



**LA FAIBLESSE DU TAUX D'EMPLOI DES SENIORS :
QUELS DETERMINANTS ?**

LAETITIA CHALLE

www.tepp.eu

TEPP - Travail, Emploi et Politiques Publiques - FR CNRS 3435

La faiblesse du taux d'emploi des séniors : Quels déterminants ?

Laetitia CHALLE

Université Paris-Est, Erudite et Tepp-CNRS

Avril 2017

Résumé

Alors que la plupart des pays européens ont été concernés par les mêmes périodes d'exclusion-inclusion des séniors sur le marché du travail avec les mêmes outils, leur évolution du taux d'emploi des séniors n'a pas été la même. Dans une première période de chômage des jeunes (1980-1990), le choix s'est porté sur un raisonnement malthusien du partage du travail entre les âges avec une exclusion des séniors du marché du travail. Dans une deuxième période, à partir des années 2000, le retour et le maintien des séniors en emploi est devenu un objectif central de politique économique. Malgré ce changement de politiques plus tardif, la France ne parvient pas à augmenter le taux d'emploi des séniors dans les mêmes proportions que ses voisins. Il apparaît alors légitime de s'interroger sur les facteurs de blocage.

Mots clés: déterminants de l'emploi des séniors, faiblesse de l'emploi des séniors, imperfections du marché du travail, offre de travail, demande de travail

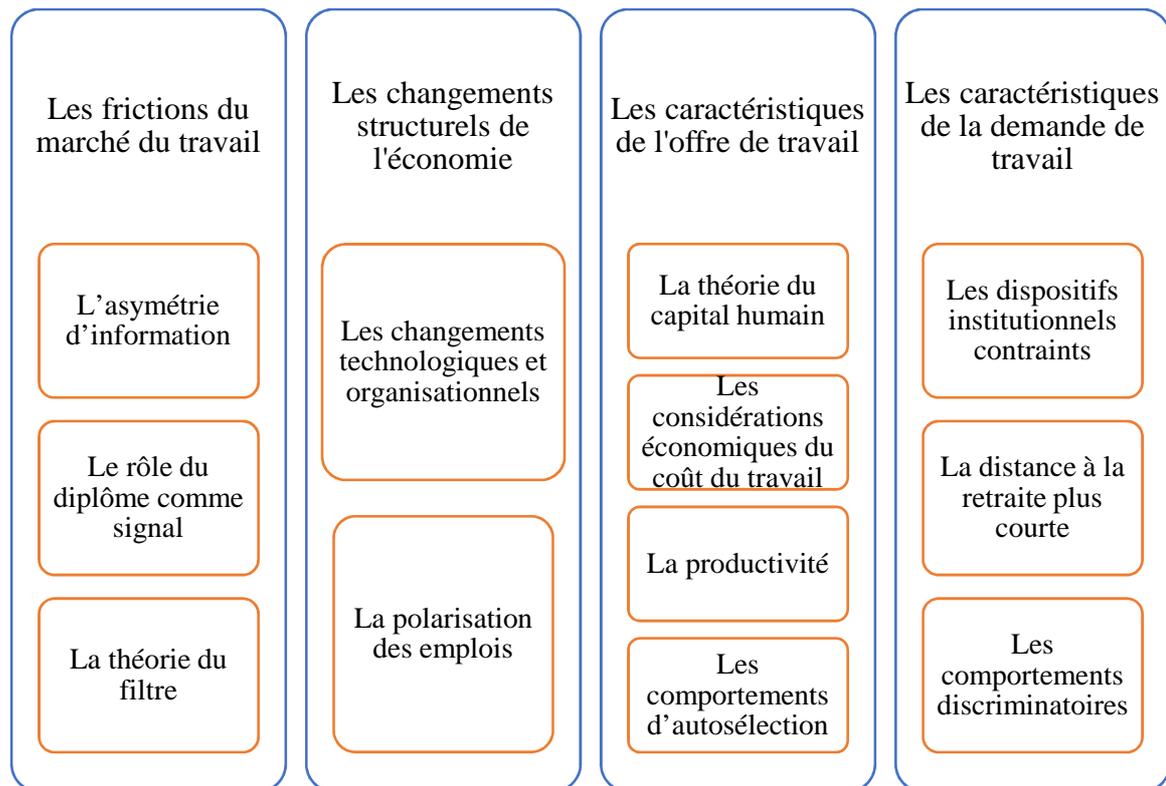
Code JEL : J23, J24, J71, J78

Introduction

Les années récentes ont vu émerger une multitude de dispositifs à destination des séniors pour les encourager à prolonger leur activité professionnelle ou à revenir sur le marché du travail. Ils répondent à un besoin économique lié à un vieillissement démographique, qu'il faut maîtriser pour rendre soutenable notre système de retraite par répartition. Augmenter la population sur le marché du travail est devenu la priorité. Observant une amélioration du taux d'emploi des séniors en France depuis le début des années 2000, il reste inférieur à la majorité des pays européens (47% en 2014) et à la moyenne européenne (51,8% en 2014) malgré les différentes politiques menées. Afin de répondre à ce fait stylisé, nous nous intéressons à qualifier les blocages de différentes natures empêchant une augmentation plus marquée de l'emploi des séniors (voir le tableau 1). Certains sont directement liés aux frictions du marché du travail comme l'asymétrie d'information. D'autres s'orientent sur les changements structurels de l'économie à travers une polarisation des emplois créé par la diffusion des nouvelles technologies. Certains questionnent les caractéristiques de l'offre de travail (par l'analyse de la formation initiale, du coût du travail, de la productivité et de l'autosélection) et celles de la demande de travail (par le rôle de dispositifs institutionnels contraints et des comportements discriminatoires persistants). En effet, la formation initiale sanctionnée par un diplôme détermine en grande partie la trajectoire professionnelle future représentant une rigidité du marché du travail pour les séniors. De même, les comportements discriminatoires illustrent le consensus social sur le retrait anticipé des séniors du marché du travail qui existe entre les acteurs économiques dans les années 1980. Celui-ci s'accompagne d'une représentation sociale défavorable des séniors qui perdure dans les comportements des entreprises et de certains travailleurs.

Le cadre légal orientant les politiques d'emploi des séniors est représenté par deux textes fondamentaux : l'Accord National Interprofessionnel du 13 Octobre 2005 relatif à « l'emploi des séniors en vue de promouvoir leur maintien et leur retour à l'emploi » et le Plan concerté pour l'emploi des séniors 2006-2010. Il a deux finalités : un maintien dans l'emploi avec l'âge ou un retour à l'emploi (notamment pour les chômeurs séniors). Il accorde également une grande place à l'entreprise comme acteur levier de l'augmentation de l'emploi des séniors. Après une partie introductive, les deux sections suivantes décrivent les facteurs généraux de frictions du marché du travail et les facteurs structurels de l'économie. Les caractéristiques de l'offre de travail et de la demande de travail sont traitées dans les dernières sections.

Tableau 1. Typologie des blocages à la remontée du taux d'emploi des seniors en France



1. Les facteurs de friction du marché du travail

1.1. L'asymétrie d'information

L'existence de frictions sur un marché quel qu'il soit génère des comportements de sélection. L'illustration du marché des « lemons » (« voitures poubelles ») d'Akerlof (**Akerlof, 1970**) peut être transposée au marché du travail. Il fait le lien entre l'incertitude et la qualité des biens sur un marché où coexistent des acheteurs et des vendeurs. Les acheteurs utilisent les caractéristiques du marché pour anticiper la qualité des produits qu'ils souhaitent acquérir. Cette situation entraîne les vendeurs à diminuer la qualité des produits proposés dans la mesure où les rendements récupérés de la vente de produits de bonne qualité se répercutent sur l'ensemble des vendeurs et non pas sur le vendeur individuellement. Ainsi, la qualité moyenne du marché dans son ensemble et sa taille diminuent à terme. Ce comportement de contournement de l'incertitude par les acheteurs montrent qu'on aboutit à une divergence des rendements privés (chaque vendeur, pris individuellement, est en mesure de rencontrer un acheteur pour vendre sa marchandise) et sociaux (bon fonctionnement et bonne rentabilité globale du marché) sur le marché. C'est ainsi que dans une divergence d'intérêt, l'Etat peut intervenir pour rétablir le bien-être général et défendre l'intérêt général. De même l'augmentation anticipée du bien-être peut attirer de nouvelles institutions privées concentrant le pouvoir sur le marché et empêchant la flexibilité du marché.

