

La situation des femmes en fin de carrière en France



AGender

Searching for and promoting good practices
in the area of man/woman equality
and age management in Europe

Etude réalisée par Rachel Silvera pour le cabinet Emergences



equal
lutter contre les discriminations
et les inégalités face à l'emploi

SOMMAIRE

Introduction.....	3
1. Situation des femmes dans l'emploi selon l'âge	5
1.1. Le constat statistique : des données incomplètes.....	5
1.2. Le vieillissement au travail des femmes en matière de conditions de travail et de santé	11
1.3. Conditions et niveaux de retraite actuels pour les femmes de plus de 50 ans et projections.....	12
2. La situation dans le commerce	16
3. Politiques et dispositifs français de lutte contre les discriminations fondées sur le genre et l'âge et bonnes pratiques	19
3.1. La position des partenaires sociaux.....	19
3.2. Les politiques françaises face aux discriminations hommes/femmes et âge : deux champs toujours dissociés	20
3.3. Les entreprises qui s'engagent dans la lutte contre les discriminations fondées sur le genre et l'âge... des efforts à poursuivre !	23
Conclusion : des phénomènes de discriminations cumulées.....	27
Bibliographie.....	28

Introduction

La question du vieillissement de la population est une préoccupation nationale et européenne. L'amélioration de l'espérance de vie est certes avant tout un progrès social mais pose de plus en plus le problème démographique de l'équilibre entre actifs et inactifs, même si en France, le taux de fécondité est relativement élevé par rapport à nos voisins et notamment dans les pays partenaires du projet AGENDER (Portugal et Malte). Du côté de l'emploi, les taux sont très faibles aux deux extrémités de la vie active, notamment chez les « seniors » (plus de 50 ans).

L'Union européenne s'est fixée en 2000, au sommet de Lisbonne, un objectif de 70% de taux d'emploi global, de 60% pour les femmes, et en 2001 de 50% pour les plus de 55 ans. Ce taux est actuellement de 42,5% dans l'UE à 25, et seulement de 37,9% pour la France¹. Rappelons cependant que la France a fixé comme âge de départ à la retraite 60 ans, ce qui explique en partie ce décalage par rapport à des pays voisins où cet âge est nettement plus élevé (autour de 65 ans).

La France a eu recours massivement, durant des décennies, aux départs en retraite anticipés pour faire face aux restructurations. Cette politique, désormais remise en cause, est cependant encore active sur le plan social et culturel : il apparaît « acceptable », voire souhaitable, que des salariés « seniors » partent en préretraite en cas de plans sociaux, et surtout pour des postes de travail pénibles. Mais la pénibilité n'explique pas tout : dans certains secteurs où des problèmes de sureffectifs de la main d'œuvre sont mis en avant, on a fait appel à ces mesures d'âge, c'est le cas notamment du secteur bancaire. Inversement, dans le secteur du bâtiment où la pénibilité est considérable, on n'a pas eu recours à ce type de mesure, du fait des pénuries de main-d'œuvre.

Avec la remise en cause des mesures de départs en retraite anticipés, la gestion des âges au travail pour les seniors fait l'objet de nouvelles préoccupations et de dispositifs publics. La réforme des retraites de 2003, qui a fait le choix d'un allongement des durées de cotisation pour faire face aux problèmes de financement, promeut également des dispositifs censés favoriser le maintien en activité des seniors. Mais tout ceci est encore loin d'être acquis. La mesure de dispense de recherche d'emploi, toujours en vigueur, qui permet à plus de 411 840 chômeurs de plus de 55 ans de bénéficier d'indemnisation sans rechercher d'emploi est en ce sens contradictoire.

Dans toute la thématique sur la gestion des âges, **une fois de plus et paradoxalement, le genre est absent**. Nous avons procédé à un tour d'horizon des nombreux travaux réalisés en France dans ce domaine et constaté que les données sur l'âge n'étaient pas toutes sexuées, que les interrogations sur la gestion des âges ne s'orientaient pas ou peu sur la place des femmes dans ce champ. Inversement, on observe qu'en France le développement des études sur le genre n'a pas intégré la question du vieillissement et de la place des femmes seniors dans notre société.

La situation des femmes « seniors » en France est pourtant préoccupante à plusieurs titres : en termes de conditions de travail et de santé, les phénomènes de vieillissement sont particuliers aux femmes, d'autant plus que tout au long de leur vie au travail, un certain « déni » de leurs maladies professionnelles et de la pénibilité de leur travail est à relever. Du point de vue de l'emploi, par ailleurs, pour bon nombre d'entre elles, les générations de plus de 50 ans ont connu des interruptions d'activité et ont eu des difficultés plus importantes que les hommes pour retravailler. Ceci a des conséquences graves en termes de droits à la

¹ Données Eurostat 2005

retraite, avec l'effet des deux dernières réformes qui se traduisent par un allongement des durées d'activité plus important pour les femmes.

Nous avons néanmoins obtenu indirectement quelques résultats. Dans un premier temps, nous avons recherché des données statistiques permettant d'établir un constat économique et social sur la place des femmes seniors. Puis nous avons mené quelques entretiens dans le secteur du commerce. Enfin, nous avons fait une étude des travaux réalisés dans ce champ.

Dans la première partie de ce rapport, nous faisons un constat général de la situation des femmes seniors, tant en matière d'emploi, de santé et de retraite. Dans un deuxième temps, un éclairage est consacré aux femmes seniors dans le commerce. Enfin, nous avons étudié les positions des partenaires sociaux, les dispositifs publics et les pratiques en entreprises s'agissant des femmes seniors.

1. Situation des femmes dans l'emploi selon l'âge

1.1. Le constat statistique : des données incomplètes...

Activité - Emploi

Lorsque l'on compare les taux d'activité par âge entre hommes et femmes, des différences importantes apparaissent : près de dix points d'activité séparent les hommes (63,6%) et les femmes (54,6%) de plus de 50 ans en 2005. Mais l'on constate une forte progression de l'activité féminine depuis 10 ans (plus de 10 points de progression) alors que les taux masculins pour ces tranches d'âge stagnent.

Tableau 1 - Taux d'activité par âge et sexe en %

	1975	1985	1995	2000	2005
Femmes					
15-24 ans	45,5	39,7	26,5	26,0	29,9
25-49 ans	58,6	70,8	78,3	79,3	81,1
50 ans et plus	42,9	39,8	43,9	50,5	54,6
Ensemble	51,5	55,6	59,9	61,7	63,8
Hommes					
15-24 ans	55,6	42,5	32,4	32,6	37,3
25-49 ans	97,0	96,5	95,5	94,8	94,4
50 ans et plus	79,5	64,5	58,6	63,2	63,6
Ensemble	82,5	75,9	74,0	74,4	74,5

Note : taux d'activité en mars de chaque année, sauf celles du recensement (avril en 1975 et 1982 ; janvier en 1990 et 1999), jusqu'en 2001, taux d'activité en moyenne annuelle à partir de 2002. Champ : personnes de 15 à 64 ans.

Source : Insee, enquêtes sur l'emploi.

Les comparaisons internationales sur ce point montrent que la France est parmi les pays où l'activité des seniors est particulièrement faible notamment pour les hommes par rapport à la moyenne des pays de l'OCDE, ce qui est l'inverse pour les femmes. En revanche, si l'on compare avec la Suède, les écarts sont considérables, surtout pour les femmes : on notait en 2000 un écart global de 20 points avec la Suède parmi les seniors (23 points pour les femmes et 17 points chez les hommes selon les données de l'OCDE 2005). Les taux d'activité des 65-69 ans étaient en 2000 de 2,5% pour les femmes et de 3,7% pour les hommes (contre respectivement 10,4% et 21,2% en moyenne OCDE), mais ceci, comme nous l'avons rappelé en introduction, est lié au départ légal en retraite à 60 ans en France.

Le tableau suivant est particulièrement éclairant sur la position respective des hommes et des femmes âgées sur le marché du travail : globalement, entre 50 et 64 ans, 40% des hommes sont considérés comme inactifs contre 52,6% des femmes. Cette inactivité s'explique en premier lieu par l'effet des préretraites et en second lieu, pour les femmes, en raison des responsabilités familiales qu'elles doivent assumer. Mais notons que pour toutes les tranches détaillées au dessus de 50 ans, les hommes sont plus souvent en préretraites (si l'on considère les 50-59 ans) que les femmes. Ces systèmes de sorties anticipées correspondent (encore) davantage aux conséquences des restructurations des groupes industriels à dominante masculine (à l'exception du bâtiment, du fait de pénuries de main-d'œuvre). Ceci a moins concerné les femmes, comme si pour ces dernières, les questions de pénibilités au travail (souvent à l'origine de la négociation des préretraites) ne se justifiaient pas ou moins.

