

# retraite et Société



numéro **51**

**La discrimination fondée  
sur l'âge dans l'emploi**

# La discrimination fondée sur l'âge dans l'emploi

Alors même que l'âge, par son caractère universel, permet de repenser le rapport à la différence, les contributions de ce numéro éclairent les réflexions actuelles sur la lutte contre les discriminations, entre répression et prévention. Partant du constat que tous les âges sont concernés, jeunes ou vieux également stigmatisés, les auteurs réunis ici reviennent sur la particularité de la discrimination au travail à partir d'approches relevant de différentes disciplines (sociologie, économie, gestion, droit...).

**Retrouvez-nous en ligne sur :**

- [cnav.fr](http://cnav.fr)
- [ladocumentationfrancaise.fr](http://ladocumentationfrancaise.fr)
- [cairn.info](http://cairn.info)



---

# Sommaire

---

*Numéro coordonné par Marie Mercat-Bruns*

**Pourquoi l'âge est-il en France le premier facteur de discrimination dans l'emploi ?**

Anne-Marie Guillemard, Université Paris 5 Descartes, Institut universitaire de France

**La discrimination fondée sur l'âge : une notion circonstancielle sous haute surveillance**

Marie-Cécile Amauger-Lattes, Université Toulouse 1, Lirhe-CNRS

**L'âge dans le monde du travail aux États-Unis**

Howard C. Eglit, Chicago-Kent College of Law, Illinois Institute of Technology

**Un éclairage du droit québécois**

Tanaquil Burke, Faculté de droit de l'Université Laval, Québec, Canada

**La gestion des âges et l'équité entre les générations**

Éléonore Marbot, Cnam

**Les salariés de plus de 50 ans : comportement rationnel ou discriminatoire des employeurs ?**

Fabienne Berton, Lise-CNRS, Cnam, chaire d'analyse sociologique du travail

**Prévention de la discrimination fondée sur l'âge et diversification des normes juridiques**

Marie Mercat-Bruns, Cnam, chaire de droit social

**L'approche par les parcours et les cycles de vie : un rempart contre les discriminations ?**

Chantal Nicole-Drancourt, Lise-CNRS, Cnam

**Hors thème**

**La nouvelle donne du marché providence**

Ingo Bode, School of Social and Political Studies, Université d'Edimbourg, Grande-Bretagne



ENTRETIEN AVEC...

Christine Stivin, DRH, Caisse d'épargne Poitou-Charentes  
réalisé par Marie Mercat-Bruns, Cnam, chaire de droit social  
**La gestion des seniors à la Caisse d'épargne Poitou-Charentes,  
partenaire du projet « Atout'Âge »**

FAITS ET CHIFFRES...

**Taux de rendement de l'opération retraite et redistribution  
intragénérationnelle**  
Karine Briard, Vincent Lelieur, Cnav

LE POINT SUR...

**Gestion des âges : bilan du programme européen Equal  
et de la stratégie pour l'emploi**  
Michèle Thozet, Commission européenne

**Les discriminations fondées sur l'âge  
dans le rapport 2006 de la Halde**  
Sylvie Kern, Direction des affaires juridiques de la Halde

REGARDS SUR LE DROIT

**La jurisprudence européenne sur les discriminations  
fondées sur l'âge**  
Mathieu Brisse, Commission européenne,  
Direction générale de l'Emploi et des Affaires sociales

NOTES DE LECTURE

**Analyses critiques**

*Les musulmans face à la mort en France*  
de Atmane Aggoun (Catherine Delcroix)

*Être salarié âgé dans une société en mutation.*

*Le cas de la Corée dans une perspective comparée*  
de Hae Ran Kim-Lescarret (Frédéric Lesemann)

*Du marché du travail à la retraite : des trajectoires types  
pour les assurés du régime général de la Sécurité sociale*  
de Karine Briard (Didier Blanchet)

