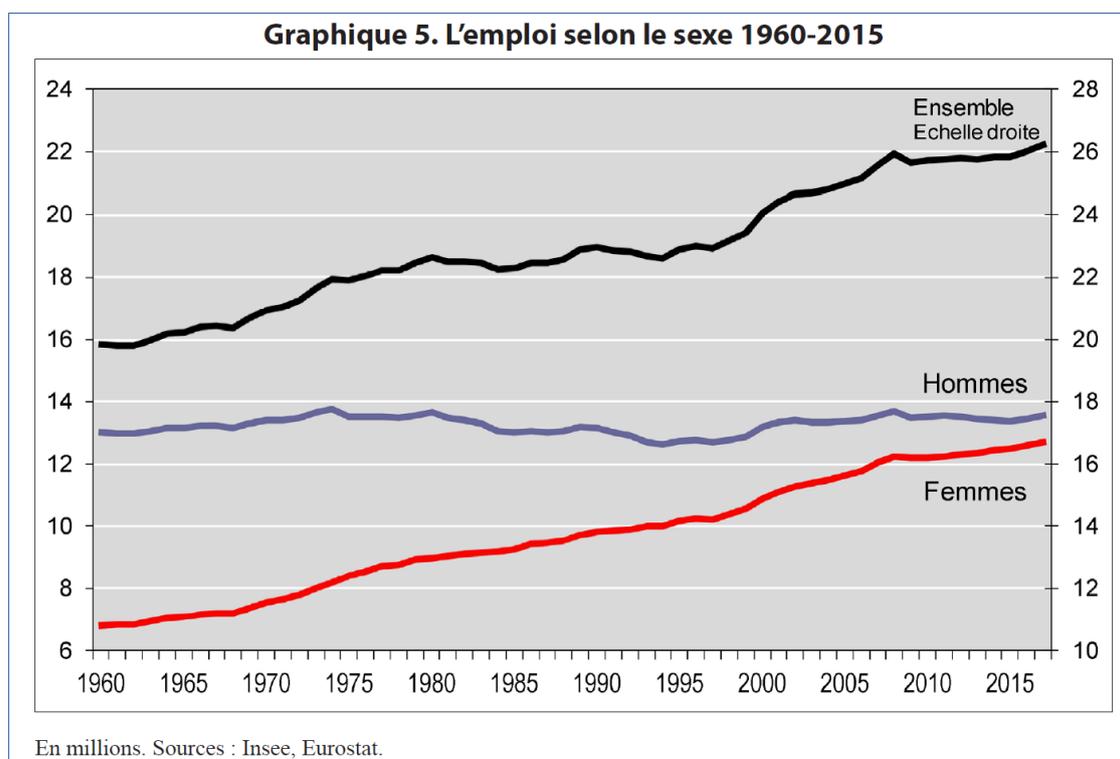
On observe le décrochage en 1954 lorsqu'il faut explicitement déclarer sa profession.