Comme nous l'avons indiqué, l'autre résultat intéressant de ce tableau porte sur la part des femmes inactives compte tenu des responsabilités familiales qu'elles assument : on pourrait penser que ce motif « d'inactivité » soit déterminant pour les femmes de 25-49 ans, or il joue moins que pour les plus âgées, notamment entre 55 et 59 ans où près de 23% des femmes sont en inactivité pour ce motif (contre seulement 14% des 25-49 ans). On peut interpréter ce fait par le rôle transitoire que jouent les femmes de 55-59 ans : la prise en charge de leurs éventuels petits enfants et /ou de leurs propres parents ou beaux-parents devenus dépendants.

Tableau 2 - Statuts sur le marché du travail selon l'âge en France – 2001

	25-49 ans			50-64 ans			50-54 ans			55-59 ans			60-64 ans		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
ACTIFS	94,9	79,5	87,2	59,6	47,4	53,5	89,4	72,6	81	59,5	46	52,8	11	9,5	10,3
Actifs occupés	89	71,5	80,3	56,5	44	50,3	84,9	67,1	76	55,9	42,9	49,4	10,8	9,1	10
Chômeurs	5,9	8	7	3,1	3,4	3,3	4,5	5,5	5	3,6	3,1	3,4	0,2	0,4	0,3
« INACTIFS »	5,1	20,5	12,8	40,4	52,6	46,5	10,6	27,4	19	40,5	54	47,3	89	90,5	89,8
Découragés	0	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0	0,1	0,1	0,2	0,2	0,2	0	0	0
(pré)retraites	0	0	0	31,2	23	27,1	3	1,5	2,3	24,4	16,7	20,6	85,4	63,4	74,4
Maladies invalidités	1,8	1,6	1,7	4,8	4	4,4	5	4,3	4,7	7,6	5,7	6,7	1,4	1,6	1,5
Responsabilités familiales	0,1	13,8	7	0,1	19,6	9,9	0,1	18	9,1	0,1	22,6	11,4	0	19	9,5
Autres	3,2	5	4,1	4,2	5,9	5,1	2,5	3,5	3	8,2	8,8	8,5	2,2	6,5	4,3
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Source : OCDE



equal
lutter contre les discriminations
et les inégalités face à l'emploi

Si l'on utilise à présent l'indicateur le plus usité en Europe, c'est-à-dire le taux d'emploi, qui représente l'implication réelle au travail des seniors, on constate que le taux d'emploi des femmes françaises correspond à la moyenne européenne (ce qui est loin d'être le cas pour les Français), mais l'écart entre les genres persiste même s'il tend à se réduire en France, du fait des problèmes de retraite évoqués précédemment. Si l'on remonte aux années 70, on constate une chute des taux d'emploi des hommes de 50-64 ans, alors que celui des femmes n'a fait qu'augmenter. Mais pour les hommes, cette chute correspond aux plus âgés d'entre eux (60-64 ans) alors que pour les femmes, il s'agit des plus « jeunes » (OCDE, 2005).

Tableau 3 - Taux d'emploi des personnes âgées (55-64 ans)

	1995		2005	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
EU 25	-	-	51,8	33,7
EU15	47,2	25,3	53,1	35,4
France	33,8	25,6	40,7	35,2

Source : Eurostat, enquête sur les forces de travail

L'âge moyen de sortie du marché du travail confirme ce constat : il ne fait qu'augmenter chez les femmes (il était de 58 ans en 2001, et de 59,4 ans en 2004), alors que cet âge est stable et inférieur chez les hommes (58,2 ans et 58,4 ans pour les mêmes années).

Diplôme

Les données suivantes montrent que le diplôme maintient en activité les personnes âgées. En particulier, un diplôme du supérieur incite davantage les femmes que les hommes à être actif (l'écart entre le taux d'activité de l'ensemble des femmes et des très diplômées est plus élevé que chez les hommes). En revanche, les femmes non diplômées âgées sont moins présentes sur le marché du travail que l'ensemble des femmes.

Tableau 4 – Taux d'activité selon le diplôme et l'âge en 2003²

	50-59 ans		60 ans et plus	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Ensemble	80,8	66,1	5,9	3,6
Diplôme supérieur	93,1	82,5	19,9	15,3
Bac+2	88,8	75,3	12,1	7,2
Bac ou BP	83,1	72,4	8,2	5,3
CAP-BEP	80,9	71,1	6	4,9
Brevet des collègues	80,3	67,4	4,1	4,3
Sans diplôme	74,9	56,5	3,7	2,5

Source : Insee, Enquête emploi

² Ces données détaillées de l'enquête emploi ne sont disponibles que pour 2003

Catégories professionnelles

Les données suivantes confirment la répartition sexuée des emplois : les femmes sont nettement plus concentrées parmi les employées et moins représentées parmi les cadres, artisans et chefs d'entreprises. Pour les plus âgés, il y a une progression de la part des cadres très nette chez les hommes mais faible chez les femmes. En revanche, elles terminent moins souvent leur carrière comme employées, mais sont plus représentées parmi les agricultrices et les commerçantes.

Tableau 5 – Répartition des actifs occupés selon la catégorie professionnelle et l'âge en 2003

	Tout âge		50-59 ans		60 ans et plus	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Ensemble	100	100	100	100	100	100
Agriculteurs	3,8	2,2	5,5	4	16	9,6
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	7,7	4	12,1	6,5	20,3	14,8
Cadres et professions supérieures	17	10,8	22,4	11,7	26,5	13,2
Professions intermédiaires	22,2	24,2	21,1	21,2	13,7	12
Employés	12,2	48,6	9	46,8	6,5	43,6
Ouvriers	36,9	10,2	29,4	9,4	16,7	6

Source : Insee, Enquête emploi

Secteurs d'activité

La répartition des emplois par secteurs d'activité confirme la sur-représentation des femmes dans le tertiaire, mais l'âge déforme légèrement les effets sectoriels : les femmes de plus de 50 ans sont plus nombreuses que l'ensemble des femmes dans l'agriculture (ce qui est vrai également pour les hommes mais dans une moindre mesure). Si globalement les femmes seniors sont un peu moins nombreuses dans le tertiaire, elles sont en revanche plus souvent dans les services aux particuliers (surtout pour les plus de 60 ans) et dans l'éducation et la santé. Quant au commerce dont nous parlerons ultérieurement, les femmes seniors y sont légèrement moins nombreuses, ce qui est vrai également pour les hommes.

Tableau 6 – Répartition des actifs occupés selon le secteur d'activité et l'âge en 2003

	Tout âge		50-59 ans		60 ans et plus	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Ensemble	100	100	100	100	100	100
Agriculture	5,5	2,9	6,6	4,6	17,3	18,1
Industrie	22,9	10,7	24	9,7	12,1	5,2
- Ind. Agricoles	3	2,5	2,3	1,5	1,3	1,2
- Ind. Biens de consommation	2,8	2,9	3,5	2,5	1,3	2
- Auto						
- Biens équipements	2	0,5	2,4	0,4	0,6	0
- Biens intermédiaires	5	1,5	5,4	1,6	2,6	1,2
- Energie	8,5	3,2	9,1	3,3	5,2	1,2
- Construction	1,5	0,5	1,4	0,3	0,6	0
	10,7	1,3	10,4	1,6	7,8	1,6
Tertiaire	60,5	84,6	58,4	83,5	62,1	81,9
- Commerces	12,9	13,6	11,8	10,7	11,1	11,6
- Transports	6	2,2	5,9	1,4	3,9	0,4
- Acti. Financières	2,4	3,5	3,3	3,6	1,6	1,2
- Acti. Immobilières	1	1,4	1,3	1,8	3,3	2
- Services aux entreprises	13,6	11,5	10,3	8	13	6,4
- Services aux particuliers	6,2	11,1	4,6	10,4	7,5	21,3
- Education, santé, action sociale	9	29,4	11,5	33,1	12,4	25,7
- Administrations	9,4	12	9,6	11,4	9,1	13,3

Source : Insee, Enquête emploi

Chômage

S'agissant des taux de chômage, le surchômage féminin est désormais surtout concentré chez les jeunes de moins de 25 ans, l'écart entre les hommes et les femmes de plus de 50 ans n'étant plus que de 0,6 point.

Tableau 7 – taux de chômage par âge et sexe En %

	1990	1995	2000	2005
Femmes	12,1	13,9	11,9	10,9
15-24 ans	23,9	32,2	23,7	24,6
25-49 ans	10,9	12,9	11,6	10,4
50 ans et plus	8,2	8,4	8,5	7,2
Hommes	7,0	9,8	8,5	9,0
15-24 ans	15,3	20,9	18,4	21,4
25-49 ans	6,0	8,9	7,7	8,0
50 ans et plus	5,7	7,5	6,9	6,6

Note : taux de chômage au sens du BIT en mars de chaque année (sauf celle du recensement : janvier en 1990 et 1999) jusqu'en 2001

Note : taux de chômage en moyenne annuelle à partir de 2002.