**Les parutions**



Marie MERCAT-BRUNS, Cnam, chaire de droit social

## Avant-propos

La lutte contre les discriminations professionnelles est un sujet d'actualité en raison de la volonté générale de promouvoir une politique d'intégration des minorités ethniques et de l'exigence croissante du respect des normes européennes. Or, par un raisonnement analogique, les normes légales qui s'appliquent à des discriminations de nature fondamentalement différentes (l'âge, le sexe, le handicap, l'ethnie et bien d'autres) renvoient à des catégories de salariés dans des situations très diverses. Les réflexions actuelles sur les discriminations n'approfondissent pas suffisamment la particularité de la discrimination fondée sur l'âge qui paraît, pour beaucoup, insaisissable (Berlorgey, 2002) ou inexistante (Langlois, 2006). En effet, l'âge a plutôt servi à identifier certaines catégories de salariés pour leur accorder ou retirer des droits et constitue, bon gré mal gré, un critère fondateur des politiques sociales (Guillemard, 2003).

En outre, lorsque l'on envisage la question de la discrimination fondée sur l'âge, de quel âge s'agit-il ? Les jeunes et les seniors constituent deux catégories d'actifs qui sont confrontés à des difficultés d'employabilité mais existe-t-il un seuil, une limite ou une tranche d'âges qui permettent d'identifier les populations les plus exposées aux risques ? La loi française du 16 novembre 2001 qui interdit les discriminations professionnelles directes et indirectes s'applique à tous les âges sans autres précisions, à la différence d'autres législations à l'étranger. La discrimination à l'encontre d'un travailleur âgé est-elle de même nature que celle que peut subir un jeune ? La preuve de la discrimination fondée sur l'âge est-elle plus facile lorsque les différences de traitement concernent des salariés ayant un écart d'âge plus important ? Dénoncer des discriminations fondées sur l'âge ne contribue-t-il pas à creuser le fossé entre les générations plutôt qu'à traiter de problèmes communs ? Pour l'instant, force est de constater que le contentieux sur l'âge est réduit<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Cass. Soc., 21 décembre 2006, n° 05-12.816, *Liaisons sociales*, 10 janvier 2007, n° 14785.

Ainsi l'objectif de ce numéro de *Retraite et Société* est-il, en premier lieu, de cerner la notion de discrimination fondée sur l'âge à travers les différentes disciplines (sociologie, économie, gestion, droit français, droit étranger, etc.), étant donné que tous les âges sont concernés en France et que le débat sur les discriminations dérive d'un fait social qui a des ramifications multiples. De cet état des lieux, il ressort que la nature même de la discrimination fondée sur l'âge suppose une discussion sur ses sources. L'évolution du débat actuel sur la lutte contre les discriminations permet de distinguer la sanction de ces pratiques et la prévention des discriminations : suivi des catégories, mise en place de formations contre les préjugés sur l'âge, promotion de la diversité qui incorpore la gestion des âges<sup>2</sup>. Cette réflexion dépasse la discrimination fondée sur l'âge dans l'emploi et nous permet de nous interroger, en filigrane, sur la discrimination en général, l'intérêt étant le caractère universel de l'âge. En effet, chacun est « potentiellement vieux » et a été jeune (Mercat-Bruns, 2001).

L'apport doctrinal américain sur la discrimination (Minow, 1990) inspire une réflexion plus large sur le piège que peut recéler la lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité : « *que l'on prenne en compte une différence, l'égalité concrète, traiter différemment les personnes dans des situations différentes ou que l'on nie cette différence, le principe de non-discrimination ou l'égalité formelle, pour éviter de la perpétuer, on se retrouve dans une impasse dans l'appréhension de la différence. D'un côté, en la désignant, on entretient l'image de vulnérabilité du travailleur âgé ou du plus jeune et de l'autre, en ignorant la différence par un attachement à l'égalité stricte sans distinction entre les individus, on la perpétue également en évitant de compenser une inégalité éventuelle* ».