L'analogie avec le marché du travail réside dans le fait que le refus des recruteurs d'embaucher certaines catégories de travailleurs est un raisonnement rationnel de calculs économiques, de maximisation du profit comme pour le marché des « lemons » et s'appuie sur l'asymétrie d'information présente sur le marché du travail. Les recruteurs peuvent voir l'origine (ou la qualité des enseignements suivis dans les établissements scolaires) comme une mesure indirecte de l'environnement socio-économique, des capacités professionnelles du candidat. Par ailleurs, l'utilisation de la réputation des établissements d'enseignement (supérieurs ou professionnels) dans les critères de sélection d'un candidat révèle l'importance de la certification, du diplôme pour les employeurs. Pour faire le parallèle avec la population sénior, le recruteur va accorder une importance particulière au-delà de la formation initiale au parcours professionnel et aux formations professionnelles suivies d'où le développement des formations professionnelles qualifiantes (donnant lieu à une certification). L'asymétrie d'information peut être moins importante pour les séniors car le CV plus complet peut donner une idée plus fine de la productivité du candidat mais on constate que l'employeur compense cette asymétrie par une demande d'un diplôme plus élevé ou mieux reconnu. De même, devant leur incertitude (d'information) sur la qualité professionnelle du candidat potentiel, les employeurs préféreront ne pas embaucher certaines catégories de population dans leur ensemble sans prendre en compte les profils individuellement, ce qui pénalise l'ensemble du groupe concerné. Cependant, si les points négatifs se diffusent à l'ensemble du groupe c'est aussi le cas des points positifs. Ainsi, former les groupes en difficulté sur le marché du travail permet d'augmenter la qualité perçue pour les employeurs de chaque membre et donc du groupe dans son ensemble. Ce qui peut changer les comportements d'embauche à l'égard du groupe précédemment dévalorisé.

1.2. Le diplôme comme signal

Dans le prolongement de la théorie d'asymétrie d'information d'Akerlof, Michael Spence (**Spence, 1975**), expose la théorie du signal dans un article intitulé « Job Market Signaling ». Son objectif est de construire un appareil conceptuel dans lequel on peut déterminer le pouvoir de signalisation de l'éducation, représentée par le diplôme, l'expérience de travail, et d'autres caractéristiques individuelles (la nationalité, le genre...).

Le marché du travail est présenté comme une loterie. Il est caractérisé par une situation d'asymétrie d'information dans la mesure où les offreurs (les candidats à l'embauche) et les demandeurs (les entreprises) ne disposent pas de la même information. En effet, un employeur ne connaît pas de manière exacte les capacités productives (productivité) de l'individu à la phase d'embauche et juste après l'embauche. Il faut du temps pour que l'individu embauché montre ses capacités au travail, soit pendant une période d'essai ou une formation spécifique post-embauche,

moments pendant lesquels le contrat peut être remis en question. De par l'existence de ce délai de temps pour que le salarié montre sa productivité réelle, l'embauche est vue comme une décision d'investissement pour l'employeur dans laquelle il est dans un univers d'incertitude pour lequel le salaire payé à l'individu embauché est l'équivalent certain. Si l'employeur est neutre au risque, le salaire est alors la contribution marginale de l'individu à l'organisation de l'embauche. Comme l'employeur ne peut pas observer la productivité réelle du salarié, il se réfère à d'autres éléments propres à l'individu (attributs, caractéristiques individuelles) pour évaluer le salaire versé vu comme « le résultat de la loterie ».

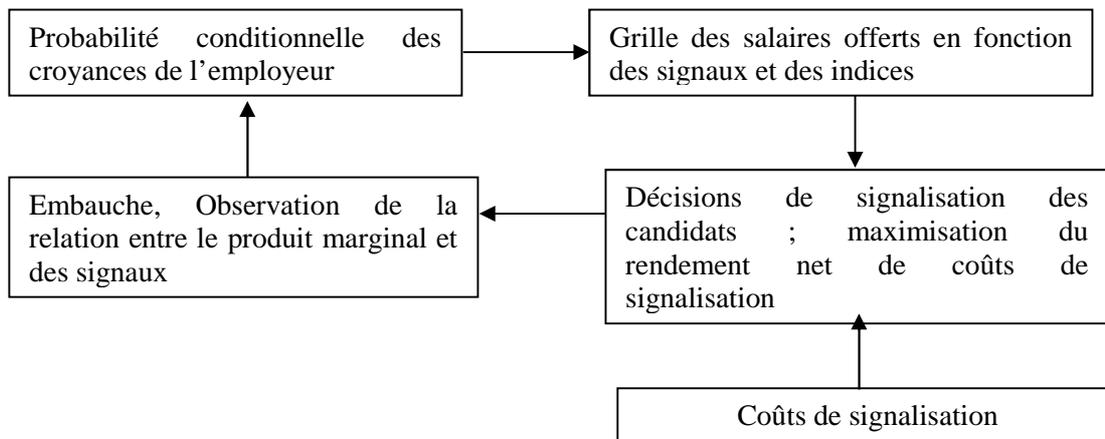
Ces éléments caractérisent l'individu et donne une image de lui à l'employeur (l'éducation par le diplôme, l'expérience professionnelle, la nationalité, le genre, le casier judiciaire...). Ainsi, le diplôme a un rôle de signal pour l'employeur sur un niveau de connaissances et de capacités professionnelles. On distingue les éléments observables fixes (les indices), tels que l'âge, la nationalité ou le genre, qui ne sont généralement pas modifiables et les éléments observables (les signaux), dits modifiables par l'individu (investissement temporel et monétaire), tel que l'éducation par le diplôme. L'employeur se base alors sur l'évaluation d'une probabilité conditionnelle des capacités productives de l'individu à partir d'une combinaison d'indices et de signaux propre à lui. Les indices et les signaux sont des paramètres qui caractérisent les croyances de l'employeur.

Pour chaque série d'indices et de signaux, il existe un produit marginal de l'individu en fonction de ces caractéristiques observables (dans le cas d'un employeur neutre au risque). Ce produit marginal est le salaire offert au candidat ayant des caractéristiques précises. L'employeur utilise donc une grille salariale construite à partir de critères de signaux et d'indices. Le demandeur de signalisation peut donc jouer sur les signaux qui sont potentiellement manipulables par le candidat avec des coûts d'ajustement. Prenons l'exemple de l'éducation dont les coûts d'ajustement sont les coûts de signalisation. Pour l'individu, la formation initiale n'est pas considérée comme de la signalisation. Il investit seulement dans l'éducation si le retour sur investissement indiqué par la grille salariale est suffisant. Les individus sont donc amenés à sélectionner les signaux (en termes d'éducation) qu'ils souhaitent valoriser (ceux qui maximisent la différence entre le salaire offert et les coûts de signalisation). Cependant, le signal ne permet pas de distinguer efficacement les candidats les uns des autres, sauf dans le cas où les coûts de signalisation sont corrélés négativement avec la productivité. Chaque candidat investi dans le signal de la même manière, pour qu'ils ne puissent pas être distingués sur la base du signal.

Au cours du temps, il y a un retour de l'information vers l'employeur. Cette nouvelle information à destination de l'employeur arrive au moment de l'embauche et après l'observation de la productivité effective (par les signaux). C'est alors que les probabilités conditionnelles des croyances de l'employeur s'ajustent et ainsi de suite. La grille de salaire des nouveaux entrants est

différente de celle des salariés déjà entré sur le marché. Il existe un équilibre de signalisation. De nouveaux entrants rentrent sans cesse sur le marché du travail, ainsi le retour d'information est répété. Les croyances de l'employeur se modifient, les grilles de salaires s'ajustent, les candidats changent leur choix dans les signaux à valoriser, et après l'embauche de nouvelles informations sont disponibles pour l'employeur. C'est une vision cyclique du phénomène ou chaque cycle crée le suivant. Ce cycle est alimenté par l'auto-confirmation des croyances de l'employeur de manière continue, du fait de la présence continue de l'employeur sur le marché (figure 1). Des discriminations contre certains groupes peuvent survenir en raison de persistances informationnelles non réajustées.