Champ : actifs de 15 à 64 ans.

Source : Insee, enquêtes Emploi.

Il y a également une forte différence dans la fréquence de reprise d'emploi : les femmes ont un taux de reprise d'emploi plus élevé que les hommes de plus de 50 ans, selon l'Enquête « Sortant du chômage » de l'Unedic (Delvaux, 2004) : 35,8% des hommes de 50 ans et plus ont repris un emploi contre 44,1% des femmes, 6 mois après leur entrée au chômage.

Pour autant, les difficultés de retour à l'emploi sont plus élevées pour les femmes seniors. Selon le rapport de l'Igas (2004), « *les femmes restent plus longtemps inscrites à l'ANPE et cherchent davantage à se maintenir en situation d'activité, même réduite, que les hommes parce qu'elles ont besoin de constituer des droits propres et de compléter une carrière discontinuée. Le retour à l'emploi s'effectue dans un cas sur cinq sur un contrat aidé, contre un cas sur quinze pour les hommes ; elles reprennent beaucoup moins souvent que les hommes des emplois à temps complet : 80% des retours se font chez les hommes sur un temps plein, 54% pour les femmes. Présente à tous les âges, cette spécificité s'accroît avec l'âge du demandeur* ». Enfin ce rapport souligne que la rémunération à la reprise d'emploi est plus faible chez les femmes d'autant plus si elles sont âgées.

Tableau 8 - Nature du contrat retrouvé selon l'âge et le sexe en %

	Hommes		Femmes	
	30-49 ans	50-64 ans	30-49 ans	50-64 ans
CDI	40	45	37	36
CDD	31	24	35	26
Intérim	17	16	8	3
Emploi aidé	5	7	10	21
Autre (vacation, emploi saisonnier)	7	8	10	14
Total	100	100	100	100

Source : Dares, enquête sur les sorties de chômage, cité par Igas (2004).

Tableau 9 - Salaire mensuel de l'emploi retrouvé selon l'âge et le sexe en %

	Hommes		Femmes	
	30-49 ans	50-64 ans	30-49 ans	50-64 ans
Moins de 762€	5	7	15	24
Entre 762€ et 1 143€	44	38	59	53
Entre 1 143€ et 1 524€	30	29	18	16
Plus de 1 524€	21	26	8	7
Total	100	100	100	100

Source : Dares, enquête sur les sorties de chômage, cité par Igas (2004).

1.2. Le vieillissement au travail des femmes en matière de conditions de travail et de santé

Des enquêtes au plan national et européen ont montré que l'état de santé avait une incidence sur l'emploi des personnes de plus de 50 ans, même si ce n'est pas le seul facteur. « *Deux effets semblent jouer simultanément en sens contraire : d'une part, des conditions de travail peuvent détériorer l'état de santé en fin de vie active (Volkoff et alii, 2000) et d'autre part, un mauvais état de santé peut provoquer une sortie anticipée du marché du travail (Barnay, 2005)* » (Barnay, Debrand, 2006). Ainsi, cette enquête montre que la maladie de Parkinson est particulièrement invalidante pour les femmes : les hommes atteints de cette maladie ont un taux d'emploi de 18,2% (inférieur de 71% à l'ensemble des hommes) et les femmes un taux d'emploi de 9,1%, soit un taux inférieur de 79% à la moyenne des femmes. Les accidents vasculaires cérébraux sont également très invalidants : baisse de l'activité de 55% pour les hommes et de 50% chez les femmes. Mais ces maladies concernent peu de personnes. Chez les femmes, les maladies nettement plus fréquentes

que chez les hommes en Europe sont : l'hypertension artérielle (25,7% contre 23,4% pour les hommes) : le taux d'emploi des femmes est inférieur de 8,4% par rapport à la moyenne féminine ; les polyarthrites (18% contre 9,3% des hommes) : le taux d'emploi féminin est inférieur de 26,3% ; l'ostéoporose (8,2% contre 1,2% pour les hommes) avec un taux d'emploi de moins 20,3% et enfin le cancer (4,9% contre 2,8%) et un taux d'emploi inférieur de 9%.

D'autres enquêtes montrent que la perception de la santé chez les salariés seniors est différemment vécue selon le genre : « *les femmes de même tranche d'âge que les hommes énoncent plus (ou plus facilement) certains troubles qu'elles lient à l'âge. (...) Les femmes sont sensiblement plus nombreuses à exprimer une souffrance psychique, quel qu'en soit le mode. Les hommes montrent un plus grand déni de cette souffrance (...). En premier lieu, sont évoqués des changements dans la qualité du sommeil qui constituent des signes tangibles et relativement précoces de l'avancée en âge. Ils sont souvent ressentis comme une source de perturbation de la qualité des activités diurnes, notamment le travail. (...). [En second lieu], les douleurs dans les articulations (cervicales, dorsales, lombaires, cou, poignets...) avec ou sans gêne dans les mouvements, sont progressivement plus importantes avec l'avancée en âge. Cette augmentation est sensiblement plus marquée chez les femmes* ». (Azema, 2003)³.

D'autres manifestations de vieillissement sont exprimées, comme la fatigue, la perte de tonus, etc. Il est évident que ces signes diffèrent selon les conditions de travail et pas seulement selon le genre : l'exposition à des horaires atypiques, les postures au travail (longue période debout...) jouent sur ces problèmes de santé et expliquent en partie qu'ils soient plus fréquents chez les femmes. En effet, dans les secteurs d'emplois féminisés, des formes de pénibilité non reconnues sont de plus en plus nombreuses comme c'est le cas dans le secteur hospitalier s'agissant du port de charges lourdes (notamment pour les aides-soignantes), du fait de rester debout, de marcher beaucoup... situations d'autant plus pénibles que la population féminine concernée est vieillissante (Davezies, 2003).

Enfin, les contraintes familiales et domestiques, accumulées tout au long du cycle de vie, renforcent les inégalités de genre face à la santé pour les salariées âgées.

1.3. Conditions et niveaux de retraite actuels pour les femmes de plus de 50 ans et projections

Selon Carole Bonnet (*Travail, genre et sociétés, 2004*), on dispose de données sur le montant des pensions à partir d'un échantillon construit par la Drees. En 2001, les femmes avaient des pensions de droits directs qui sont moitié de celles des hommes. Les pensions de droits directs étant les pensions acquises à titre professionnel. Quand on ajoute aux retraites en droits directs les pensions de réversion (qu'on appelle aussi droits dérivés), on obtient la retraite totale qui elle, n'est plus inférieure de 50% mais de 40%, c'est-à-dire que la pension de retraite des femmes est de 60% de celle des hommes. Ce sont donc des écarts très importants qui portent sur l'ensemble de la population des retraités quel que soit leur régime. Pour les salariés du secteur privé, la retraite de droits directs des femmes n'atteint que 40% de celle des hommes, mais pour les retraités du secteur public, la retraite des femmes atteint 80% de celle des hommes.

Deux raisons principales expliquent ces écarts

D'une part, les femmes ont **des durées de cotisation plus courtes** et elles ont connu, pendant leurs carrières, des rémunérations plus faibles, en particulier si l'on inclut le temps

³ Enquête réalisée auprès d'une quinzaine de salarié(e)s de 50 à 63 ans et de directions d'entreprises.

partiel. En 2001, la durée moyenne de cotisation pour les hommes retraités est de 40,5 ans alors que la durée de cotisation n'est que de 33 ans pour les femmes. Il s'agit ici des durées validées pour la retraite c'est-à-dire non seulement des durées travaillées mais aussi de toutes les majorations dont les femmes bénéficient (par exemple les majorations de durée d'assurance ou l'assurance vieillesse des parents au foyer qui font partie des avantages familiaux). Ces sept ans d'écart portent sur les durées validées, c'est-à-dire qu'en termes de durée travaillée, l'écart est encore plus important. Une autre manière d'évoquer ces durées de carrière plus courtes est de regarder le pourcentage de femmes et d'hommes qui arrivent à la retraite avec des carrières complètes, c'est-à-dire avec la durée de cotisation requise, sans abattement sur sa pension. En 2001, 8 hommes sur 10 qui partent à la retraite ont des carrières complètes alors que c'est seulement le cas de 4 femmes sur 10. Donc 6 femmes sur 10 partant à la retraite aujourd'hui n'ont pas eu la durée requise pour atteindre le taux plein.