Au fond, il faut repenser « le rapport à la différence » (Minow, 1990) : comment adapter le lien professionnel au vieillissement actif plutôt que de stigmatiser les jeunes (CPE)<sup>3</sup> ou les vieux (le CDD « seniors »)<sup>4</sup> ? Comment appréhender les questions de générations plutôt que de considérer que la discrimination est seulement liée à la personne victime ou imputable à son auteur ? Ce numéro de *Retraite et Société* cherche donc, en deuxième lieu, à enrichir la réflexion sur le principe de non-discrimination à la lumière d'une analyse de la discrimination fondée sur l'âge.

---

<sup>2</sup> ANI du 13 octobre 2005, *Liaisons sociales*, Legis. n° 8636, 25 octobre 2005, avenant du 9 mars 2006, étendu par Arr. du 12 juillet 2006, *JO*, 22 juillet, p. 11002.

<sup>3</sup> Sur le CPE, voir D. Chagnollaud, La constitutionnalité de l'article 8 du projet de loi pour l'égalité des chances, *Point de vue*, D. 2006, n° 12, p. 804.

<sup>4</sup> CDD pour les plus de 57 ans, Décret n° 2006-1070 du 28 août 2006, *JO*, 29 août 2006.



Elle peut porter ses fruits si elle s'inspire d'une démarche pluridisciplinaire qui appréhende les significations de la discrimination fondée sur l'âge sans la dissocier du traitement de ses causes.

Dans ce double objectif, quête d'une notion dans un contexte pluridisciplinaire et approche comparative et réflexive sur la prévention de cette discrimination, des auteurs d'horizons divers ont contribué à ce numéro de *Retraite et Société*. Dans un premier temps, **Anne-Marie Guillemard** brosse un panorama du contexte français des politiques publiques et les pratiques d'entreprises qui ont favorisé une logique de segmentation par l'âge et la montée des difficultés que subissent les jeunes et les seniors en matière d'emploi. L'auteur préconise certains remèdes adaptés face à cette émergence des discriminations, telles que les politiques qui s'attachent à entretenir le capital humain tout au long du cycle de vie.

**Marie-Cécile Amauger-Lattes** entreprend une analyse inspirée du droit français et du droit européen. Elle montre la plasticité de la notion juridique de discrimination fondée sur l'âge qui admet, notamment, des exceptions au principe de l'interdiction et qui se fonde sur un critère éminemment variable, l'âge. Or, l'auteur fait observer que le caractère relatif de cette discrimination ne lui permet pas d'échapper au contrôle des juges européens.

Ensuite, **Fabienne Berton** pose frontalement la question de la rationalité économique des pratiques discriminatoires. Elle s'appuie sur deux conceptions différentes de la rationalité économique. Selon une rationalité optimisatrice, la discrimination est ignorée. Seule doit rentrer en ligne de compte la productivité marginale des salariés et il est difficile de conclure à une trop faible productivité de ces salariés par rapport à leur salaire. En revanche, selon une rationalité interprétative, la discrimination, en tant que croyance et préjugé, est partie intégrante de l'action humaine. Les stéréotypes liés à l'âge permettent d'écarter les travailleurs âgés de l'emploi, et l'âge constitue également un critère de tri dans les modalités de recrutement dans un contexte d'abondance de l'offre de travail.

Le point de vue d'une gestionnaire, **Éléonore Marbot**, est également essentiel pour comprendre comment les seniors et les juniors eux-mêmes peuvent se sentir discriminés au travers des politiques de ressources humaines d'une entreprise. L'auteur choisit de partir d'une étude de terrain auprès des vendeurs dans le secteur de la grande distribution. Elle envisage d'abord la notion de discrimination notamment sous l'angle de l'équité intergénérationnelle. « *Comment les jeunes évaluent-ils les rétributions qu'ils ont par rapport à ceux qui ont dix ans de plus qu'eux dans le même métier?* » L'auteur part du postulat que l'équité,

contrairement à la non-discrimination, repose sur la perception des personnes. L'enquête réalisée analyse la perception des vendeurs face à trois politiques de ressources humaines : l'entretien annuel d'évaluation, la formation et la politique de gestion des carrières. **Éléonore Marbot** conclut que la perception de l'équité générationnelle des seniors dépend notamment de plusieurs facteurs : la vision que les DRH et les managers leur renvoient et leur respect de la non-discrimination à l'égard de l'âge, la valorisation de la personne, de son métier et de son avenir, l'accès et le contenu des outils RH et enfin la manière dont les salariés ont été traités dans le passé.