Figure 1. Le retour d'information sur le marché du travail



Source : Spence, 1975

1.3. La Théorie du filtre

Selon K.J.Arrow (**Arrow, 1973**) la théorie conventionnelle de l'éducation est composée de deux courants. Chez les économistes, le rôle de l'éducation, par les compétences cognitives reçues, est d'augmenter la valeur de l'individu sur le marché du travail, à partir de l'amélioration de sa productivité privée. Les éducateurs voient, quant à eux, l'éducation comme un moyen de socialisation plus large que la simple acquisition de nouvelles compétences. Elle participe à la construction de l'environnement de travail (aspect non cognitif) dans lequel l'individu est amené à évoluer dans son parcours professionnel. La socialisation comme canal d'acquisition de nouvelles compétences intègre la théorie économique du capital humain. A travers la théorie du filtre, il décrit le diplôme comme une mesure indirecte de la capacité de performance et non comme une mesure indirecte des réelles compétences acquises. Ainsi le diplôme est vu comme un filtre qui classe les individus selon leurs capacités et permet d'informer les recruteurs.

Stiglitz (**Stiglitz, 1975**) rappelle également le rôle de filtre de la qualité d'une candidature en termes de qualification et de compétences. Il est nécessaire pour le recruteur d'avoir ces informations au moment de l'embauche. Au-delà du signal, Thurow dans un ouvrage de 1975,

intitulé “Generating Inequality: Mechanics of Distribution in the US Economy” et repris par E. Châtel (**Châtel, 2006**) voit l’éducation et plus généralement le diplôme comme un marqueur de la capacité d’apprentissage (ordonnant les individus, comme pour la théorie du filtre), capacité qui peut être mise en œuvre en situation de travail et montrer la capacité d’adaptation à des environnements de travail changeants. La productivité sanctionnée par le diplôme n’est donc pas vue comme un attribut statique propre à chaque individu mais dynamique qui peut être cultivé tout au long du parcours professionnel.

2. Les changements structurels de l’économie

2.1. Les changements technologiques et organisationnels

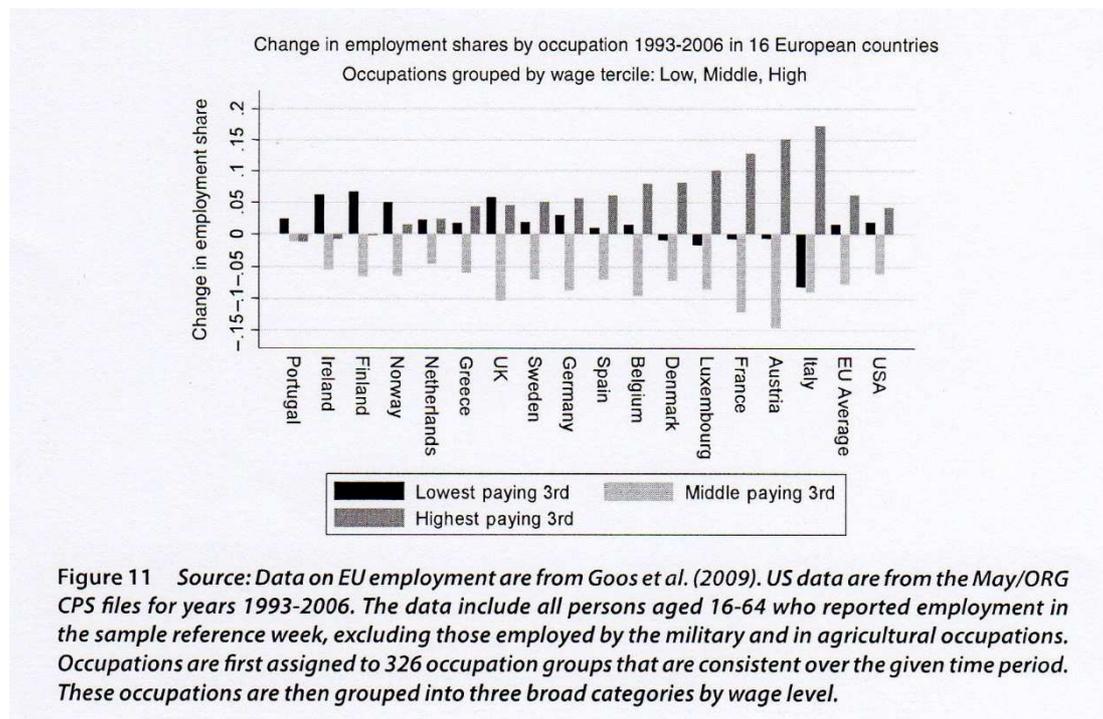
Un certain nombre de travaux reconnaissent l’existence d’un biais technologique et organisationnel envers les séniors pouvant expliquer leur faible taux d’emploi. Même si les séniors sont par définition plus qualifiés car plus expérimentés que les plus jeunes, la demande de travail qualifié, engendrée par la diffusion des nouvelles technologies, concerne des compétences spécifiques et récentes, que les séniors ne maîtrisent pas forcément. Ces changements ont tendance à dégrader les compétences des séniors. Les entreprises innovantes privilégient donc une main d’œuvre plus jeune dans l’industrie et les services. Cependant, l’impact des changements technologiques et organisationnels sur l’âge ne sont pas uniformes (**Ananian et Aubert, 2006**).

La formation continue devient donc un moyen de contourner ces biais technologiques et organisationnels (**Behaghel et al, 2010 ; Behaghel et al, 2013**). On constate que les séniors sont globalement plus formés aux nouvelles technologies qu’auparavant, alors même que l’intensité des changements technologiques et organisationnels a diminué dans le temps (**Greenan et al 2013**). De même, les nouvelles technologies ne sont pas forcément moins utilisées par les séniors mais leur formation à celles-ci (exemple de l’informatique) concernent peu les moins qualifiés (**Behaghel et Greenan 2010**) qui représentent une part importante des séniors. La formation continue des séniors semble les maintenir en emploi : l’analyse des flux montre que leur formation favorise les entrées mais l’intuition de limitation des sorties n’est pas confirmée. De plus, la formation ne permet pas de gommer complètement l’effet négatif des changements technologiques et organisationnels car le lien entre ces trois variables n’est pas établi (**Behaghel et al 2010**). En plus du besoin en formation aux nouvelles technologies, les séniors conservent le besoin de formation à la tâche principale et cela même en présence des nouvelles techniques d’informatisation et de communication et des nouvelles pratiques organisationnelles (**Greenan et al 2013**).

2.2. Les nouvelles technologies entraînant une polarisation des emplois

Deux phénomènes conjoints récents touchant l'économie américaine apparaissent avec l'évolution des nouvelles technologies: la polarisation des emplois et la reprise économique sans créations d'emploi (**Jaimovich et Siu, NBER 2012**). Avec la mondialisation et l'interconnexion des économies, ces deux éléments concernent également les pays européens et notamment la France (où le phénomène de polarisation apparaît plus marqué entre autres pays comme le Luxembourg, l'Autriche ou l'Italie (voir la figure 2 d'**Acemoglu, D. and Autor D., 2011**)).

Figure 2. Illustration de la polarisation des emplois en Europe et aux Etats-Unis



Source : Extrait d'Acemoglu, D. and Autor D., 2011

Nous nous intéresserons plus particulièrement à la polarisation des emplois. Il s'agit d'une situation de disparition des emplois dans le milieu de la distribution des salaires et donc de qualifications et compétences moyennes au profit des emplois à hautes et faibles qualifications. Ces auteurs dressent une typologie des emplois autour du principe de routinisation qu'il soit manuel ou intellectuel. Un emploi routinier suggère le respect de règles et de procédures qui permet de codifier les tâches, code pouvant être repris par les nouvelles technologies. Les compétences mises en actions peuvent être moyennes. On retrouve cela dans des emplois intermédiaires : la comptabilité, le travail de bureau, la production répétitive, et les emplois de surveillance. Par ailleurs, le faible coût des nouvelles technologies du fait de leur large diffusion (et possible délocalisation ou sous-traitance) participe à la baisse de la demande de ces emplois au profit des emplois non-routiniers. Ces derniers se distinguent selon leur caractère manuel ou abstrait (i.e. intellectuel). Les emplois

dits abstraits, complémentaires aux nouvelles technologies, nécessitent de hautes qualifications pour mettre en œuvre une capacité d'analyse de résolution de problèmes (professions libérales, de gestion, techniques et créatives, comme le droit, la médecine, la science, l'ingénierie, la conception...) A l'inverse, les emplois manuels demandent une adaptation à son environnement, des capacités physiques et de communications importantes. Il s'agit essentiellement des emplois de services (services aux particuliers, transports...) qui requiert de faibles qualifications pouvant être enrichies par des formations professionnelles qualifiantes. Ces deux dernières catégories se situent aux deux pôles de la distribution des qualifications. La demande accrue des emplois non-routiniers par la diffusion des nouvelles technologies renforce la polarisation des emplois aux deux extrémités de l'échelle des qualifications.