Le deuxième élément porte **sur les rémunérations**, qui sont moins importantes pour les femmes que pour les hommes sur le marché du travail. Comment mettre en évidence cet effet de rémunération ? Parmi les retraités qui ont eu des carrières complètes, on a un écart de la pension de droit direct entre hommes et femmes qui n'est plus de 50% mais d'un tiers. C'est effectivement l'effet des moindres salaires perçus au cours de la carrière mais c'est aussi l'importance du temps partiel. En effet, quand on est à temps partiel on peut ne pas voir sa durée de cotisation amputée mais il reste que le salaire est un salaire réduit au moment de la validation de la retraite.

Il existe d'autres formes d'inégalités à la retraite. Par exemple, si l'on regarde **les âges moyens de liquidation des hommes et des femmes** aujourd'hui, on note que les femmes partent en moyenne deux ans plus tard à la retraite. Cependant, cela ne se vérifie pas pour les salariés de la fonction publique d'Etat, où les femmes partent en moyenne deux ans plus tôt.

Vers une réduction des écarts ? Un débat loin d'être clos

Toujours selon Carole Bonnet, si l'on regarde les retraités sur une classe d'âge, des générations les plus anciennes aux générations les plus récentes, on constate qu'il y a une réduction des écarts entre hommes et femmes, qui vient en particulier des réductions des écarts dans les durées cotisées. Aujourd'hui les femmes âgées de 65 à 69 ans ont cotisé en moyenne 9 trimestres de plus, c'est-à-dire 2 ans de plus que celles qui sont de 20 ans leurs aînées, âgées de 85 à 89 ans. Ceci induit un resserrement des écarts entre hommes et femmes et une réduction des écarts sur les pensions de retraite de droits directs. Sur 20 ans de générations, la réduction des écarts est lente. Il faudra en effet attendre 2010 pour que la génération de 1950 parte en retraite, or c'est cette génération qui a véritablement changé de comportement sur le marché de l'emploi et maintenu son activité avec la naissance des enfants.

Mais selon Pierre Concialdi (*Travail, genre et sociétés*, 2004), différents facteurs freinent cette évolution positive.

Premièrement, depuis une vingtaine d'années, il y a un surchômage féminin et un sous-emploi qui touchent massivement les femmes. Ce phénomène s'est fortement accéléré depuis une vingtaine d'années, ce qui a conduit au développement des bas salaires. Il y a aujourd'hui environ un salarié sur six qui travaille à bas salaire, il faudrait d'ailleurs dire une salariée sur six puisque 80% de ces emplois à bas salaire sont occupés par des femmes. Est-ce que cet effet assez massif dans les années 80 et 90 est vraiment intégré dans les modèles de simulation, est-ce qu'il ne risque pas de peser à long terme ?

Deuxièmement, on avait effectivement observé un mouvement de réduction des écarts de salaires entre hommes et femmes, pour les salaires à temps complet, mais l'effet temps partiel se traduit par un arrêt dans cette réduction des écarts.

Il y a également la question des aléas de carrière et des périodes de chômage. Là aussi, il est difficile de prévoir quels seront les effets de ce type de situations sur les carrières en termes de différences entre les femmes et les hommes.

De plus, avant la réforme de 2003, le régime général a été modifié par **la réforme Balladur de 1993**. Il y a aussi eu les accords portant sur les régimes complémentaires en 1995 et 1996. On ne mesure peut-être pas assez souvent, à la fois pour le régime général et les régimes complémentaires, que des réductions des niveaux de pension tout à fait considérables sont programmées. À terme, pour des salariés qui seraient soumis à ces règles pendant toute leur carrière, cela équivaut à une baisse des niveaux des pensions, dans le régime général, variant de 15 à 45% et une réduction de 30 à 40% pour les pensions des régimes complémentaires. Ces baisses sont considérables et vont même au-delà de ce qu'on peut attendre de la réforme de 2003 dans certains cas. Si l'on combine ces deux effets, la baisse du régime général et des régimes complémentaires, la réduction du taux de remplacement serait moins élevée pour les personnes ayant effectuées 40 années et plus et ayant des carrières complètes. En revanche, la baisse du taux de remplacement serait d'un peu plus de 20% et serait plus forte pour les salariés qui auront cotisé moins d'années. Cette réforme se met en place graduellement. Or ce qui fait débat aujourd'hui porte seulement sur l'allongement des durées de cotisation, c'est-à-dire le passage de 37,5 ans à 40 ans. Deux autres éléments importants découlant de la réforme Balladur sont à noter : **le changement du mode d'indexation**, c'est-à-dire le calcul des pensions sur le niveaux des prix (et non plus les salaires⁴) et **l'allongement de la période de référence prise en compte pour le calcul des salaires** (on passe des 10 aux 25 meilleures années dans le secteur privé) qui auront également, à terme, un effet négatif pour les femmes. Mais ces effets ne seront véritablement sensibles qu'en 2008. **Au total, ces choix inscrits dans les deux réformes accentuent les inégalités entre les femmes et les hommes.**

Quelques points de repère sur les écarts de retraite entre hommes et femmes

1 - Les femmes ont des carrières plus courtes, moins sûres, plus souvent à temps partiel et davantage interrompues que celles des hommes.

Leur pension totale était inférieure de 42% à celle des hommes en 2001. Si l'on raisonne sur les droits directs (c'est-à-dire sans les avantages familiaux), l'écart se creuse (53%). Cet écart est plus faible dans le public (30%).

L'âge moyen de liquidation est plus tardif chez les femmes (environ 2 ans) et leurs durées de cotisation plus courtes (122 trimestres pour les femmes contre 144 pour les hommes).

Parmi les retraités, 85% des hommes ont effectué une carrière complète et seulement 39% des femmes.

Enfin, la majorité des retraités « pauvres » (percevant le minimum vieillesse) sont des femmes (83%).

⁴ En période de basse inflation, les prix augmentent moins vite que les salaires, donc ce changement se traduit par une revalorisation des pensions inférieure à celle des salaires.

Les écarts en matière de retraite reflètent donc les inégalités vécues sur le marché du travail (effet du temps partiel, inégalités de salaires...). Mais le débat est en réalité beaucoup plus complexe car leur position en matière familiale, « leur dépendance organisée » par rapport à la famille vont également jouer.

2 - La réforme des retraites de 2003 aura des incidences directes et indirectes sur la situation des femmes.

Rappelons rapidement certains éléments de cette réforme :

- le premier objectif retenu est un allongement des durées de cotisation et une « harmonisation » entre public et privé : passage de 37,5 annuités à 40 pour la fonction publique ; puis à 41 et 42 ans à l'horizon 2020, dans le privé et le public
- introduction d'une décote de 3% dans le public par année de cotisation manquante puis de 5% et baisse de cette décote dans le privé de 10% à 5%
- possibilités de rachat de trois années d'études (mais à coût très élevé)
- dispositions plus favorables sur le temps partiel (possibilité de cotisation à temps plein mais soumis à accord employeur)
- maintien de certains avantages familiaux dans le privé (2 ans de bonification pour les mères par enfant) mais pas dans le public : suite à l'arrêt Griesmar (demande d'un fonctionnaire de bénéficier des mêmes avantages que les femmes pour avoir élevé ses enfants), de fortes restrictions dans les bonifications pour enfant sont apparues après 2004 (seulement 6 mois par enfant né après la titularisation, obligation d'interruption d'activité pour bénéficier d'une plus longue bonification), etc.
- prise en compte différente des cotisations assises sur les salaires et celles assises sur les prestations dont le chômage, les indemnités journalières maladies ou le congé maternité (prestations qui concernent le plus souvent des femmes).

2. La situation dans le commerce

La question de l'emploi des femmes seniors dans le commerce de détail alimentaire est apparue pertinente dans le cadre de cette étude car c'est un secteur féminisé, où les conditions de travail sont difficiles et où le problème du vieillissement se pose. Certes, les situations sont contrastées en fonction des différentes branches du commerce : commerce de proximité, commerce de centre ville ou grande distribution. En effet, selon la taille des établissements, les politiques de gestion de la main-d'œuvre dans le commerce vont être différentes (recours plus ou moins important au temps partiel, turn-over plus ou moins élevé...).

Caractéristiques du secteur

En 2004, on recense dans la branche du commerce de détail 633 000 salariés, dont 60% de femmes. Les hypermarchés représentent plus de 46% de l'ensemble ; les supermarchés 35% ; le reste comprenant les maxi discompteurs et les entrepôts, le commerce de gros... Globalement, dans le commerce de détail, les effectifs sont instables : parmi les vendeurs, les caissiers et les employés de libre service, un quart des effectifs est renouvelé chaque année. Pour la grande distribution, qui représente un tiers de l'ensemble, le taux de rotation annuel atteint 60%. Selon Daniel Sanchis (2006), près d'un salarié sur deux dans le commerce de détail est à temps partiel, même si ce phénomène tend à se tasser. L'âge moyen dans la profession est de 34,4 ans, avec seulement 15% des salariés de plus de 46 ans (2% ont plus de 55 ans). Le recrutement de jeunes est donc favorisé dans la grande distribution, puisqu'un tiers a moins de 25 ans. La majorité des salariés, notamment les femmes, sont employés (hôtes de caisse et employés commerciaux).