Cette analyse pluridisciplinaire ne serait pas complète sans une prise en compte de ce qui se passe à l'étranger, et plus précisément aux États-Unis où le terme d'« âgisme » est né. La législation qui interdit la discrimination professionnelle à l'encontre des seuls salariés de plus de 40 ans a fait l'objet d'une importante jurisprudence. **Howard C. Eglit** retrace la construction légale et jurisprudentielle de cette norme plus ancienne en montrant quels sont les préjugés sur l'âge à travers le contentieux relatif au coût et à la performance du salarié âgé. Il évoque également le sort distinct des règles qui visent les jeunes.

Au Canada, le droit québécois offre un éclairage de la notion de discrimination fondée sur l'âge, notamment sous l'angle du droit constitutionnel. Menée par **Tanaquil Burke**, l'analyse de la *Charte canadienne des droits et libertés*, de la *Charte des droits et libertés de la personne* et de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* ainsi que de la jurisprudence relative au droit à l'égalité et au principe de non-discrimination montrent que l'âge est différent des autres motifs interdits de discrimination par son caractère universel et variable. Au Québec, les différences de traitement fondées sur l'âge semblent également plus facilement justifiables et touchent un ensemble de politiques sociales. Lutter contre les préjugés suppose de concevoir des mesures, des normes, des programmes qui seront bénéfiques pour les travailleurs de tous âges, au-delà des fins de carrière.

Une deuxième partie de ce numéro s'attarde alors sur la prévention des discriminations fondées sur l'âge. À partir d'une réflexion plus générale, **Chantal Nicole-Drancourt** appréhende autrement ces discriminations en érigeant, comme rempart, une approche par les cycles de vie. En effet, elle illustre les limites d'une approche catégorielle de la protection sociale et la nécessité de sécuriser les trajectoires sociales à travers une approche renouvelée du cycle de vie qui réarticule protection sociale et mode de vie des individus. Au regard du droit, il est également possible de réfléchir à la prévention de la discrimination fondée sur l'âge en évitant la stigmatisation de l'âge par l'anticipation des difficultés communes d'un ensemble de groupes sociaux protégés.





Dans un cadre individuel, **Marie Mercat-Bruns** s'inspire du principe élargi de non-discrimination fondé sur le handicap qui incite à l'aménagement raisonnable du poste de travail et envisage son application au salarié vieillissant, homme ou femme, tout au long de sa carrière. En outre, certaines obligations légales et contractuelles sur les risques inhérents à la relation de travail, comme l'obligation de sécurité, ont, dans une certaine mesure, cette vocation de prévention. Dans un cadre collectif, la négociation collective, même celle qui ne porte pas exclusivement sur les seniors, et l'action institutionnelle de la Halde peuvent contribuer également à la diversification des moyens de prévention des discriminations.

La rubrique « Regards sur le droit » fait le point sur la jurisprudence de la Cour de justice des Communautés européennes au regard de l'âge. **Mathieu Brisse** de la Commission européenne explique la portée de l'arrêt *Mangold* qui considère comme discriminatoire une loi allemande permettant la conclusion de contrats à durée déterminée pour une catégorie d'âges supérieure à 52 ans. La Cour s'est penchée sur la légitimité de l'objectif de ce contrat mais aussi sur la proportionnalité des mesures adoptées. L'auteur évoque aussi deux recours préjudiciels qui permettront, quant à eux, de connaître la position de la Cour sur des conventions collectives espagnoles imposant un âge à la retraite aux personnes ayant droit à une pension publique.