La conséquence de la diffusion des nouvelles technologies pour l'emploi des seniors est importante et peut entraîner des difficultés d'emplois, dans la mesure où la demande de travail s'est déplacée des emplois routiniers (emplois industriels) vers des emplois de services (nécessitant une formation). Selon l'importance du choc technologique, la capacité d'adaptation n'est pas la même compte tenu du capital humain qu'ils mettent en œuvre. Même si l'on relève une élévation des niveaux de qualifications dans le temps, les seniors, d'aujourd'hui, détiennent un niveau de capital humain spécifique important comparativement à leur niveau de capital humain général (acquis lors de leur formation initiale avant l'évolution technologique des années 1980). Ce capital humain spécifique se déprécie plus rapidement que leur capital humain général (qui demeure inadapté aux nouvelles formes d'organisations du travail ou d'environnement technologique). Ainsi, les entreprises leur préféreront des collègues avec une autre formation initiale, plus récente et en phase avec l'évolution des nouvelles technologies.

3. Les caractéristiques de l'offre de travail

3.1. La théorie du capital humain

La théorie du capital humain¹ portée par Gary Becker dans son ouvrage « Human Capital » (1962) fait état d'une différence de dotation en capital humain en niveau et en nature entre les individus sur lequel ils investissent. Il désigne « l'ensemble des capacités productives qu'un individu acquiert par accumulation de connaissances générales ou spécifiques, de savoir-faire... ». Il est distingué le capital humain général correspondant à la formation initiale (et valorisable dans un grand nombre d'entreprises) du capital humain spécifique proche de la formation professionnelle (valorisable dans un nombre restreint d'entreprises) protégeant de sa dépréciation. Cette différence de définition n'encourage pas les entreprises à investir dans une formation dite générale que le

¹ <http://ses.ens-lyon.fr/a-les-fondements-de-la-theorie-du-capital-humain>

salarié pourrait valoriser ailleurs que dans l'entreprise qui a financé la formation. La valorisation restreinte du capital humain spécifique rend le retour à l'emploi plus difficile en cas de perte d'emploi. Les séniors disposent d'une expérience professionnelle supérieure aux jeunes présents depuis peu sur le marché du travail, mais parfois non sanctionnée par des diplômes.

La manière d'agir sur cette variable de diplôme pour réduire l'écart de participation entre la population d'âge médian et les séniors serait de favoriser l'acquisition d'un diplôme supplémentaire par l'utilisation de la « Validation des Acquis d'Expérience » née de la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002. Ce dispositif se distingue des autres dispositifs de formation dans la mesure où il ne permet pas d'acquérir de nouvelles compétences mais de révéler aux yeux d'un employeur des compétences déjà existantes (une expérience professionnelle ou non d'une durée de 3 ans minimum). En obtenant un ou plusieurs diplômes supplémentaires avec ce dispositif, le sénior peut augmenter ses chances de rivaliser à diplôme égal avec les plus jeunes sur une même offre d'emploi, compensant son déficit de formation initial.

Cependant, le taux de formation des séniors français est bien en deçà de celui des autres tranches d'âge (33% des 55-64 ans ont suivis au moins une formation en 2012 contre 80% des 18-24 ans et 58% des 35-44 ans selon l'Insee). Une des explications possible est que le rendement de la formation diminue avec l'âge. Pourtant l'existence même du dispositif de formation professionnelle a un objectif précis : « permettre à chaque personne, indépendamment de son statut, d'acquérir et d'actualiser des connaissances et des compétences favorisant son évolution professionnelle, ainsi que de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle. » Et, l'étendre à tout le cycle de vie permettrait, entre autre « de faire de la formation un facteur de maintien et de retour à l'emploi » (**Dubie et Morange, 2014**) et de participer à la réalisation des objectifs du programme européen de « formation tout au long de la vie ». On peut constater également une ambivalence dans l'utilisation de la formation professionnelle car l'employabilité des séniors diminue dans les pays où ils sont moins formés et l'âge de la retraite désincite à l'actualisation des compétences par la formation et donc l'amélioration de l'employabilité (**Bassanini et al, 2005**). On observe également un décalage selon l'âge entre les externalités privées (plus de productivité, risque de débauchage entraînant une formation moins transférable) et sociales de la formation (plus d'employabilité pour plus de croissance). Ce décalage participe à la construction d'une politique de formation dépendante de l'âge, en forme de U inversé (**Chéron et Terriau, 2014**).

Une autre typologie du capital humain peut être avancée, elle expliquerait la baisse de la productivité avec l'âge qui est décrite dans une section suivante, à travers la capacité d'apprentissage. Le capital humain, comme un « ensemble stratifié de savoirs à durée de vie différenciée », peut se diviser en trois catégories complémentaires : des « savoirs permettant

d'identifier, d'analyser et de résoudre des problèmes (méta-connaissances) » des « savoirs techniques basiques qui confèrent la maîtrise (plus ou moins profonde) d'un champ professionnel déterminé » et les « savoirs pratiques et opérationnels (réglementation, logiciel) ». A travers ces trois formes de savoirs, il est possible d'identifier une altération de la capacité d'apprentissage d'autant qu'à chaque savoir correspond une forme de formation. Les savoirs de première catégorie s'acquiert par la formation initiale et la formation professionnelle approfondie et les savoirs de troisième catégorie se développent par l'expérience et la formation professionnelle moins approfondie. Les entreprises ont tendance à privilégier cette dernière formation qui à long terme peut effriter les savoirs de deuxième catégorie, composant essentiel de la capacité d'apprentissage (**Stankiewicz, 2003**).

3.2. Les considérations économiques : un coût du travail plus élevé

Les systèmes de salaire à l'ancienneté ou salaire différé utilisés en France engendrent une augmentation plus rapide des salaires par rapport à la productivité avec l'âge. Le salaire apparaît alors comme un outil de fidélisation et d'incitation à l'effort pour les entreprises en adéquation avec les aspirations personnelles des salariés (**d'Autume et al, 2005**). Alors que le salaire des jeunes est en adéquation avec leur plus faible productivité, ce n'est pas ce qu'on observe chez les seniors, où les entreprises préfèrent un ajustement par l'emploi plutôt que par les salaires (qui devraient être plus faible en raison d'une baisse de productivité avec l'âge). Accorder un salaire plus faible aux seniors en raison de leur plus faible productivité est une politique difficile à mettre en place pour l'entreprise car elle doit être capable de mesurer cette baisse de productivité pour ajuster les salaires. Alors qu'en cas de séparation le salaire est considéré comme nul. L'entreprise et le salarié mettent donc en place un contrat implicite qui favorise l'effort de travail pour le salarié où un salaire haut est associé à un effort élevé. La situation inverse causerait des incitations à dévier du contrat implicite. Ainsi, le salarié est rémunéré en-dessous de sa productivité marginale en début de carrière (jeune en âge) et au-dessus au fur et à mesure que l'âge augmente pour contourner la baisse supposée de la productivité et stimuler l'effort. Il arrive alors un âge (même avant l'âge légal de la retraite) où la relation d'emploi se termine (**Lazear, 1979**).

D'après les chiffres de 2001 des secteurs privé et semi-public, avec comme référence les 30-39 ans, les salaires sont, en moyenne, supérieurs de 21% pour les 50-54 ans, de 30% pour les 55-59 ans et de 45% pour les plus de 59 ans par rapport à ceux des 30-39 ans. Par ailleurs, le taux de croissance du salaire moyen semble plus élevé après 55 ans (**Aubert 2005**). Ceci résulterait d'un effet de composition : les cessations anticipées d'activité touchent davantage les bas salaires (**d'Autume et al, 2005**). Dans les autres pays européens, on assiste à une baisse des salaires avec l'âge selon la même source.