**Graphique 25. Part des femmes dans la population active de 1946 à 2012**



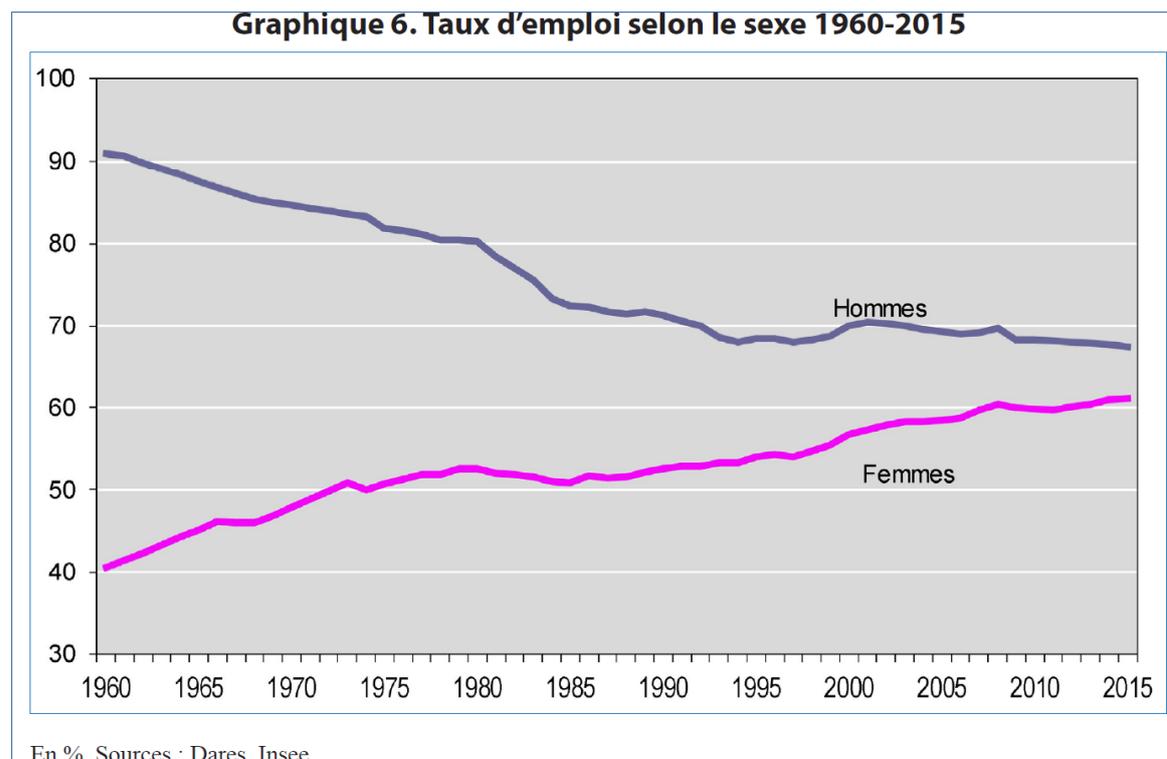
**Seconde période 1960-2015 : L'emploi des femmes en France depuis 1960, Michel Husson, 2018.**

Entre 1960 et 2015, le nombre d'emplois occupé par les hommes évolue peu. La progression de l'emploi sur cette période est à attribuer à celui des femmes (Graphique 5).



Si on observe maintenant le taux d'emploi selon le sexe (Graphique 6), on retrouve la progression de l'emploi des femmes et dans le même temps une nette diminution de celui des hommes.

Graphique 6. Taux d'emploi selon le sexe 1960-2015



Malgré les apparences, la montée du chômage est globale et le taux de chômage des femmes sera plus élevé que celui des hommes jusqu'en 2012, date à laquelle le podium s'inverse. Ce sera un événement médiatique.

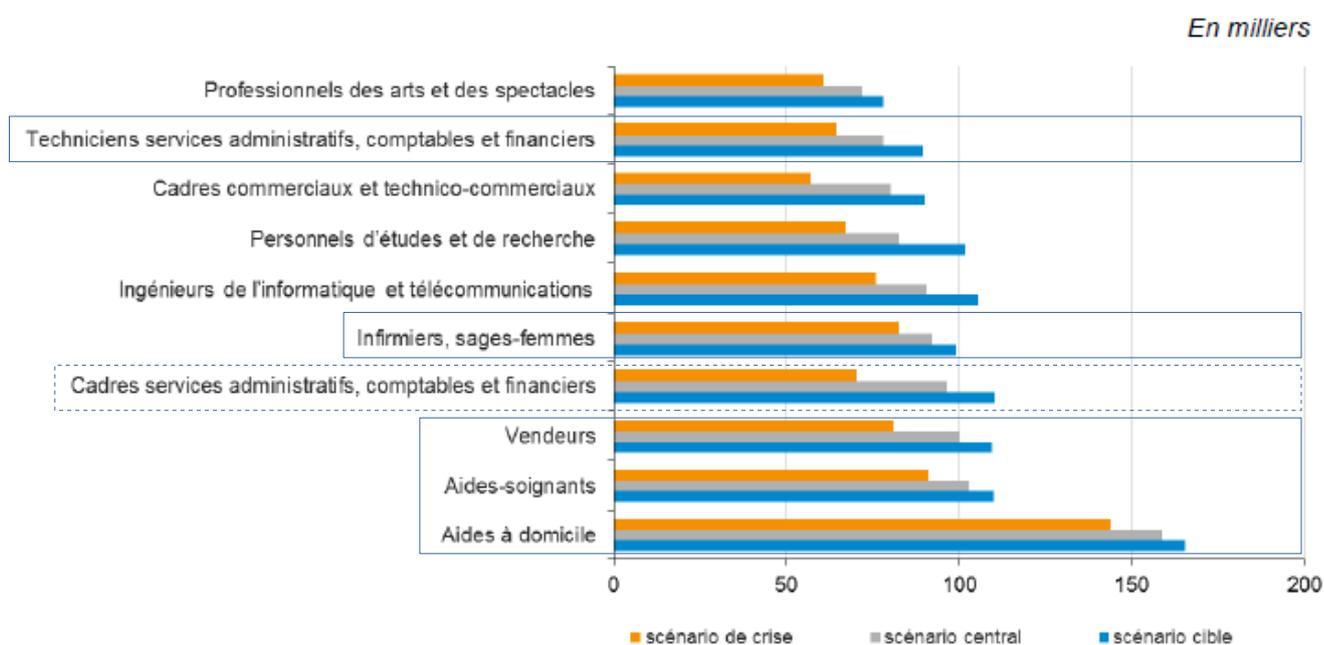
L'évolution des taux d'emploi renvoie à plusieurs aspects :