La rubrique « Le point sur » porte sur deux formes d'actions de la lutte contre les discriminations liées aux cohortes d'âges. **Michèle Thozet** de la Commission européenne nous dresse un bilan du programme européen Equal et de la stratégie européenne pour l'emploi. Dans le cadre du Fonds social européen, instrument financier de la stratégie européenne pour l'emploi, l'initiative communautaire Equal vise à lutter contre toutes les formes de discriminations dans la sphère du travail et de l'emploi, et notamment contre la discrimination fondée sur l'âge à travers la promotion d'actions concrètes dans les États membres. **Sylvie Kern** de la Halde, la Haute autorité de lutte contre les discriminations et l'égalité, fait le bilan des réclamations individuelles et des actions de cette instance au regard des différences de traitement arbitraires en raison de l'âge.

Enfin, *Retraite et Société* a interrogé **Christine Stivin**, DRH de la Caisse d'épargne de Poitou-Charentes, qui a participé à un projet régional « Atout'âge » promu par le programme européen Equal. Elle explique comment la préoccupation de la gestion des seniors a permis de mettre au point un « entretien de carrière » destiné à tous les salariés et différent selon le parcours, le potentiel et les ambitions de chacun.



## Résumés

### Pourquoi l'âge est-il en France le premier facteur de discrimination dans l'emploi ?

par A.-M. Guillemard

Après avoir pris la mesure de l'ampleur de la discrimination à l'encontre de l'âge en France, l'article s'interroge sur les raisons pour lesquelles, en matière d'emploi, la stigmatisation et la discrimination par l'âge se sont développées en France. L'explication proposée voit dans les options politiques adoptées dès la fin des années soixante-dix l'enclenchement de ce processus. Au nom de la sauvegarde de l'emploi, il a été choisi d'indemniser la sortie anticipée des seniors dans une logique de partage de l'emploi. Parce que la France a fait un usage massif et sur une longue période des mesures d'âge financées publiquement, l'âge est devenu bientôt la principale variable d'ajustement aux fluctuations du marché du travail. Dès lors, la segmentation par l'âge des dispositifs d'emploi s'est amplifiée et a alimenté l'édification de barrières d'âge et de stéréotypes sur l'âge.

Afin de sortir de ce cercle vicieux, il faut sans doute prendre conscience que la gestion segmentée par l'âge des populations a atteint ses limites. Il faudrait inventer une nouvelle gestion de la diversité et de la synergie des âges et privilégier des instruments neutres sur le plan de l'âge, s'attachant à entretenir le capital humain tout au long du cycle de vie.

## La discrimination fondée sur l'âge : une notion circonstancielle sous haute surveillance

par M.-C. Amauger-Lattes

La discrimination fondée sur l'âge est une notion juridique d'apparition relativement récente et son interdiction, contrairement à d'autres formes de discrimination, ne s'impose pas avec la force de l'évidence. Les conséquences de l'âge ne nécessitent-elles pas des différences de traitement pour en contrer les méfaits ? Il en résulte une définition particulièrement flexible de cette forme de discrimination, qui permet une adaptation aux circonstances mais présente le risque d'une marginalisation de son application.

Certains ont ainsi soutenu que la différence de traitement en fonction de l'âge serait la règle et la discrimination l'exception. Il n'en est rien du fait du contrôle exercé par la Cour de justice des Communautés européennes sur la rigueur duquel l'arrêt *Mangold* ne laisse aucun doute. L'interdiction des discriminations fondées sur l'âge se voit ainsi conférer l'autorité d'un « *principe général du droit communautaire* » qui exclut qu'elle soit trop aisément écartée. Cette jurisprudence n'est pas sans conséquence pour l'ensemble des acteurs sociaux. C'est à travers ce prisme que les mesures d'âge devront être désormais élaborées ou revisitées.