Par ailleurs, une enquête sur l'évolution de l'opinion des employeurs sur les travailleurs âgés, montre que le coût salarial plus élevé du sénior reste un frein à l'embauche pour près de 20% d'entre eux malgré l'amélioration globale de leur opinion dans le temps. (**Defresne et al, 2010**). De même, selon la même source, 39% des employeurs interrogés estiment qu'une augmentation de la part des séniors dans leurs effectifs aurait un effet négatif sur les coûts salariaux. La considération du coût salarial trop élevé est d'autant plus importante pour les séniors sans emploi (**Daniel et al, 2013**).

Le déterminant du coût du travail peut être un argument d'offre de travail à travers la notion du salaire de réservation qui est plus élevé pour les séniors. Il peut les inciter à refuser un certain nombre d'offres d'emploi qu'ils jugent ne pas être assez rémunérées compte tenu de leurs années d'expérience. Le coût du travail peut aussi être un argument de demande de travail au moment de la séparation d'avec l'employeur. Celui-ci pourra préférer se séparer d'un sénior pour lequel le salaire à augmenter avec l'ancienneté plutôt qu'un jeune présent depuis moins longtemps dans l'entreprise et moins rémunéré. Ce dernier raisonnement renvoie au contrat implicite du salaire différé.

3.3. Une productivité plus faible dont la réalité n'est pas tranchée.

Nous analysons le deuxième versant de la relation salaire-productivité. Certains travaux reviennent sur l'hypothèse d'une plus faible productivité avec l'âge. La productivité des travailleurs est difficilement mesurable et reflète la manière dont l'individu mobilise son capital humain. Cette mobilisation est influencée par l'entreprise à travers l'environnement de travail, les caractéristiques du poste de travail dans lequel évolue le salarié (**Brun-Schammé et al, 2007**). La théorie du capital humain caractérise deux types de capital humain : celui engendré par la formation initiale que l'on qualifie de général et celui accumulé par l'expérience que l'on qualifie de spécifique. Un sénior dispose davantage de capital humain spécifique relié à une plus grande expérience par rapport aux plus jeunes. Ce type de capital est rendu plus facilement obsolète par les chocs technologiques. Les qualités productives reconnues aux séniors de par leur expérience peuvent diminuer suite à une dégradation de l'état de santé mais aussi à une mauvaise adaptation aux changements technologiques (**d'Autume et al, 2005**). De nombreux travaux reviennent sur l'hypothèse d'une moindre productivité des travailleurs avec l'âge. Le fait que les salaires croissent avec l'âge serait la manière de récompenser une plus grande productivité du fait d'une expérience accumulée plus forte ou d'un effet d'apprentissage de l'entreprise qui affecte ces salariés à de meilleurs postes augmentant leur efficacité (**Aubert et Crépon 2003**). Concernant la relation entre la productivité et le salaire (**Aubert et Crépon, 2004 ; Crépon et al, 2003**), la productivité est approximée par la productivité moyenne de groupes de salariés en lien avec la productivité de l'entreprise. Quel que soit le secteur considéré, les plus jeunes sont moins productifs que les plus âgés (avec les 35-39 ans

comme référence). Cependant, les coefficients des 55 ans et plus sont plus faibles, ce qui traduirait une baisse possible de la productivité à partir de cette âge mais ce résultat n'est pas significatif. Graphiquement, les profils de productivité tendent à croître jusqu'à 40 ans environ pour se stabiliser ensuite (**Aubert et Crépon, 2004**). La méthode utilisée pour mesurer les profils de productivité est la même que celle utilisée dans une étude antérieure cherchant également à mesurer la relation entre productivité et salaire. La productivité augmente faiblement avec l'âge (**Crépon et al, 2003**).

L'intuition selon laquelle la productivité moyenne diminuerait à mesure que la population active vieillie est analysée à travers deux scénarii extrêmes de l'évolution de la productivité individuelle avec l'âge (une décroissance continue de la productivité avec l'âge et une évolution en U inversé suggérant le processus d'accumulation de capital humain) (**Blanchet 2002**). Ces deux simulations sont testées sur les structures par âge de la population active (la part des plus de 50 ans dans le groupe d'âge 20-60 ans et l'âge moyen du groupe des 20-60 ans) avec l'évolution du taux d'activité. La productivité moyenne baisserait de près de 2 points avec le profil d'une productivité décroissante et augmenterait seulement de 1 point avec le profil de productivité en U inversé. La variation de la productivité moyenne résultant de différents profils d'évolution de la productivité avec l'âge apparaît limitée et non tranchée.

3.4. Des comportements d'autosélection

Ces comportements peuvent être relatifs à la formation professionnelle (**Gossiaux et Pommier 2013**). Parmi les raisons du non recours à la formation professionnelle, il y a essentiellement le coût. Les séniors ont un accès moindre à la formation par rapport au plus jeunes et d'autant moins s'ils sont au chômage ou moins qualifiés. Après la formation, l'autosélection peut toucher la recherche d'emploi. En effet, le chômage apparaît souvent comme une situation intermédiaire avant la retraite. Si on regarde l'utilisation des cessations anticipées d'activité en 2012, celles pour carrières longues (92 000 personnes soit +50% en 1 an) et celles de l'amiante (+5000 entrées en 1 an) gardent un poids important (**Marioni et Merlier 2014**). Par ailleurs, un examen de suivi des politiques relatives à l'emploi des travailleurs âgés rappelle l'importance de la formation professionnelle pour le maintien en emploi des séniors (**OCDE 2012**). Cet examen montre que des améliorations sont encore nécessaires. Certaines actions pour « lever les obstacles au maintien dans l'emploi et au recrutement après 50 ans » ont été faites (supprimer la contribution Delalande ou la réformer en véritable bonus-malus) d'autres non (revoir les pratiques salariales basées sur l'âge ou l'ancienneté). Des progrès doivent aussi être faits sur les actions « renforçant l'employabilité des travailleurs vieillissants ».

La moindre formation des séniors peut être le résultat de considérations intrinsèques à l'individu mais aussi d'un système de formation professionnelle peu voir non adapté à la population

sénior (**Lemaire, 2013**). Le non recours à la formation peut être aussi le fait de l'employeur qui pourrait être tenté d'orienter la formation à ces besoins et non aux besoins plus généralement des salariés et des séniors dans notre problématique. Cette attitude pourrait être renforcée dans la mesure où la quasi-totalité des formations sont financées par l'employeur (78%) (**Lambert et al, 2009**). Si la VAE est reconnu comme validant les acquis informels (**Lemaire, 2013**), elle est connue par seulement 45% des salariés (**Lambert et al, 2009**). Malgré la grande portée de ce dispositif vis-à-vis des possibilités qu'il offre aux séniors, les statistiques récentes sur les bénéficiaires de ce dispositif montre qu'il est sous utilisé par les séniors malgré une existence de 10 ans. Dans les principaux ministères certificateurs entre 2010 et 2012, près de 70% des bénéficiaires ont entre 30 et 49 ans et près de 20% ont plus de 50 ans (**Legrand, 2014**). Cette part est stable dans le temps.

Une étude du Cereq (**Quintero et Sechaud, 2006**) présente quatre finalités individuelles du dispositif de VAE pour le candidat à la certification (dans notre cas la population sénior) distinguant l'usage offensif de l'usage défensif et deux finalités pour les entreprises, qualifiées de collectives. Pour les candidats, la VAE peut être un levier de promotion ou de reconversion (caractérisant un usage offensif du dispositif), de protection ou d'insertion différée (caractérisant un usage défensif). Du côté des entreprises, la VAE a une finalité de valorisation d'un métier/d'une fonction ou de sécurisation des trajectoires professionnelles. On remarque que la population des séniors est concernée à la fois par les finalités individuelles mais aussi par les finalités collectives.

Par ailleurs, une société à « l'ambiance discriminatoire » peut générer des comportements d'autosélection dans la formation initiale mais aussi dans la formation professionnelle. Les personnes des groupes minoritaires sur le marché du travail anticipent le risque de discrimination à l'entrée du marché du travail (ou au cours du parcours professionnel par un moindre accès à la promotion) et investissent moins (ou autrement que leurs souhaits) dans leur formation initiale (ou leur formation continue). Hormis le coût social et psychique (moindre estime de soi, motivation...) de ces comportements par l'exclusion de certains groupes, ils participent aussi aux coûts économiques de la discrimination : ces coûts économiques résident principalement dans la perte de points de croissance (**Martin et Naves, 2015**).