- Tout d'abord, un allongement de la durée des études, le taux d'emploi des 15-24 ans diminue fortement sur la période 1960-2012.
- Puis une dimension sectorielle : il n'y a pas de remplacement de l'emploi des hommes par celui des femmes. La diminution du taux d'emploi des hommes correspond à un recul de l'emploi dans l'industrie et l'agriculture tandis que l'augmentation de l'emploi des femmes correspond au développement de l'emploi dans les services.
- Autre différence de taille entre l'emploi des hommes et celui des femmes, le temps partiel : près de 9 emplois de femmes sur 10 créés entre 1980 et 1990 sont des emplois à temps partiel. Aujourd'hui encore, un tiers des femmes sont à temps partiel.

**Projections 2012-2022** : Les métiers en 2022, rapport du groupe Prospective des métiers et qualifications, France Stratégie, 2015.

« La période 2012-2022 devrait être marquée par un repli de l'emploi dans les métiers agricoles, une relative stabilisation des métiers industriels et un développement continu des métiers du commerce et des services, notamment de la santé des services et des personnes, alors que les emplois administratifs de la fonction publique et les emplois de secrétaire connaîtraient au contraire un repli. »

**Graphique 4 – Métiers bénéficiant des plus importants volumes de créations d'emplois entre 2012 et 2022 selon les trois scénarios**



Concepts : emploi au sens du BIT ; nomenclature des familles professionnelles (FAP 2009).

Champ : ménages ordinaires ; France métropolitaine.

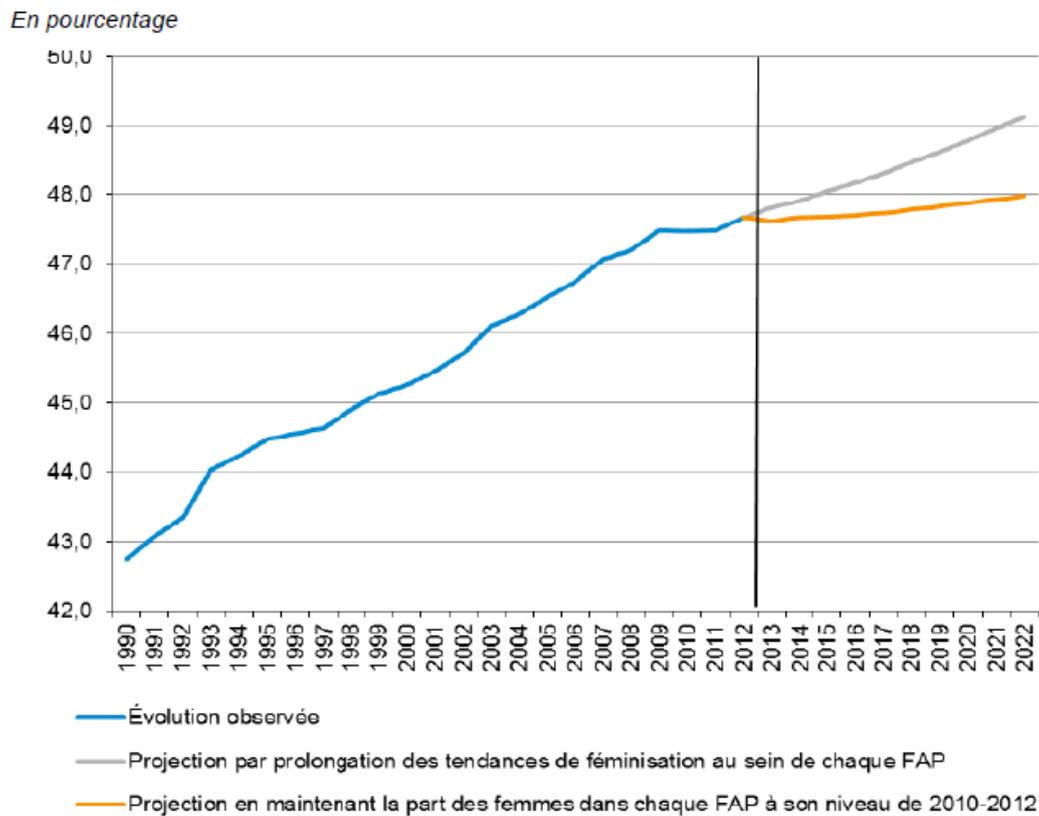
Source : projections France Stratégie-Dares