## L'âge dans le monde du travail aux États-Unis

par H.C. Eglit

Alors que les préjugés religieux, ethniques ou xénophobes sont désormais considérés comme injustifiables par la société américaine, la discrimination par l'âge fait l'objet d'un traitement ambivalent. On l'observe tant dans les pratiques d'entreprise que dans l'application des lois fédérales comme dans celles des États et des collectivités locales. La majeure partie de cet article est consacrée aux discriminations qui frappent les travailleurs âgés. Elles sont prohibées par l'*Age Discrimination in Employment Act* de 1967, dont l'auteur décrit l'accouchement laborieux. Ce texte fondateur (relayé par des lois particulières promulguées au niveau des États) a été rédigé en des termes généraux et a par conséquent donné lieu à une abondante jurisprudence parfois contradictoire.

À l'évidence, les discriminations persistent dans le monde du travail comme en témoigne le nombre considérable de dossiers déposés devant la Commission pour l'égalité des chances dans l'emploi. L'auteur examine les prétextes de cette discrimination par l'âge sur lesquels il porte un regard critique: coût des travailleurs âgés par rapport à leur productivité, difficultés d'adaptation au changement, manque de motivation et de créativité, santé défaillante, etc. L'article se conclut par quelques pages consacrées à l'emploi des jeunes, voire des très jeunes, la plupart du temps sous-rémunérés, et parfois confrontés à des conditions de travail pénibles.

## Un éclairage du droit québécois

par T. Burke

Au Québec, trois lois garantissent le droit à l'égalité et le principe de non-discrimination dans l'emploi. Il s'agit de la *Charte canadienne des droits et libertés*, de la *Charte des droits et libertés de la personne* et de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Chacune de ces lois assure une protection contre les atteintes discriminatoires fondées sur l'âge qui peuvent avoir cours tout au long du parcours de vie professionnelle d'un travailleur, quel que soit son âge ou le groupe d'âges auquel il appartient.

En comparaison avec les autres motifs de discrimination punis par la loi, l'âge sème une certaine confusion et reçoit, du gouvernement québécois comme des différentes instances juridictionnelles, un traitement distinct. En effet, dès l'accès à l'emploi et jusqu'à la rupture du lien d'emploi, une personne peut faire l'objet d'une différence de traitement fondée sur l'âge. Lorsqu'une distinction fondée sur l'âge dans l'emploi est prouvée, un employeur, et parfois le gouvernement, doit alors apporter une explication raisonnable pour justifier sa décision ou, s'il reconnaît que l'âge l'a influencée, il peut fournir une justification à cette distinction. Trois justifications des différences de traitement fondées sur l'âge peuvent être invoquées: l'exigence professionnelle justifiée, la promotion sociale et l'utilisation non discriminatoire de l'âge dans le domaine des assurances, des rentes, des avantages sociaux et de la retraite.



## La gestion des âges et l'équité entre les générations

par É. Marbot

Le baby-boom (1946-1965) et le baby-gap (1974-1994) ont marqué la démographie de la France et se reflètent sur la pyramide des âges des organisations. Les entreprises ont intégré le fait qu'elles doivent, afin de conserver des employés mobilisés, modifier leurs règles du jeu et porter une attention particulière d'une part aux juniors pour les fidéliser, et d'autre part aux seniors pour les maintenir à un haut niveau de performance. Parallèlement, les lois contre la discrimination affirment la nécessité de ne pas traiter différemment des personnes placées dans des situations comparables en se fondant sur le critère de l'âge.

Cette étude a pour objet de comprendre comment chacune de ces catégories d'âges (juniors et seniors) définit l'équité et les pratiques jugées inéquitables en matière de ressources humaines.

À travers cette recherche, une évidence s'impose. Les actions à entreprendre sont nombreuses, très diverses et peu coûteuses. Quelles que soient les mesures prises, elles devront suivre un principe : ne pas gérer les salariés par les âges mais par leurs activités réelles, leurs performances et leurs compétences. Si les politiques de ressources humaines doivent être destinées à tous, leurs modalités devraient être adaptées à l'âge et à l'ancienneté des salariés. En effet, l'équité repose sur la perception de ce qui est juste. Or, ce qui est juste pour chaque salarié dépend, entre autres, à la fois de ses caractéristiques individuelles et générationnelles.