Le recrutement

On sait que les entreprises sont en général peu réceptives au recrutement des plus de 50 ans. C'est encore plus vrai pour les PME : « 46% des établissements de plus de 200 salariés recrutent des plus de 50 ans, contre 21% dans les établissements de moins de 50 salariés. Par contre, même en cas de difficultés de recrutement, **un établissement sur deux n'envisage pas d'embaucher de salariés âgés, principalement dans le commerce, le bâtiment et les travaux publics, surtout les PME** »⁵. Cette tendance paraît se confirmer dans la grande distribution pour l'emploi principal de caisse où le recours à un recrutement jeune est élevé. En revanche, dans les supermarchés, notamment de province, une certaine « fidélisation » des salariés se repère et l'âge au recrutement, y compris en caisse, est un peu plus élevé. C'est d'ailleurs ce que confirme un DRH d'une enseigne de supermarchés (voir encadré ci-joint) : « Face à des difficultés qui apparaissent dans le recrutement de caissières, les supermarchés de centre-ville qui ont bien souvent moins de 20 salariés, tendent à recruter davantage à plein temps pour inciter les personnes à entrer et rester chez nous. De plus, les directeurs de magasins préfèrent éviter les contrats courts d'étudiants car, pour raison d'examens, ces jeunes sont souvent absents et il est difficile dans ce cas de faire face à la surcharge d'activité quand il y a des effectifs réduits ». Ceci n'est évidemment pas le cas pour la grande distribution.

Quant aux recrutements des cadres, cette même enseigne distingue la voix interne où la moitié des responsables adjoints sont jeunes et deviennent, en l'espace de quelques années, directeurs, du recrutement externe qui augmente et permet, selon ce DRH, de recruter des personnes plus expérimentées de 40-50 ans.

⁵ OCDE, 2005

Conditions de travail – vieillissement

Les caissières rencontrent de plus en plus de problèmes de santé, malgré l'amélioration de leurs conditions de travail (tapis roulant, recherches ergonomiques sur l'installation des caisses...). Or, l'absence de polyvalence dans les petites unités limitent les possibilités d'adaptation des postes, et révèlent des problèmes d'absentéisme, d'inaptitudes partielles au travail qui bien souvent conduisent à un licenciement...

Dans les plus grandes surfaces, les problèmes sont accrus : on estime en moyenne qu'une caissière manipule deux tonnes de marchandises par jour et « *cette activité physique se réalise dans le même temps contraint (deux minutes en moyenne par client) qu'une activité cognitive complexe (réponse aux sollicitations des clients, recherche de codes barres..)* » (D.Sanchis, 2006). Se cumulent ainsi les problèmes de contraintes physiques (charges lourdes, rythmes imposés...), les horaires atypiques, les tensions avec le public... Ainsi, dans un enseigne de la grande distribution étudiée par Daniel Sanchis, on relève une recrudescence de l'absentéisme lié à des arrêts de travail et des accidents. Selon l'enquête réalisée par cet auteur auprès des salariés du commerce, le mal de dos apparaît en premier, puis le stress, le mal de jambes... Pour l'enseigne étudiée, on observe au total 1,2% de temps de travail en absentéisme pour accident et trajet et 7,2% pour maladie, soit le double de la moyenne nationale.

Ainsi, l'on relève une augmentation constante des accidents du travail dans la grande distribution : 63 pour 1000 dans les hypermarchés ; 69 pour 1000 dans les supermarchés et même 100 pour 1000 dans les centrales d'achat (soit un chiffre supérieur au BTP : 100 pour 1000). Une enquête nationale réalisée par 350 médecins du travail, à la demande de la Fédération des entreprises du commerce et de la distribution est alarmante : les « troubles musculo-squelettiques » (TMS) concernent en premier lieu les femmes à temps partiel contraint, notamment les jeunes de moins de 35 ans. Ces TMS sont déclarés par 85% des salariés du secteur. Encore faut-il noter que cette enquête porte sur les emplois hors caissières, ce qui est rarement le cas. Selon le Centre interservices de santé et la médecine du travail en entreprise (CISME) qui a réalisé l'étude repris dans *l'Humanité* du 1^{er} décembre 2006 « *Charges lourdes, profondeurs des étals, obligation d'atteindre le haut ou le bas des rayons... La quasi-totalité des sondés exécute des gestes répétitifs. Or, par-delà des inadaptations matérielles de postes de travail, surgit la question de la pression temporelle. En clair, le stress. 80% des salariés disent devoir se dépêcher pour faire leur travail, la moitié ne peut jamais faire de pause quand ils le souhaitent, et 40% se déclarent quotidiennement « tendus et crispés » ».*

Au total, dans le commerce de la grande distribution, on relève deux catégories de salariés :

- d'un côté, un noyau stable de salarié(e)s peu nombreux et plus âgé(e)s occupant des postes d'employés, d'ouvriers qualifiés et de cadres. La part des emplois permanents et des temps complets y est plus élevée que pour l'ensemble des salariés du commerce. Leurs âge moyen et ancienneté sont également plus élevés que la moyenne. Les problèmes de conditions de travail se posent pour une partie de cette population, d'autant plus s'il s'agit d'employé(e)s à plus forte ancienneté. Selon la taille des magasins, la réponse sera différente : il y a parfois des recours possibles à la polycompétence (lorsqu'il y a par exemple des rayons traditionnels de boucherie, charcuterie...). Mais ce n'est pas le cas dans les petits supermarchés.
- de l'autre, une périphérie de salarié(e)s non qualifié(e)s beaucoup plus jeunes, à statut précaire, avec des temps de travail courts et un turn-over élevé. La réponse aux problèmes de conditions de travail est en partie réglée par ces départs pour fin de CDD. Mais pour une partie d'entre eux, l'inaptitude au travail ne trouve pas d'autre réponse que la rupture du contrat de travail.

Données sur une enseigne de supermarchés

En 2005, sur un effectif de 3127 personnes, 62% sont des femmes, mais au siège où 145 travaillent, on ne retrouve que 40% de femmes. Le personnel est globalement jeune : à peine 6% des salariés ont plus de 50 ans, tandis que 37% ont entre 26 et 35 ans. Mais on constate un léger vieillissement des salariés. Seulement 14% des salariés ont de ce fait plus de 10 ans d'ancienneté.

Le taux de départ est autour de 30 – 35%. Il s'agit en majorité de départs pour fin de contrat et de démissions. Notons cependant que le « ratio de stabilité » calculé par l'entreprise (c'est-à-dire le nombre de CDI de moins d'un an rapporté au nombre global de CDI) tend à se réduire : il était de 31% en 2002 et de 18% en 2005, ce qui traduit une relative stabilité du personnel, car l'effectif global a augmenté sur cette période de 24%.

L'absentéisme est une préoccupation commune à l'ensemble du secteur : son taux est de l'ordre de 9 à 11%, mais très faible au siège (2%). Le motif principal est la maladie (à plus de 54%).

3. Politiques et dispositifs français de lutte contre les discriminations fondées sur le genre et l'âge et bonnes pratiques

3.1. La position des partenaires sociaux

L'accord national interprofessionnel « l'emploi des seniors en vue de promouvoir leur maintien et leur retour à l'emploi » a été signé le 13 octobre 2005 par certaines confédérations syndicales (CFDT, CFTC et CGE-CGC et non par la CGT et FO⁶) indique dans son préambule « *il faut passer le plus rapidement possible d'une logique où l'âge a été considéré comme un facteur d'ajustement du marché du travail, avec des taux d'emploi très bas pour les plus de 55 ans, à une pratique conduisant au maintien ou à la reprise de l'activité professionnelle, jusqu'à ce que les conditions pour obtenir une retraite à taux plein soient réunies* ». Pour cela, différentes mesures sont prévues comme la priorité au droit individuel de formation, la sécurisation des parcours professionnels, le développement d'une gestion anticipative des emplois et des compétences, etc. Du point de vue du retour à l'emploi, la mesure principale et contestée porte sur la création d'un nouveau CDD de 18 mois en faveur des plus de 57 ans. **Mais, comme nous l'avons souligné tout au long de ce rapport, pas une seule fois, le genre des seniors n'est évoqué.** Pourtant, le dernier accord interprofessionnel signé à l'unanimité portait justement sur la mixité et l'égalité professionnelle (1^{er} mars 2004) et proposait des avancées considérables dans la lutte contre les discriminations de genre (voir encadré). Or aucune passerelle, aucun rappel des principes d'égalité de genre n'est repris dans ce nouvel accord. De même, dans les accords signés sur l'égalité professionnelle, aucun n'évoque la situation spécifique des femmes seniors, doublement discriminées.