Dans le proche avenir, les métiers pourvoyeurs d'emploi sont donc principalement des métiers à prédominance féminine (encadrés en bleu dans le Graphique 4, en pontillés, des métiers mixtes<sup>2</sup>). Cela est la conséquence en majorité de départs en fin de carrière qu'il faudra remplacer (c'est le cas pour 4 postes sur 5).

2 CIDJ : La place des femmes dans les secteurs qui recrutent, mars 2019 (<https://infodujour.fr/economie/21848-la-place-des-femmes-dans-les-secteurs-qui-recrutent>)

L'évolution de la part des femmes dans l'emploi croît lentement entre 2012 et 2022 (Graphique 5). La croissance de cette évolution est plus prononcée sous l'hypothèse de féminisation de chaque famille professionnelle (FAP).

**Graphique 5 – Évolution de la part des femmes dans l'emploi entre 1990 et 2022**



Il y a donc au moins deux enjeux : revaloriser les métiers à prédominance féminine et rendre les métiers mixtes.

## Les femmes et le travail rémunéré – analyse genrée

### CIDJ, édition 2018 du guide « ces secteurs qui recrutent ».

Les emplois des femmes sont concentrés sur **12 des 87 familles professionnelles**.

Aides à domicile et assistantes maternelles	Employées administratives de la fonction publique	Employées administratives d'entreprises
Agentes d'entretien	Aides-soignantes et assimilées	vendeuses
enseignantes	infirmières	secrétaires
Professions sociales et para-médicales	Professions intermédiaires administratives de la fonction publique	Cadres des services administratifs, comptables et financiers

Seulement **17 % des métiers sont mixtes** : on parle de mixité lorsque les femmes et les hommes représentent une part comprise entre 40 et 60 % des effectifs.

Nous ne pouvons faire l'économie d'une analyse genrée de la situation. La division sexuelle du travail est une résultante des rapports sociaux de sexe. C'est un fait social historiquement et socialement construit et non une évidence.

### Division sexuelle du travail :

Ce qui caractérise la différence sexuée du travail, c'est entre autre le fait que les hommes sont assignés à la production et les femmes à la reproduction<sup>3</sup>.

### Deux principes organisateurs :

La séparation	La hiérarchisation
D'un côté les métiers d'hommes, de l'autre, les métiers réservés aux femmes (cf CIDJ).	Les activités réservées aux hommes sont considérées comme étant supérieures, porteuses d'une plus-value.

Les femmes sont de plus assignées à la sphère domestique, un travail non rémunéré largement dévalorisé qui représente pourtant un équivalent économique a minima de 15 % du PIB<sup>4</sup>.

3 Pour plus d'informations : [Michelle, BD Emma, 2019](#)

4 [Le travail domestique : 60 milliards d'heures en 2010. INSEE, 2012.](#)

## Qu'est-ce qui est à l'œuvre dans cette entreprise de dévalorisation ?

Hypothèse :

l'assignation des femmes à la sphère domestique, travail non rémunéré et non reconnu est à l'origine de cette division sexuelle du travail et des inégalités qui en découlent.