## Les salariés de plus de 50 ans : comportement rationnel ou discriminatoire des employeurs ?

par F. Berton

Cette synthèse de la littérature récente sur l'emploi des travailleurs âgés s'appuie sur deux conceptions différentes de la rationalité en usage dans les travaux économiques. Selon l'une, les phénomènes de discrimination au travail n'entrent pas dans le champ de la théorie économique. Selon l'autre, ils en sont parties prenantes.

Pour la première conception – substantive et optimisatrice – seule doit entrer en ligne de compte la productivité marginale des salariés et, si leur salaire y est ajusté, l'efficiencia productive est assurée. Les études montrent que les salariés âgés restés en emploi perçoivent un salaire élevé, que leur productivité y est proportionnée et que la diminution de leurs capacités physiques et mentales liée à l'âge est compensée par leur expérience.

Pour la seconde conception – la rationalité interprétative – la discrimination, en tant que croyance et préjugé, est partie intégrante de l'action humaine. Les travailleurs âgés sont souvent perçus comme plus lents dans l'acquisition de nouvelles compétences, incapables ou peu disposés à s'adapter à l'évolution technologique, moins productifs que les travailleurs plus jeunes et plus susceptibles de tomber malades.

Les travailleurs âgés écartés de l'emploi souffrent à la fois de ces stéréotypes liés à l'âge et des modalités de recrutement des entreprises dans un contexte d'abondance d'offre de travail.



## Prévention de la discrimination fondée sur l'âge et diversification des normes juridiques

par M. Mercat-Bruns

La prévention regroupe l'ensemble des mesures et des institutions destinées à empêcher – ou au moins à limiter – la réalisation d'un risque, la production d'un dommage, l'accomplissement d'actes nuisibles en s'efforçant d'en supprimer les causes et les moyens. La faible portée de l'interdiction légale des discriminations fondées sur l'âge incite à rechercher d'autres moyens juridiques que la sanction de son auteur, en vue d'appréhender cette discrimination. Jusqu'à présent, les mesures d'âge ont visé à protéger des personnes considérées comme faiblement employables ou à défendre des victimes de discrimination, au lieu d'envisager les relations à partir desquelles la situation des salariés, jeunes ou seniors, s'est construite et a produit certaines exclusions professionnelles.

L'enjeu de cette contribution est de déceler les causes de la discrimination fondée sur l'âge en s'intéressant à un encadrement multiple des rapports professionnels tout le long de la vie au travail. Sur le plan individuel, il serait possible d'exiger, comme pour le handicap, d'aménager le poste en étendant la portée de l'interdiction des discriminations ou de rappeler les obligations légales et contractuelles de l'employeur, qui cherchent à limiter les risques inhérents au travail quel que soit l'âge du salarié. Sur le plan collectif, il s'agit de mesurer la portée éventuelle des accords collectifs et de l'action de la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (Halde) sur le terrain de la prévention des discriminations fondées sur l'âge.



## L'approche par les parcours et les cycles de vie : un rempart contre les discriminations ?

par C. Nicole-Drancourt

Tout en réparant les dégâts de l'économie, les dispositifs de l'action sociale engendrent ce dont ils cherchent à protéger, à savoir de la stigmatisation, de la discrimination, voire de l'exclusion sociale. Laissant de côté les interprétations qui mettent en cause l'opportunité même de ces dispositifs, l'auteur s'interroge sur les référentiels à l'œuvre dans leur mise en forme et dans les modalités de l'intervention publique. À partir de résultats d'enquêtes empiriques portant sur les jeunes et sur les mères, l'article met en évidence le décalage entre la déstandardisation des modes de vie et l'obsolescence des référentiels d'action publique en faveur de la famille ou de la gestion des âges.