4. L'incidence de la demande de travail

Après avoir décrit les obstacles à l'emploi des séniors associés à l'offre de travail, nous verrons dans cette section les trois facteurs principaux influençant négativement la demande de travail des travailleurs âgés tels que l'existence de dispositifs institutionnels contraignants (comme la contribution Delalande et la Dispense de Recherche d'Emploi), l'incidence d'une distance à la retraite courte ainsi que la possibilité de comportements discriminatoires des employeurs à l'encontre des séniors.

4.1. Des dispositifs institutionnels contraignants

L'effet négatif de la contribution Delalande

Ce dispositif a été mis en place en 1987 et supprimé en 2008. Après plusieurs modifications, elle consistait à augmenter le coût de licenciement des salariés de 50 ans et plus par une taxe variant selon l'âge du licenciement. Théoriquement, cette mesure présente plusieurs avantages. En effet, la taxe collectée finance l'assurance chômage, et diminue les licenciements car l'entreprise internalise leur coût social. On parle d'effet de rétention représentée comme l'objectif du dispositif. Elle a aussi des effets négatifs sur les licenciements (effet de seuil) et sur le taux d'embauche des salariés proches de l'âge d'entrée dans le dispositif (effet de restriction des embauches). Concernant les embauches, le taux de retour à l'emploi des 50 ans et plus est inférieur à celui des plus jeunes avant mais aussi après la modification du dispositif survenue en 1992. Concernant les licenciements, les effets de rétention (qui est faible) et de seuil sont vérifiés notamment pour les hommes. Empiriquement, l'effet net sur l'emploi apparaît relativement indéterminé (**Behaghel et al. 2004**). Une autre étude montre un effet négatif sur les embauches des chômeurs de 50 ans et plus à hauteur de 25% (**Behaghel et al, 2005**).

Ce dispositif synonyme d'une protection de l'emploi renforcée a impacté également la formation des séniors (**Messe et Rouland 2013**). Les auteurs exploitent la modulation de la taxe en fonction de la taille de l'entreprise (changement survenu en 1999). Ainsi, le coût d'un licenciement d'un salarié de 50 ans et plus augmente seulement pour les entreprises de 50 salariés et plus. Elles seraient donc davantage incitées à former leurs effectifs séniors. La méthode utilisée est celle de la double différence conditionnelle. Ils comparent deux groupes (formé et non formé) entre 1998 et 1999 (avant et après la modification du dispositif) en contrôlant les différences existantes entre les deux groupes sur certaines variables avec un modèle d'appariement par score de propension. On observe que la réforme du dispositif de 1999 augmente le taux de formation de près de 10 points pour les 45-49 ans. Le résultat n'est pas significatif pour les 50-54 ans concernés par la taxe Delalande. Le résultat sur les 45-49 ans correspond à une anticipation des entreprises sur l'entrée prochaine de cette tranche d'âge dans le dispositif. Il faut donc les former en amont pour prévenir les chocs de productivité sur les postes. Les entreprises ne sont donc pas incitées à former davantage les séniors en raison de l'impact négatif de la proximité de la retraite. En effet, le rendement sur investissement est considéré incertain pour les entreprises.

Le poids de la Dispense de Recherche d'Emploi sur le coût des allocations chômage

Instaurée en 1984, la Dispense de Recherche d'Emploi permettait aux demandeurs d'emploi seniors remplissant des conditions d'âge et bénéficiant d'un certain type d'allocation de ne plus faire la preuve de recherche active d'emploi pour attendre le moment où ils pourraient bénéficier de leur retraite. Dès lors, les chômeurs en DRE ne sont plus comptés dans les effectifs des chômeurs au sens du BIT. Avec les systèmes de préretraites, la DRE permettait de passer le pont entre la sortie de l'emploi et l'ouverture des droits à la retraite. Elle participe donc au retrait anticipé des seniors du marché du travail. C'est la raison pour laquelle les pouvoirs publics ont progressivement durci les conditions d'entrée (par la loi du 1^{er} août 2008, il est prévu un recul de l'âge d'entrée dans le dispositif pour finalement la supprimer (à partir du 1^{er} Janvier 2012). Ainsi, près de 58 000 personnes (-1/4 entre 2009 et 2010) y sont entrées en 2010 (**Merlier et Rochut, 2011a**). Cependant, la suppression de la DRE a eu un impact sur l'évaluation du chômage des seniors : on observe une forte hausse de cet indicateur sur la période de crise récente, entre 2008 et 2014 avec une évolution de 122 000 à 303 000 personnes de 55 ans et plus au chômage, soit +3 points de taux de chômage. Cette augmentation est en partie la conséquence de la suppression de la DRE (puisque les bénéficiaires de ce dispositif n'étaient pas comptabilisés dans les chômeurs au sens du BIT). Près de 50% de la hausse du nombre de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi, de 55 ans et plus, depuis 2008, serait le résultat de ce changement légal. Ainsi, la situation présentée est plus négative : +557 000 demandeurs d'emploi au lieu des +224 000 évalués sans la fin de la DRE. De même, fin 2015, le niveau de la catégorie A est surestimé de 330 000 demandeurs d'emploi². Ces constats peuvent être, cependant, relativiser car le chômage de longue durée reste un problème pour la population senior (**COE, 2011**) : « la part de chômeurs de longue durée augmente continûment avec l'âge : seul un quart des chômeurs de moins de 20 ans et un tiers des chômeurs de 20 à 24 ans sont au chômage depuis au moins un an (au sens du BIT), contre plus de la moitié des chômeurs de 50 ans ou plus ». De même « l'insertion des jeunes sur le marché du travail se caractérise aujourd'hui par des transitions plus fréquentes entre l'emploi, le chômage et la formation. Les jeunes sont davantage concernés par les aspects de récurrence du chômage que par des périodes de chômage longues. Chez les actifs de plus de 55 ans, le risque de chômage est au contraire fortement associé à celui du chômage de longue durée, dans la mesure où il s'avère actuellement difficile de retrouver un emploi pour un chômeur de plus de 55 ans (le taux de retour à l'emploi chutant même déjà pour la catégorie des 50-55 ans). »

² Cornilleau G et Ducoudré B. (2016), « La suppression de la Dispense de recherche d'emploi : quand les gouvernements augmentent volontairement le décompte des chômeurs ! » ?, OFCE, Le Blog, 24 février 2016

4.2. Une distance à la retraite plus courte

La proximité de la retraite impacte l'offre et la demande de travail des séniors. Concernant l'offre, il a été démontré que certains dispositifs rendaient le retrait précoce du marché du travail plus avantageux que la poursuite d'activité jusqu'à la retraite (notamment la dispense de recherche d'emploi). Concernant la demande, il s'agit de considérer la relation d'emploi comme un investissement de l'entreprise (incluant également la formation). Tout investissement doit générer un rendement suffisant pour l'investisseur (sous-entendu sur la période la plus longue possible). Ce n'est pas le cas avec une proximité de l'âge de la retraite (**d'Autume et al, 2005 ; Hairault et al, 2006**). L'impact de la distance à la retraite sur l'emploi des séniors a été analysée sur les données de l'enquête Emploi (entre 1995 et 2002) à travers un modèle de probabilité d'être en emploi incluant les déterminants classiques de l'emploi auxquels on ajoute la variable de distance à la retraite (âge du taux plein) en interaction avec l'âge effectif. On observe bien une relation positive entre distance à la retraite et probabilité d'être en emploi de 57 à 59 ans (coefficients positifs, significatifs et croissants).