Cette assignation aux tâches domestiques implique que les hommes sont entièrement disponibles pour l'activité professionnelle, façonnant ainsi le monde professionnel à leur image où le masculin est devenu la norme.

Les femmes ne satisfaisant pas à cette norme sont de fait perçues différemment, avec un déficit de légitimité.

### La ségrégation professionnelle :

*[Elle] peut se définir comme la tendance, pour les hommes et les femmes à exercer des métiers différents. Elle s'apprécie principalement dans la répartition des sexes au sein de chaque profession, mais aussi en fonction des secteurs, des lieux de travail et des types de contrats de travail. (Commission européenne, 2014).*

Deux formes de ségrégation<sup>5</sup> :

<b>Horizontale</b>	<p>répartition des professions par sexe.</p> <p>Par exemple en 2018, 75 % du corps technique de Météo-France sont des hommes tandis que 69 % du corps administratif sont des femmes.</p>
<b>Verticale</b>	<p>progression limitée dans la profession en fonction du sexe (plafond de verre).</p> <p>Par exemple :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• 100 % des PDG du CAC 40 sont des hommes et les Comités Executifs des 120 plus grosses entreprises françaises ne comptent que 15 % de femmes. Cela est en lente évolution. Le pouvoir est aujourd'hui partagé pour deux des entreprises du CAC 40 : Engie et Sodexo sont chacune co-dirigées par une femme et un homme (un ou une Présidente du Conseil d'Administration et un ou une Directrice Générale).</li><li>• Le bilan social 2016 de Météo-France dresse une étude genrée des promotions sur les 4 années précédentes. Dans le corps technique, on constate des différences persistantes principalement chez les ITM où l'on demande aux femmes plus d'ancienneté avant d'être promues IDT.</li><li>• Les femmes du corps administratif de Météo-France sont surreprésentées dans les catégories B et C du corps.</li></ul> <p>A Météo-France, en 2018, la proportion de femmes sur des postes d'emplois supérieurs et de direction semble reproduire la proportion de femmes à Météo-France, soit 30 %. Depuis 2019, pour la première fois la PDG est une femme.</p>

5 [Travailler et être pauvre : les femmes en première ligne. OXFAM France, 2018.](#)

De ces situations découlent des différences significatives de salaires.

Les écarts de salaires sont une conséquence des inégalités de sexe entre les femmes et les hommes.

Ainsi la division sexuelle du travail rémunéré est directement liée à celle du travail domestique, partant du présupposé que les femmes sont (ou acceptent plus facilement que les hommes d'être) moins disponibles pour le travail rémunéré en faveur du travail non rémunéré. On retrouvera l'impact de ce présupposé dans la partie suivante sur les temps partiels, le travail précaire et le chômage.

Ceci est évidemment à mettre en lien avec les représentations sociales, les normes sociales auxquelles sont confrontées les femmes. Pour exemple, le choix des filières professionnelles est encore très marqué par le sexe, le système éducatif renforçant de facto les stéréotypes<sup>6</sup>. Les pratiques éducatives sont différentes dès la petite enfance en fonction du sexe, que ce soit en famille ou à l'école. Ce n'est d'ailleurs souvent pas conscient mais subtilement distillé dans les consciences.

---

<sup>6</sup>Le Parcoursup des filles : Classe et genre à l'université, Marie-Paule Couto et Fanny Buggeja-Bloch, 2018.