Comme en écho à ces impasses, la dynamique européenne et les objectifs de la stratégie de Lisbonne sur le « *renforcement des potentiels individuels et sociaux vers l'acquisition d'une plus grande autonomie de la personne* » offrent de nouvelles pistes à travers la notion d'« *État d'investissement social* ». Derrière cette notion, une double perspective est envisagée dans les modalités d'intervention de l'État : pour la prévention sociale, celle de « *life course perspective* » et, pour l'accompagnement social, celle de « *life cycle perspective* ». Ces perspectives, qui semblent moins discriminantes et davantage représentatives des enchevêtrements d'activités des hommes et des femmes tout au long de la vie, gagneraient néanmoins aujourd'hui à être mieux explorées empiriquement.



## La nouvelle donne du marché providence

par I. Bode

Depuis un certain temps, une nouvelle donnée est apparue: l'émergence des «marchés providence» dans les pays occidentaux. Cette notion renvoie aux systèmes de services ou transferts sociaux qui sont soumis aux règles marchandes tout en restant régulés par les pouvoirs publics. Jusqu'ici, on a pourtant peu réfléchi sur l'architecture complexe de ces marchés. Cet article vise à dresser un tableau des manifestations de ces marchés, en s'appuyant sur l'exemple de l'aide à domicile auprès des personnes âgées.

Adoptant une perspective comparative, il analyse plus particulièrement leur «encastrement» qui consiste en des régulations permettant d'articuler la logique marchande avec une logique centrée sur le besoin social, traditionnellement à l'origine des interventions des acteurs familiaux, associatifs et publics. L'analyse est fondée sur une revue de la littérature internationale ainsi que sur un certain nombre d'études de cas menés par l'auteur. Son argument principal est que si les systèmes «marchandisés» restent encadrés par des régulations spécifiques, ils provoquent néanmoins une production de services inconstante, ce qui n'est pas sans conséquences sur la qualité de l'aide fournie et les inégalités sociales régissant l'accès à celle-ci.

### Numéros déjà parus :

- n° 34 - octobre 2001 : Images de la vieillesse..... 16 €
- n° 35 - janvier 2002 : Conflits de générations ?..... 16 €
- n° 36 - juin 2002 : Gestion des âges et fin d'activité..... 16 €
- n° 37 - octobre 2002 : Gestion des âges et fin d'activité (suite)..... 16 €
- n° 38 - janvier 2003 : L'Europe du grand âge..... 16 €
- n° 39 - juin 2003 : Nouvelles données sur le grand âge..... 16 €
- n° 40 - octobre 2003 : Les retraites au futur..... 16 €
- n° 41 - janvier 2004 : À l'Est quoi de nouveau ?... .. 16 €
- n° 42 - juin 2004 : Travailler après la retraite en Amérique du Nord.....16,50 €
- n° 43 - octobre 2004 : Les femmes et la retraite..... 16,50 €
- n° 44 - janvier 2005 : Le vieillissement des immigrés..... 16,50 €
- n° 45 - juin 2005 : Les nouvelles données démographiques ..... 19 €
- n° 46 - octobre 2005 : Le soutien aux personnes âgées en Europe..... 19 €
- n° 47 - janvier 2006 : Aspects économiques du vieillissement ..... 19 €
- n° 48 - juin 2006 : Réforme des retraites : bilan et perspectives..... 19 €
- n° 49 - octobre 2006 : Santé et inaptitude en fin de carrière ..... 19 €
- n° 50 - janvier 2007 : Les retraites en Europe ..... 19 €
- n° 51 - juin 2007 : La discrimination fondée sur l'âge dans l'emploi .....19 €

### À paraître (titres provisoires) :

- n° 52 - octobre 2007 : Le vieillissement au grand âge
- n° 53 - janvier 2008 : Familles et professionnels auprès des personnes dépendantes
- n° 54 - juin 2008 : Le rendez-vous 2008