L'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Cet accord est l'un des rares à avoir été signé par toutes les organisations syndicales représentatives (avec celui sur la formation professionnelle), ce qui témoigne d'une volonté de progresser sur la question de l'égalité, après des années de faibles mobilisations que nous venons d'évoquer.

Dans le préambule, il est souligné que « *l'emploi des femmes est un facteur de dynamisme social et de croissance économique* » et il est rappelé la nécessité d'une « *volonté politique de tous les acteurs de mettre en œuvre des actions concrètes, y compris, si nécessaire, d'actions positives, en faveur de la mixité et de l'égalité professionnelle* ».

L'accord traite de nombreux domaines : l'orientation scolaire, le recrutement, la formation professionnelle, les promotions et la mobilité, enfin l'égalité salariale.

- Le premier thème abordé concerne **l'évolution des mentalités**. Parmi ceux-ci, il est fait référence aux aptitudes considérées comme « innées » des femmes (dextérité, douceur...), servant de prétexte pour fermer leur accès à des métiers valorisants et inversement pour ne pas reconnaître certaines compétences dans des emplois à dominante féminine.

⁶Le refus de signer cet accord renvoie surtout à l'introduction d'un CDD de 18 mois pour les plus de 57 ans, jugé par ces deux organisations syndicales comme une nouvelle forme de contrat précaire et un effet d'aubaine pour les entreprises.

- En matière **d'orientation scolaire**, des conventions de coopérations seront recherchées notamment avec l'Education nationale, afin de faciliter en particulier l'accès des jeunes filles aux métiers scientifiques et techniques. Une communication sur l'image et la représentation sociale des métiers sera entreprise notamment dans les branches non mixtes.
- **Le recrutement** : il sera recherché un meilleur équilibre de la part des hommes et des femmes à tous les échelons parmi les candidats retenus, à compétences, expériences et profils équivalents. Des mesures transitoires de progression pourront être mises en oeuvre lorsqu'un déséquilibre réel est constaté.
- **La formation professionnelle continue** : conformément à l'accord interprofessionnel sur la formation professionnelle, les branches et les entreprises définiront des moyens d'égal accès des hommes et des femmes à la formation continue. Des mesures temporaires de progression pourront être proposées au niveau des branches, en vue d'une plus grande mixité des formations. Des actions diversifiées de l'offre de formation viseront à mieux prendre en compte les contraintes de la parentalité.
- **La promotion et la mobilité** : afin d'assurer des parcours professionnels similaires aux hommes et aux femmes, des mesures seront adoptées comme : une révision des critères de définition des postes qui écartent objectivement des femmes alors qu'elles ont les compétences requises ; des modalités d'organisation du travail et d'aménagement des horaires qui ne soient pas source de discrimination, notamment dans le cas du temps partiel ; afin de favoriser l'accès des femmes aux postes à responsabilité, des modes d'organisation du travail qui évitent des pratiques de management peu compatibles avec les contraintes familiales ; dans le cadre de la mobilité exigée pour certains parcours professionnels, la prise en compte, si possible, des contraintes de la parentalité ; la recherche de modalités d'accompagnement des personnes en congé maternité et parental (entretiens, formation...).
- **L'égalité salariale** : les entreprises s'engagent à réduire l'écart résiduel (estimé à 5% par l'Insee) qui ne peut s'expliquer par les effets de secteur et de structure. Des actions spécifiques de rattrapage progressif, limitées dans le temps, pourront être engagées. Au niveau des branches, les critères d'évaluation dans les définitions des postes seront examinés afin de corriger tout effet de discrimination et de mieux prendre en compte toutes les compétences. Des solutions seront recherchées pour limiter les effets des absences liés à la parentalité sur les rémunérations.

3.2. Les politiques françaises face aux discriminations hommes/femmes et âge : deux champs toujours dissociés

Le plan emploi des seniors

Inscrit sur la période 2006-2010, le plan national d'action concerté pour l'emploi des seniors vise principalement deux objectifs : améliorer la proportion des seniors dans l'emploi en luttant notamment contre les facteurs qui les excluent et favoriser leur employabilité quelle que soit leur situation (en emploi ou en recherche d'emploi).

L'objectif est de parvenir à un taux d'emploi de 50% des 55-64 ans à l'horizon 2010. Ce plan se décompose en 5 axes :

1. faire évoluer les représentations socioculturelles ;
2. favoriser le maintien dans l'emploi des seniors : développement d'outils de formation professionnelle ; limitation des accords favorisant le retrait anticipé à la retraite... ;

3. favoriser le retour à l'emploi des seniors : mobiliser les contrats aidés comme le contrat initiative emploi (CIE) ou le contrat de professionnalisation ; proposer un nouveau CDD de 18 mois renouvelable une fois pour les plus de 57 ans (en conformité avec l'accord interprofessionnel, ce point avait justement fait obstacle à la signature de certaines organisations syndicales pour qui ce contrat était une nouvelle forme de précarisation et de remise en cause du CDI)... ;
4. aménager les fins de carrières : développement du tutorat, du passage à temps partiel ; possibilité de cumul emploi et retraite... ;
5. assurer un suivi tripartite dans la durée.

Quelques repères juridiques en matière d'égalité et de discrimination entre les femmes et les hommes en France

La loi sur l'égalité professionnelle du 9 mai 2001

La loi est composée de deux volets principaux : le premier concerne les entreprises du secteur privé, le second porte sur la fonction publique.

Les dispositions modifiant le code du travail : l'amélioration des outils existants depuis la loi du 13 juillet 1983 est inscrite. Il s'agit de présenter, dans le rapport de situation, 21 indicateurs pertinents devant être affichés sur les lieux de travail (voir le décret d'application n° 2001-832 du 12 septembre 2001).

La loi prévoit « *une obligation spécifique de négocier sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes* » au niveau de l'entreprise et de la branche tous les trois ans. La loi vise aussi à créer une « *obligation de prendre en compte de façon intégrée l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des négociations obligatoires* » dans l'entreprise (salaires, temps de travail, droit d'expression) et dans la branche (salaires, classifications, formation professionnelle). Le non respect de cette obligation se traduit par les mêmes sanctions pénales prévues en cas de non négociation sur les autres thèmes obligatoires (3 750 euros d'amende et un an de prison).

Dans les élections professionnelles pour les conseils de prud'hommes, les organisations doivent présenter des listes avec une « *proportion de femmes et d'hommes réduisant d'un tiers, par rapport au précédent scrutin, l'écart entre la représentation du sexe sous-représenté au sein des listes et sa part dans le corps électoral* ».

Un chapitre est consacré à la levée de l'interdiction du travail de nuit des femmes dans l'industrie et à l'introduction de contreparties définies par accords de branches ou d'entreprise.

La loi prévoit également des dispositions relatives à la fonction publique comme la féminisation des jurys d'admission : « *l'administration chargée du concours doit respecter une proportion d'un tiers de personnes de chaque sexe, justifiant des compétences nécessaires* ». De même, la loi prévoit un rapport de situation comparée également dans les trois fonctions publiques qui comporte « *une analyse d'indicateurs pertinents, reposant notamment sur des éléments chiffrés, permettant d'apprécier la situation respective des femmes et des hommes en matière de recrutement, de formation, d'avancement, de conditions de travail et de rémunération effective. Il dresse notamment le bilan des mesures prises pour garantir, à tous les niveaux de la hiérarchie, le respect du principe d'égalité des sexes dans la fonction publique, présente les objectifs prévus pour les années à venir et les actions qui seront menées à ce titre* ».

La loi du 17 novembre 2001

La loi n° 2001-1066 relative à la lutte contre les discriminations a considérablement modifié le Code du travail en élargissant la notion de discrimination au delà du sexe : il est inscrit dans son article 1 « *Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille, de son appartenance ou de sa non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme ou, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail dans le cadre du titre IV du livre II du présent code, en raison de son état de santé ou de son handicap* ».

De plus, une nouvelle répartition de la charge de la preuve est prévue et les termes de discriminations directe et indirecte sont inscrits : « *En cas de litige relatif à l'application des alinéas précédents, le salarié concerné ou le candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles* ».

Enfin, les organisations syndicales pourront désormais ester en justice à la place des victimes. Il s'agit des organisations représentatives au niveau national ou dans l'entreprise concernée.

Loi sur l'égalité salariale (mars 2006)

Ce nouveau projet de loi comprend 4 titres : la suppression des écarts de rémunération ; l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale ; l'accès des femmes à des instances délibératives et juridictionnelles et enfin l'accès à la formation professionnelle et à l'apprentissage.