## Les femmes et le travail rémunéré – le temps partiel, les contrats précaires et le chômage

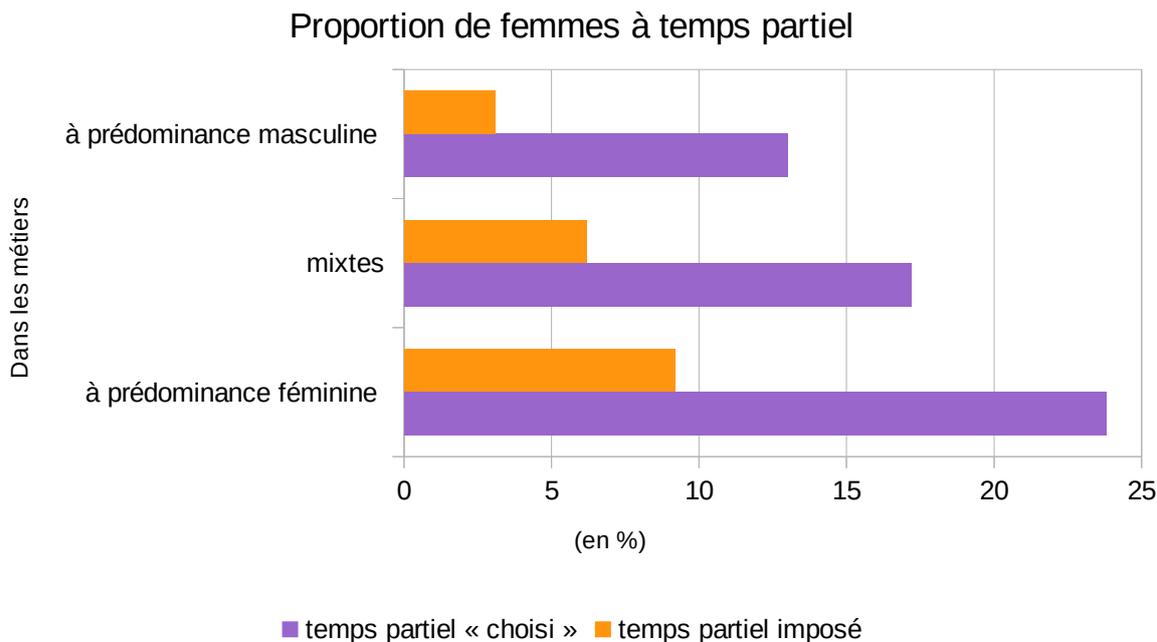
### Temps partiel :

78 % des emplois à temps partiels sont occupés par des femmes, proportion restée presque constante depuis les années 1980<sup>7</sup>. Selon la DARES, cela représente 29,9 % des femmes qui travaillent, contre 7,8 % des hommes en 2018<sup>8</sup>.

Retenons également ce chiffre : 75 % des personnes qui souhaitent travailler plus sont des femmes<sup>7</sup>.

Le travail à temps partiel est une variable d'ajustement des ressources humaines dans de nombreux secteurs, un moyen de maîtriser les coûts salariaux. Certains temps partiels ne sont pas choisis mais imposés par l'employeur, et ont pour corollaire une flexibilité des horaires. Beaucoup se concentrent dans le tertiaire : restauration, nettoyage, commerce, services à la personne, santé, etc.

Briard 2019<sup>9</sup> montre que plus un métier est à prédominance féminine, plus les femmes sont employées à temps partiel, choisi ou imposé. La proportion de femmes à temps partiel imposé est également plus élevée dans ces métiers.



Sans surprise, ce sont aussi dans les métiers à prédominance féminine que l'on dénombre le plus de personnes pluriactives, c'est-à-dire exerçant plusieurs

7 [Travailler et être pauvre : les femmes en première ligne. OXFAM France, 2018](#)

8 [Les salariés à temps partiel de 1982 à 2019. DARES, 2019.](#) (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques)

9 [Ségrégation professionnelle entre les femmes et les hommes : quels liens avec le temps partiel ?](#)

professions (plus répandu chez les hommes) ou une seule profession auprès de plusieurs employeurs ou employeuses (plus répandu chez les femmes, exemple : personnel de maison, aides à domicile, etc.).

38 % des femmes pluriactives sont à temps complet contre 75 % des hommes.

Conséquences :

- les femmes embauchées dans ces conditions sont souvent obligées de cumuler plusieurs emplois avec des horaires atypiques, les soumettant ainsi à une amplitude de travail journalier particulièrement élevée. Cela génère du stress, des temps de trajets domicile/travail conséquents<sup>10</sup>. Et la journée n'est pas terminée lorsqu'elles rentrent chez elles, puisqu'en moyenne elles prennent bien plus en charge les tâches domestiques que les hommes<sup>11</sup>.
- bien que la loi impose les mêmes droits pour un salarié ou une salariée à temps partiel, il est constaté de fait que les personnes à temps partiel imposé partent moins en formation que les autres et que les progressions de carrière sont quasi inexistantes<sup>12</sup>. Ce sont souvent des emplois peu qualifiés, des contrats courts qui maintiennent les personnes en précarité.