D'autres travaux démontrent qu'au-delà de la distance à la retraite, le faible taux d'emploi des séniors s'expliquerait plutôt par la distance à l'entrée dans la vie active (**Benallah et al, 2008**). Les auteurs considèrent la durée de la carrière professionnelle comme la somme de la distance à l'entrée et de la distance à la sortie (distance à la retraite). Sur la base de données de l'enquête emploi, ils calculent les deux distances pour chaque individu. La distance à l'entrée a un effet négatif sur la probabilité d'être en emploi quel que soit l'âge. Pour la distance à la sortie, plus elle est courte moins on est susceptible d'être en emploi. L'effet sur la distance à l'entrée est à observer au regard de la demande et de l'offre de travail. Pour la première, il s'agit d'une possible dégradation du capital humain et de la productivité des séniors ou d'une insuffisance d'emploi dans l'économie impactant en premier les séniors. Pour la deuxième, les auteurs font référence à l'existence des dispositifs de retrait anticipés du marché du travail. Ils ont conditionnés la baisse de l'emploi des séniors. Mais ces deux explications ne sont pas prouvées empiriquement. Une autre étude montre l'importance de la distance à la retraite dans la faiblesse du taux d'emploi des séniors. En utilisant une définition différente de l'âge de la retraite et des données plus récentes, l'effet de la distance à la sortie sur la probabilité d'être en emploi est renforcé par rapport à la précédente étude et cela même en contrôlant par la distance à l'entrée (effet d'expérience) (**Hairault et al, 2009**).

4.3. Des comportements discriminatoires

Eléments de définition du concept de discrimination

D'un point de vue économique, **Heckman (1998)** distingue la discrimination repérée au niveau d'un individu de celle repérée au niveau d'un groupe. Il y a discrimination si une personne bénéficie d'un traitement différencié (d'accès à l'emploi, de salaire, de promotion...) par rapport à une autre personne en fonction d'une caractéristique observable distinctive (origine, sexe, âge, apparence physique...) sachant, par ailleurs, qu'elles ont les mêmes caractéristiques productives. Cette caractéristique observable distinctive n'est pas corrélée au niveau de la productivité de l'individu. Cette définition de la discrimination suppose un raisonnement « toute chose égales par ailleurs » pour qualifier la discrimination comme un effet causal.

D'un point de vue juridique, on peut distinguer la discrimination directe de la discrimination indirecte (**Garner-Moyer, 2003**). La discrimination directe « se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable, sur la base du [motif de l'âge]» (article 2.1.2 a)). Cette définition amène à construire une comparaison pour montrer que la personne a subi un traitement moins favorable en raison de son âge qu'une autre personne dans une situation comparable, c'est cette comparaison qui tiendra lieu de preuve. Mais quel âge devra avoir la personne servant de comparaison ? La réponse n'est pas simple car deux personnes du même âge n'ont pas les mêmes attentes ni les mêmes caractéristiques (compétences, maturité...). Par ailleurs, il est parfois difficile de montrer que le traitement moins favorable est basé sur l'âge lui-même. Parfois, ce sont d'autres facteurs, certes liés à l'âge, qui sont motivés par l'entreprise pour sélectionner ces salariés : qui dit expérience, ancienneté, dit séniors, qui dit aptitude physique, mobilité dit salariés plus jeunes.

La discrimination indirecte est en marche lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner pour des personnes «d'un âge donné» un «désavantage particulier», par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié (l'article 2, paragraphe 2). Il s'agit, ici, de vérifier que les « critères utilisés dans les décisions d'emploi sont appropriés par rapport au poste en question et écarte les critères non pertinents. Seuls ceux qui ne peuvent être justifiés ou qui sont appliqués de façon injuste seront considérés comme constituant une discrimination illégale. ».

Ces définitions économiques et juridiques se traduisent sur le plan managérial par des pratiques d'éviction qui sont au nombre de trois :

- Les barrières à l'embauche supposées directes (existence d'une limite d'âge dans une offre d'emploi ou une utilisation de qualificatifs renvoyant à la « jeunesse ») ou indirectes (lors de l'entretien d'embauche, il est demandé des qualités personnelles en adéquation avec le dynamisme

de l'entreprise, plus souvent obtenues par les jeunes générations) orientées sur la demande. Celles orientées sur l'offre portent sur les aptitudes à la recherche d'emploi qui peuvent être détériorées en cas de déficit initial de capital social ou de perte de capital social.

- Un déficit de formation professionnelle et une moindre promotion liés aux préjugés et représentations collectives que l'on peut avoir sur les seniors (résistance au changement, manque d'adaptabilité, de mobilité...). Cet obstacle renvoie aussi au fait que les rendements de la formation sont plus faibles pour les seniors par rapport aux jeunes (théorie du capital humain).

- Une incitation au départ des plus âgés alimentée par le consensus social entre les acteurs économiques s'accordant sur l'existence de nombreux dispositifs de cessations anticipées d'activités à destination des seniors.

Il est possible de faire un parallèle entre la définition économique et juridique des discriminations. Juridiquement, il y a discrimination dans la situation où la différence de traitement entre deux individus dotés des mêmes caractéristiques productives se fait sur l'un des 20 critères inscrits dans la loi de lutte contre les discriminations. Economiquement, il est possible de considérer un critère non inscrit dans la loi comme objet potentiel de discrimination (**L'Horty, 2016**).

Fondements théoriques en économie

Deux théories économiques de la discrimination sont observées : la discrimination par les préférences ou discrimination pure modélisée par Becker dans son ouvrage de 1957 et la discrimination exploitant les frictions du marché du travail, à savoir l'asymétrie d'information pouvant exister entre le candidat à l'embauche et le recruteur, ou discrimination statistique (**Arrow, 1971, Phelps, 1972**).

Selon la théorie de la discrimination de Becker (**Becker, 1971**), un employeur s'appuie sur un arbitrage entre ses coûts et ses préférences. L'employeur matérialise ses préférences à travers le coefficient de discrimination (= le coût supplémentaire de la discrimination) qui s'applique au candidat du groupe pour lequel il a une préférence discriminatoire. Il compare l'amplitude de ses goûts avec celle de ses coûts (la rémunération du candidat) pour savoir quel candidat de quel groupe, il va embaucher (celui du groupe non discriminé, celui du groupe discriminé ou des deux). Son objectif est de trouver une combinaison des deux groupes qui minimise ses coûts.

Concernant les salariés, ils sont réticents à travailler avec des personnes hors de leur groupe. L'employeur est contraint de verser un salaire plus élevé à ces salariés pour qu'ils acceptent de travailler avec des gens qu'ils discriminent, pour ne pas désorganiser l'environnement de travail. De même, les postes spécialisés seront occupés par les non discriminés et les postes non spécialisés par les discriminés. La ségrégation et la discrimination s'articulent donc.

Concernant les consommateurs, certains clients peuvent refuser de traiter avec certains groupes. Ces comportements peuvent faire perdre des clients à l'entreprise et impacter sa survie. L'employeur peut donc orienter ses choix d'embauche en fonction du « goût de ses clients ». La production du groupe discriminé peut être divisée en deux parties, une partie dite « vendable » et une partie non vendable qui cause une désutilité de l'employeur. Le degré de commercialisation d'une production est dépendante des préférences des clients. On considère alors qu'un produit à deux catégories de caractéristiques : celles pertinentes pour la vente (prix, aspects techniques...) et celles qui ne le sont pas (sauf en présence de goût pour la discrimination) et pour lesquelles les clients pourront exercer leurs préférences discriminatoires (sexe, origine, âge, personnalité du vendeur...). Le coefficient de discrimination traduisant le goût discriminatoire du client est intégré dans le prix net qui sera payé par le consommateur. Il y a donc un coût supplémentaire à discriminer pour le client, il paie plus cher le produit.

La discrimination pure prend en considération des stéréotypes ou des préférences exogènes pour sélectionner le candidat à l'embauche, sans calculs économiques rationnels de la part du recruteur. La source du goût de l'employeur pour la discrimination peut venir de 3 canaux différents : des employeurs eux-mêmes, des salariés ou des consommateurs. Ce goût pour la discrimination change le calcul économique de maximisation du profit de l'entreprise en rajoutant des coûts liés à la volonté de discriminer. On peut calculer ces coûts supplémentaires comme une mesure de la discrimination. Etant donné l'augmentation des coûts pour l'entreprise en cas de discrimination, on peut dire que l'entreprise maximise une fonction d'utilité plutôt qu'une fonction de profit. A long terme, seules les entreprises non discriminantes survivent. En réalité, les comportements discriminatoires résistent du fait de l'existence de concurrence imparfaite, d'imperfections du marché du travail.