La suppression des écarts de rémunérations : il est prévu de rendre obligatoire la négociation en vue de supprimer les écarts de rémunération d'ici à décembre 2010. Un diagnostic sur ces écarts devra être établi. En cas d'absence d'engagement « loyal et sérieux » de négociation, des sanctions sont prévues : une convention de branche sans disposition sur la suppression des écarts de salaires ne pourra pas être étendue ; les accords salariaux des entreprises ne seront enregistrés que si des négociations ont été engagées sur le sujet ; enfin, dans trois ans, si nécessaire, sera introduite une contribution financière assise sur la masse salariale pour les entreprises qui n'auront pas ouvert de négociations.

Articuler vie professionnelle et vie familiale : le projet de loi renforce les droits des femmes en congé de maternité, notamment en matière de salaires, de congés et de protection contre les discriminations. Il prévoit une majoration d'au moins 10% de l'allocation de formation pour le salarié qui engage des frais supplémentaires de garde d'enfant afin de suivre une action de formation en dehors de son temps de travail et une aide forfaitaire pour permettre aux petites entreprises de pourvoir au remplacement temporaire de salariées partis en congé de maternité ou d'adoption ;

Assurer une meilleure représentativité des femmes : dans les conseils d'administration des entreprises publiques, dans les instances de représentation des salariés...

Améliorer l'accès des jeunes filles et des femmes à l'apprentissage et à l'offre de formation professionnelle initiale et continue : les partenaires de la formation professionnelle seront invités à mieux prendre en compte l'exigence de mixité.

3.3. Les entreprises qui s'engagent dans la lutte contre les discriminations fondées sur le genre et l'âge... des efforts à poursuivre !

En France, peu d'entreprises s'engagent sur ce terrain, tant les pratiques de cessations anticipées d'activité ont imprégné la gestion des ressources humaines. On estime aujourd'hui, selon le Ministère de la cohésion sociale, que seulement 11% des entreprises ont mis en place un dispositif spécifique à l'égard des seniors (aménagement du temps de travail, des conditions de travail, formations spécifiques ou encore complément de retraite...). A fortiori, trouver des expériences mêlant âge et genre est difficile, d'autant plus que tout au long de ce rapport, nous avons montré que cette double thématique était encore très peu développée dans le champ de la recherche, des débats publics et des enjeux sociaux... Nous avons cependant repéré quelques expériences qui méritent notre attention.

AFPA - La Validation des acquis de l'expérience (VAE) : une procédure en faveur des femmes seniors ? L'exemple des assistantes de vie.

L'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes s'est lancée dans la VAE pour des demandeurs d'emploi (en majorité des femmes) à la recherche d'un emploi d'assistante de vie.

La VAE peut répondre aux problèmes de secondes parties de carrière, notamment pour les femmes. En effet, la VAE a pour principe de reconnaître des compétences non validées par un diplôme, « informelles », souvent acquises dans la sphère domestique. Ce n'est donc pas un hasard si les diplômes liés aux emplois de services à la personne, comme par exemple celui d'assistante de vie (niveau V) ont fait l'objet d'une telle demande de validation. Selon Guilaine Doniol Shaw (cité par N. Raoult, 2004), ces femmes sont dans une logique de seconde carrière. *« Ces femmes ont en effet en moyenne entre 40 et 45 ans et entre 3 et 10 ans d'ancienneté dans ce métier, sachant qu'il faut au minimum 3 ans d'activité dans le domaine pour se présenter à la VAE. (...) On observe également que le choix de travailler dans l'aide à domicile est rarement un choix délibéré, leur insertion dans ce type d'emploi relevant plus d'une opportunité dont elles se sont saisies, le plus souvent dans un contexte de recherche d'emploi, que de leur volonté d'exercer ce métier, qui souffre d'une image encore largement dévalorisée. »*. Bien souvent, grâce à la VAE, ces femmes ont le sentiment de sortir de la représentation domestique et servile de cette profession. *« Ce titre professionnel d'assistante de vie leur apporte aussi une reconnaissance salariale en raison de son classement dans la grille de classification des emplois de l'aide à domicile »*. Mais, remarque cette chercheuse, les femmes, ayant déjà un diplôme équivalent (niveau CAP) ont plus de chance de réussite à la VAE. Par ailleurs, elle montre les difficultés existantes pour obtenir cette VAE : deux volets sont exigés (personnes âgées et enfants) or bien souvent les candidates n'ont pas cette double expérience. Par ailleurs, « l'épreuve » consiste à être en situation « réelle » devant un jury c'est-à-dire à jouer une scène auprès d'un comédien (jouant une personne âgée) et d'un « poupon » représentant un bébé. Cette situation fictive est parfois déroutante pour certaines candidates, notamment devant « l'inertie » du bébé et leur capacité à « jouer » une telle scène.

Accord « Pilotage des étapes de la vie professionnelle » à Air France

Cet accord est centré sur le maintien dans l'emploi des seniors, notamment des femmes, et de leur accès à l'emploi à mi-carrière. L'entreprise a développé une politique de gestion des ressources humaines intergénérationnelle et en parallèle à développer une politique de l'égalité entre hommes et femmes (avec la signature d'un accord). Elle a également participé à un programme « Equallité »⁷. Comme beaucoup de grands groupes, il s'agissait de rompre avec l'usage des préretraites. Différents points issus d'enquêtes de terrain ont été mis en avant :

- une perte annoncée de compétence liée aux départs de seniors (notamment dans la maintenance aéronautique)
- un fort vieillissement des cadres (doublement des quinquas d'ici 2010)
- une réflexion sur le style de management de tous les âges
- des changements organisationnels forts comme la remise en cause des principes d'ancienneté et la valorisation des compétences personnelles
- une politique en matière de diversité et d'égalité
- la signature d'une charte éthique...

Le rapport réalisé par le cabinet Entreprises et Personnel débouche sur trois axes d'intervention pour l'entreprise : une volonté politique affichée de reconnaissance des différents âges de la vie ; un axe gestionnaire d'accompagnement de l'individualisation des trajectoires professionnelles par le suivi de projets individuels. Enfin, « *une capacité à maintenir les espaces professionnels de régulation collective dans lesquels les différentes générations pourront puiser des ressources d'apprentissage, de socialisation...* » (Raoult, 2004).

Parmi les quatre chapitres de cet accord figure un volet « Piloter les étapes de la vie professionnelle ». Il s'agit en particulier de développer les opportunités professionnelles pour les salariés dans leurs 10 dernières années de carrière ; de préparer la transition entre vie professionnelle et retraite ; de faciliter le passage à temps partiel en fin de carrière... Par ailleurs, dans le chapitre 3 « Assumer notre responsabilité sociale », figurent les points suivants : favoriser l'insertion et l'accès à l'emploi ; promouvoir l'égalité professionnelle des femmes et des hommes ; prévenir la discrimination...

Nous voyons bien ici qu'au sein d'un même accord général, l'égalité professionnelle et la gestion des âges sont abordées, ce qui est rare.

⁷ Le projet « Equallité » est développé dans le cadre du programme communautaire Equal visant à lutter contre toutes les formes de discrimination

« Moderniser avec les seniors » (Projet Equal France 3, Arte et l'INA)⁸

Ce projet Equal comportait une étude qualitative et quantitative auprès de salariés de plus de 45 ans et de managers. Trois aspects ont été mis en valeur sur la thématique genre et âge :

1. Les représentations des femmes liées au vieillissement professionnel

Dans ces entreprises, les femmes de plus de 50 ans reconnaissent avoir eu un parcours relativement favorable jusqu'alors (accès aux promotions, mobilités, temps partiels...). En revanche, elles craignent pour leur avenir soit parce qu'elles sont en difficulté relationnelle ou de reconnaissance de compétence, soit parce qu'elles souffrent d'être désormais bloquées en termes de carrière. Elles craignent que les nouveaux projets soient confiés aux plus jeunes, aux plus diplômés et gradés...

2. La comparaison des attentes des hommes et des femmes de plus de 40 ans

Des différences apparaissent ici : les femmes mettent plus souvent l'accent sur la sécurité de l'emploi, un meilleur équilibre des temps professionnel et privé et la recherche d'un moindre stress.

3. Le point de vue des managers

Les managers s'intéressent à la question du vieillissement à travers la difficulté de maintenir en emploi certains métiers techniques où l'usure est incontestable (opérateurs de prise de vue ; journalistes reporters d'images). Mais ceci correspond encore largement à des filières masculines, tandis que du côté des filières à dominante féminine (administrative), seules les questions de gestion de la maternité sont évoquées.

Or il apparaît que les problématiques de vieillissement que connaissent les femmes existent (embouteillages dans des filières courtes, maintien dans des emplois « secondaires » administratifs, peu de mobilité professionnelle...).