### **Contrats précaires et chômage :**

70 % des CDD et des emplois intérimaires sont occupés par des femmes<sup>7</sup>.

Ces contrats temporaires maintiennent les femmes dans une situation de précarité. Ils provoquent une insertion discontinue sur le marché du travail entraînant une baisse des droits sociaux, de l'expérience professionnelle et finalement des compétences. C'est le phénomène du « plancher collant ».

Le taux de chômage des femmes est inférieur à celui des hommes depuis 2012. Une tendance qui semble disparaître en 2018<sup>13</sup>.

Ces chiffres cachent des inégalités d'accès à l'emploi.

Ne sont pas comptabilisées dans les chiffres du chômage :

- les personnes recherchant un emploi mais ayant travaillé un nombre d'heures réduits le mois précédent,
- les personnes en situation de sous-emploi,
- les personnes souhaitant travailler mais étant indisponibles – comment trouver un emploi pour les mères qui ne disposent pas de mode de garde pour leurs enfants ou que son coût dépasse les revenus du travail ?

---

10 Pour approfondir : [La figure du domestique vivant chez ses maîtres a été remplacée par celle de la salariée intervenant dans différents domiciles.](#)

11 [Le travail domestique : 60 milliard d'heures en 2010. INSEE, 2012.](#)

12 [Le travail à temps partiel. DARES, M. Pak, 2013.](#)

13 [Chômage selon le sexe et l'âge en 2018. Données annuelles de 1975 à 2018. INSEE 2019.](#)

Dans toutes ces situations, on trouve principalement des femmes.

Rappelons que 75 % des personnes qui souhaitent travailler plus sont des femmes.

Au chômage, les femmes touchent finalement des indemnités bien inférieures à celles des hommes, du fait des temps partiels et de la dévalorisation systématique des emplois à prédominance féminine. Elles sont en effet sur-représentées dans les catégories B et C du chômage<sup>14</sup>.

Cela ne s'arrangera sans doute pas avec le durcissement des conditions d'ouverture et de rechargement des droits à indemnisation de chômage en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2019 :

<i>Ouverture des droits à indemnisation</i>	avant le 1 <sup>er</sup> nov. 2019	après le 1 <sup>er</sup> nov. 2019
Période de travail	88 jours ou 610h (soit 4 mois)	130 jours ou 910h (soit 6 mois)
Période de référence	<i>Salarié.e.s agé.e.s de moins de 53 ans à la date de fin du contrat</i>	
	28 derniers mois	24 derniers mois
	<i>Salarié.e.s agé.e.s d'au moins 53 ans à la date de fin du contrat</i>	
	36 derniers mois	

Quant au rechargement des droits, il s'aligne sur les conditions d'ouverture : à la date d'épuisement des droits, la durée nécessaire pour recharger les droits sera de 130 jours ou 910 h travaillées (6 mois) sur les 24 derniers mois (36 derniers mois pour les personnes de plus de 53 ans) contre 150 h (soit 1 mois) avant la parution du décret.

Des conditions qui tendent à dissuader d'accepter des contrats courts, éloignant ainsi les précaires de l'emploi. En 2018, sur les 670 000 personnes en recherche d'emploi, 250 000 ont rechargé leurs droits sur des contrats de moins de 6 mois<sup>15</sup>.

En attendant la deuxième vague sur la réforme du mode de calcul des allocations qui sera mise en application au 1<sup>er</sup> avril 2020. Le montant des indemnités sera désormais basé sur un revenu moyen calculé à partir des jours travaillés et non travaillés. La prise en compte des jours non travaillés faisant de fait baisser la moyenne.

---

14 [La double peine des femmes au chômage, moins visibles et moins indemnisées que les hommes. Weiner, Knaebel, 2018.](#)

15 [Réforme de l'assurance chômage, le vrai du faux sur ce qui change le 1<sup>er</sup> novembre. Marianne, 2019.](#)

## Les femmes et le travail rémunéré – la retraite

### La retraite :

1948. « Tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits. »

Des mots. Aujourd'hui les humains ne naissent pas égaux, et on ne le devient pas par le pouvoir de sa seule volonté. Il n'y a pas de baguette magique. Tout le monde qui traverse la rue ne se voit pas offrir un emploi permettant de vivre avec dignité.

Si on a parlé dans les précédents textes du cas des femmes, que dire des autres formes de discrimination, le handicap, l'orientation sexuelle, l'origine ethnique, sociale, l'âge, la religion, l'état de santé, la syndicalisation, etc. ? Autant de murs érigés entre une personne et son emploi.

Selon le Forum économique mondial 2020<sup>16</sup>, l'égalité entre les femmes et les hommes devrait être atteinte dans 100 ans. 100 ans, à condition de suivre la trajectoire. Le système universel de retraite à points proposé par le gouvernement Macron est-il un pas de plus vers l'égalité ? Selon ses défenseurs, il serait plus juste.

Plus juste pour qui ?

Ce système à points par répartition à cotisations définies a pour vocation à refléter au plus près le parcours professionnel. Autrement dit, toutes les inégalités subies au cours de la vie active se répercuteront de façon proportionnée tout au long de la retraite.

De façon proportionnée mais en pire. Les systèmes de retraite complémentaires à point dans le privé (AGIRC-ARCO), où le poids des dispositifs de solidarité est plus faible que dans les régimes de base<sup>17</sup>, montrent que les femmes touchent des **pensions inférieures de 39 à 59 %** à celles des hommes<sup>18</sup>. Alors que dans la vie active, tout temps de travail confondu, les femmes touchent en moyenne **1/4 en moins**<sup>19</sup>.

Ce système à points ne reproduit donc pas seulement les inégalités professionnelles, il les amplifie.

Le système actuel de retraite par répartition à prestations définies permet d'effacer les mauvaises années rencontrées dans la vie professionnelle en tenant compte des 25 meilleures années dans le privé (10 meilleures années avant la réforme de 1993) et des 6 derniers mois dans le public. Le taux de remplacement moyen (rapport entre la

---

16 [Global Gender Gap Report 2020.](#)

17 [Droits familiaux et dispositifs de solidarité du système de retraite. Drees, 2016.](#)

18 [Retraites des femmes, ni réforme par points, ni statut quo, mais des progrès indispensables. attac, C. Marty, 2019](#)

19 [Les femmes et la retraite. Le dossier du participant. COR 2019.](#)

pension et le dernier salaire) dans le privé (~74 %) et la fonction publique (~72 %) est ainsi proche<sup>20</sup>.

Ce taux moyen cache cependant des inégalités et il mérite d'être amélioré.

Par exemple, l'**écart de pension entre les femmes et les hommes est de 26 %** (après application des dispositifs de solidarité), bien que les femmes partent à la retraite en moyenne un an après les hommes<sup>19</sup>.

La CGT propose des solutions pour financer les retraites et atteindre une égalité femmes – hommes des pensions :

- \* Revaloriser les salaires et particulièrement dans les secteurs à prédominance féminine,
- \* Revaloriser les minima sociaux et minima de pension,
- \* Une réelle égalité salariale alignant les salaires des femmes sur celui des hommes (11 milliards d'euros de cotisations en plus),
- \* Une politique en faveur de l'emploi par la réduction du temps de travail rémunéré à 32 h sans perte de salaire,
- \* Favoriser un meilleur partage des tâches parentales et domestiques (par l'allongement du congé paternité par exemple mais aussi par la réduction du temps de travail rémunéré , etc.),
- \* Développer un service public d'accueil de la petite enfance, sur tout le territoire,
- \* Instaurer une sur-cotisation patronale sur le travail à temps partiel (correspondant à un temps plein) – souvent imposé, le temps partiel, très nocif pour les salaires et les pensions des femmes (essentiellement), est très bénéfique au patronat,
- \* Conserver les droits familiaux tant que les inégalités ne seront pas résorbées,
- \* Étendre la réversion au PACS et empêcher tout recul pour les femmes des milieux modestes a minima.

---

<sup>20</sup>Le taux de remplacement du salaire par la retraite diminue au fil des générations. Drees, Études et Résultats N° 926. Senghor, 2015.