Projet « Age et travail » de la fédération du Bâtiment⁹

En mars 2004, cette fédération a annoncé le recrutement de 20 000 femmes d'ici à 2009. Cela conduira forcément à poser le problème de la gestion des compétences tout au long de la vie, même si pour le moment les femmes de plus de 45 ans sont peu nombreuses. Des réflexions sont donc en cours pour favoriser le maintien des compétences via la formation tout au long de la vie, la VAE... actions favorables à terme à l'accès et au maintien des femmes dans ce secteur. Par ailleurs les femmes dans le bâtiment sont plus sensibles aux questions de santé et économisent davantage leur geste, utilisent mieux le matériel de levage... expériences positives pour les femmes comme pour les hommes « seniors ».

⁸ Voir Cahier Racine, 2005.

⁹ Voir Cahier Racine, 2005.

« Activer une seconde carrière », une expérience relevée par Lab'Ho (2004)

Dans une grande entreprise de services, organisée en réseaux d'agences sur tout le territoire, la convention collective de la branche favorise une « conciliation » vie familiale et professionnelle pour les femmes... Au total, l'entreprise constate que les carrières féminines et masculines sont différentes : les femmes n'accèdent pas à la mobilité interne en début de carrières, qui sont beaucoup plus statiques et évoluent peu dans la ligne hiérarchique, du fait de congés longs pris dans la période où se jouent les choix de carrière (30-35 ans).

Actions mise en place

Pour accompagner d'une part, l'allongement de la vie professionnelle – rendu plus crucial chez les femmes dont les carrières sont plus souvent incomplètes du fait de leur pause maternité – et d'autre part, les pénuries annoncées du fait des départs massifs échelonnés dans les toutes prochaines années, l'entreprise a décidé d'expérimenter un programme qui s'appuie sur les éléments suivants :

- des femmes de plus de 50 ans se portant volontaires et s'engageant à travailler jusqu'à ce qu'elles atteignent une carrière complète ;
- une sélection à l'entrée du programme : motivation personnelle et professionnelle, évaluation des compétences et du potentiel, tests de personnalité ;
- un programme de formation accéléré doublé d'une charge de travail personnel importante ;
- une bourse d'emplois à la sortie du programme permettant à chaque participante sélectionnée de se positionner sur un poste au moins représentant une promotion par rapport au poste précédent ;
- un accompagnement personnalisé, destiné à accroître les chances d'intégration dans la nouvelle identité professionnelle.

Bilan

D'autres entreprises ont suivi cet exemple qui favorise une formation professionnelle exigeante et des perspectives de promotions réelles. Cette opération de « rattrapage » a permis de « rajeunir des collaborateurs de plus de 50 ans – voire 40 ans. *« Il ne s'agit pas tant d'une seconde carrière au sens strict puisqu'il n'y a pas forcément de réorientation professionnelle, mais bel et bien d'un second départ, avec tout ce que cela représente d'enjeux personnels et professionnels »* (LabHo).

Conclusion : des phénomènes de discriminations cumulées

Les inégalités de genre sont désormais repérées et étudiées. Ce qui ressort de notre tour d'horizon sur la situation des femmes seniors en France, est en revanche une carence d'études à la fois statistiques et théoriques croisant le genre et l'âge. Bien des données sont absentes de ce rapport comme l'accès à la formation des femmes seniors, par exemple. Pour autant, on peut dégager des éléments d'analyses importants.

- En premier lieu, dans les déroulements de carrière

Les femmes seniors subissent une double discrimination : en tant que femmes et en tant que seniors. Ainsi, les enquêtes montrent que l'accès à une carrière professionnelle est d'autant plus difficile si l'on est une femme, alors même qu'arrivée à 45-50 ans, la charge familiale tend à se réduire. C'est en réalité en amont que tout s'est déjà joué : elles subissent une pénalisation du fait qu'elles sont prises par leurs responsabilités familiales entre 30 et 45 ans et qu'après cette limite d'âge, il est souvent trop tard pour progresser. Ainsi, le fameux plafond de verre est corrélé au sexe et à l'âge : alors que ces femmes ont les compétences, les diplômes et l'expérience (y compris avec des courtes périodes d'absence, largement justifiées), on ne leur confiera pas les postes à responsabilité au nom de ce « passif » de mère, et dans la crainte de nouvelles responsabilités vis-à-vis des parents dépendants. Ce phénomène se repère également dans la fonction publique : seules 12% d'entre elles occupent des postes supérieurs, alors qu'elles sont majoritaires (plus de 57%). Or, comme le montre F. Milewski, ce phénomène ne s'explique pas, comme on le dit souvent, par une absence de « potentiels de promotion » puisqu'elles représentent 33% de ce vivier (F. Milewski, 2004).

- En second lieu, dans le retour et l'accès à l'emploi

On pensait révolu les véritables ruptures d'activité pour raisons familiales. La fameuse courbe à deux bosses de l'activité féminine, caractéristique d'un retrait puis d'un retour à l'emploi est en effet statistiquement non représentative. En revanche, du fait de l'Allocation parentale d'éducation (désormais nommée « allocation de libre choix d'activité »), de nombreuses femmes non qualifiées interrompent leur parcours pour de longues années : après les 3 ans de congé, bon nombre d'entre elles ne retournent pas directement sur le marché du travail et se retrouvent ensuite dans une quête très difficile de retour à l'emploi : d'autant plus qu'elles sont peu qualifiées, leur recherche d'emploi, passées les 40-45 ans, s'avère extrêmement difficile, *a fortiori* pour des femmes.

A partir des diverses expériences repérées, on peut considérer que bien des efforts restent à faire pour permettre une meilleure intégration des femmes seniors dans l'emploi : en premier lieu, il convient **de ne pas dissocier politique d'égalité de genre et gestion des âges** : l'entreprise doit être à l'écoute des demandes spécifiques des femmes seniors (en matière de santé, de carrière...) et doit veiller à lutter contre toutes les inégalités qu'elles subissent pour mieux soutenir leur carrière et leur maintien dans l'emploi. Par ailleurs, il apparaît que le développement **de la formation professionnelle** à destination des femmes seniors doit s'étendre pour leur permettre maintien et/ou retour à l'emploi.

Enfin, au niveau des pouvoirs publics, des mesures en matière de **correction des effets des réformes des retraites** en matière d'inégalité de genre doivent être intégrées d'urgence.

Bibliographie

Azema F. (2003), *Pour un vieillissement actif, promotion de l'égalité selon les dimensions d'âge et de genre*, Fédération des femmes pour l'Europe.

Barnay T. (2005), « Santé déclarée et cessation d'activité », *Revue française d'économie*, n°2, Vol. 20, octobre.

Barnay T., Debrand T. (2006), "L'impact de l'état de santé sur l'emploi des seniors en Europe", *Bulletin d'information en économie de la santé*, n°109, juin

Bonnet C, (2004), in Meron M. Silvera R., « Retraites ; inégalités en tous genres », *Travail, genre et sociétés*, n°12.

Cahiers Racine (2005), *L'expérience est capital(e) Equal France : de la gestion des âges à la promotion de la diversité*. Ouvrage collectif, Racine

Chabaud C. (2006), « Muscles à cran et nerfs à vif », *L'humanité*, 1^{er} décembre.

Concialdi P. (2004), in Meron M. Silvera R., « Retraites ; inégalités en tous genres », *Travail, genre et sociétés*, n°12.

Davezies P. (2003), « France, vieillissement du personnel hospitalier et prévention de l'usure au travail », in Vogel L. , *La santé des femmes au travail en Europe, des inégalités non reconnues*, Bureau technique syndical européen pour la santé et la sécurité.

Delvaux G. (2004), « Enquête sortants du chômage 2004 : une sortie pour deux reprises d'emploi », *Points Statis*, Unedic, n°3.

Inspection générale des affaires sociales (2004), Rapport annuel « Gestion des âges et politiques de l'emploi », La Documentation française.

Lab'Ho (Laboratoire des hommes et des organisations du groupe ADECCO), en partenariat avec ARABIS et l'ANACT, *3 clés pour comprendre le vieillissement et gérer l'allongement de la vie professionnelle*, Chambre de commerce et d'industrie de Lyon, 2004.

Milewski F (2004), « L'inégalité entre les femmes et les hommes dans la haute fonction publique », *Travail, genre et Sociétés*, n°12.

OCDE (2005), *Vieillesse et politiques de l'emploi, France*, éditions OCDE.

Volkoff S., Molinié S, Jolivet A. (2000), *Efficaces à tout âge*, Dossier n°16, Centre d'études sur l'emploi, PUF.

Raoult N (2004), *D'une gestion par l'âge à la gestion de tous les âges, le cheminement d'un projet Equal*, Cahier Equallité, Entreprise et Personnel.

Sanchis D. (2006), *Approche pluridisciplinaire de l'absentéisme maladie, de l'accidentéisme et de l'externalisation des coûts de santé au travail : le cas d'une entreprise de la grande distribution*, Mémoire de DEA, Politiques sociales et société, Université Paris 1.