Dans son article de 1972 intitulé « The theory of discrimination », Arrow pose les bases de la discrimination statistique sur le marché du travail entre deux groupes : celui des discriminés et celui des discriminants. Il est supposé que les deux groupes sont parfaitement substituables, on ne prend donc pas en compte leurs différences de productivités pouvant résulter de discrimination sur d'autres marchés que le marché du travail. Deux cas se présentent, sur un marché donné, les entreprises qui ont une utilité identique et une utilité différente.

Soit un marché avec discrimination, les firmes produisent le même produit avec la même fonction de production. Elles ont donc la même utilité. Chaque entreprise attribue une valeur à chaque candidat des deux groupes dépendant de sa disposition à payer (i.e. en termes de rémunérations). Une entreprise qui discrimine l'un des deux groupes peut le faire de plusieurs façons, soit elle diminue le nombre d'embauches de ce groupe ou accepte que des travailleurs du groupe discriminant en diminuant leur salaire. Le choix suivi impacte négativement le profit.

L'entreprise maximise une fonction d'utilité dépendant du profit et du nombre de travailleurs des deux groupes. Il y a une seule catégorie de travail et le capital est donné. Les deux groupes de travailleurs sont parfaitement substituables.

En théorie, l'employeur rémunère chaque salarié à hauteur de sa productivité marginale. Cependant, la productivité marginale du groupe discriminé sur le marché correspond à leur salaire augmenté du prix (une partie du profit) que l'employeur est disposé à payer pour diminuer la proportion de travailleurs discriminés dans son entreprise d'une unité. Ce terme additionnel positif, pour ces derniers est appelé par Becker le coefficient de discrimination. A l'équilibre, les salaires des travailleurs non-discriminés doivent nécessairement être supérieurs aux salaires des travailleurs discriminés. Si les firmes ont la même fonction d'utilité, elles embauchent le même nombre de travailleurs des deux groupes à des salaires différenciés. Il n'y a donc pas de gains ou de pertes à discriminer pour l'entreprise. Il s'agit de substituer des travailleurs du groupe discriminant aux travailleurs du groupe discriminé.

Dans le cas où les entreprises ont une fonction d'utilité différente, certaines entreprises sont plus discriminatoires que d'autres, donc la négativité du taux marginal de substitution du profit pour les travailleurs discriminés est variable selon la proportion de travailleurs de chaque groupe. Les proportions de chaque groupe dans la main d'œuvre totale varient d'une entreprise à l'autre de sorte que les entreprises les plus discriminantes (d_N plus élevé) ont une proportion du groupe non-discriminé plus élevée. Le ratio (non-discriminé/main d'œuvre totale) mesure le degré de discrimination des entreprises.

La discrimination statistique fondée sur une asymétrie d'information contraint le recruteur à se baser sur ses croyances (aspect de jugement) ou connaissances (information statistique) relatives aux caractéristiques moyennes du groupe auquel appartient le candidat pour identifier ses caractéristiques inobservables. L'employeur se base sur des caractéristiques observables telles le genre, l'âge, l'apparence ou le lieu de résidence laissant imaginer la qualité des caractéristiques inobservables (la compétence, la ponctualité, l'effort au travail, la productivité...) qu'il a besoin de mesurer pour décider d'embaucher un candidat. Ces caractéristiques observables non corrélées à la productivité et non pertinentes à l'embauche ont une valeur sur le marché (**Arrow, 1972**). L'employeur suppose alors une corrélation positive entre les critères observables et les critères inobservables. Il s'agit d'une discrimination intentionnelle. Ce type de comportements peut être qualifié de rationnel d'un point de vue économique. Dans le cas de croyances, engendrant un jugement, Phelps parle de discrimination auto-entretenu (**Phelps, 1972**).

Cadre juridique de lutte contre les discriminations

Il existe aujourd'hui 20 critères de discrimination prohibés par la loi européenne et française. La principale loi européenne posant le cadre de la lutte contre la discrimination est la directive européenne 2000/78 du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail entrée en vigueur le 2 décembre 2000. Elle ne définit pas d'âge précis qu'il faut protéger contre les discriminations. Il s'agit bien de prendre en considération toutes les tranches d'âges. Les principales lois françaises transposant cette directive européenne sont décrites en annexe 1A.

Un rapport thématique postérieur à l'application de la directive européenne 2000/78 sur « la discrimination fondée sur l'âge et le droit européen » (**O'Conneide, 2005**), revient sur les fondements qui ont justifié la création d'un « cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail ». Il est montré que la discrimination liée à l'âge est souvent liée à des « préjugés généralisés ou des stéréotypes superficiels » sur telle ou telle tranche d'âges. Etre exclu du marché du travail lorsque l'on souhaite travailler ou qu'on en a besoin peut avoir des répercussions sociales en termes « d'exclusion sociale, de pauvreté, de non accès aux biens et services de base... ». De plus, avoir toutes les tranches d'âge sur le marché du travail permet de réaliser des échanges de connaissance entre générations et un fonctionnement efficace du marché du travail où chacun apporterait sa contribution à hauteur de ses capacités.

Le critère d'âge dans la discrimination présente des spécificités non présentes sur les autres critères il est visible, changeant avec le temps. Il est donc susceptible de concerner toute la population et générer plusieurs formes de stéréotypes changeant régulièrement vis-à-vis de l'environnement de travail (employeurs, collègues...). L'Union Européenne considère ce critère selon deux dimensions : l'une est économique et répond à la problématique du taux d'emploi des seniors que l'Europe inclue dans sa stratégie pour l'emploi (par les traités de Lisbonne et de Barcelone). L'autre dimension renvoie à la lutte contre l'âgisme. La manière dont sont perçues les discriminations liées à l'âge, aujourd'hui, semble assez réductrice. En effet, les seniors sont le plus souvent désignés comme concernés par ce type de discrimination contrairement aux jeunes. Elles concernent le plus souvent la sphère professionnelle au détriment d'autres domaines (le logement, l'accès à des services publics). Des regroupements d'organisations de personnes âgées comme Age Platform Europe travaillent aussi en collaboration avec le Parlement Européen et la Commission européenne pour influencer la politique européenne sur la question de la prise en compte du vieillissement démographique et défendre les intérêts des personnes âgées au niveau européen³.

De même, le critère d'âge comme motif de discrimination a été inclus tardivement dans la loi française (en deuxième lecture, par l'Assemblée Nationale, du texte de loi transposant la

directive européenne de 2000 en matière de lutte contre les discriminations). Cette situation répond au fait que de nombreuses politiques publiques utilisent l'âge pour estimer la population bénéficiaire. Cependant, cette inscription dans la loi a permis de légitimer le critère.

Du côté des entreprises, le critère d'âge est le plus souvent traité sous l'angle de la gestion des âges et non celui des discriminations. Cette situation « efface la dimension victimaire, et donc la part de responsabilité des entreprises dans les comportements discriminatoires. [...] Elle invite à focaliser l'attention non plus sur les recrutements, mais sur la gestion interne des âges (l'aménagement des postes, l'amélioration des conditions de travail, la motivation des salariés en seconde partie de carrière, le maintien de leur employabilité), ce qui place les entreprises sur un terrain qui leur est plus familier et les positionne non plus en tant qu'accusées, mais comme actrices de leur propre devenir » (**Poli et al, 2009**). Juridiquement, il existe des justifications à la discrimination liée à l'âge qui légalise la discrimination dans certains cas. Ces exceptions au principe de non-discrimination sont décrites en annexe 1B.

De plus, les mesures de discrimination positive (ou affirmative action) complètent la panoplie des politiques européennes de non-discrimination (**Calvès, 2016**) : ces lois « aménagent un cadre commun de lutte contre les discriminations [et] autorisent les Etats à en prévenir ou compenser les effets par le biais de mesures spécifiques, c'est-à-dire préférentielles » (p 17) sous forme de « préférences accordées aux membres du groupe bénéficiaires [pour] faciliter leur accès aux ressources nécessaires à leur développement socio-économique. Ces ressources, classiquement, sont l'emploi, [...], l'instruction supérieure et, plus rarement, les fonctions politiques » (p 27). Ces actions concernent le groupe discriminé dans son ensemble et non pas l'individu. Sur la question de l'emploi, les outils de ces mesures préférentielles sont essentiellement « des quotas ou des incitations par voie de subvention publique » et apparaissent « faiblement préférentielles » (p 63-64).

Au sein des entreprises françaises, des politiques de maintien des séniors en emploi sont mises en place à travers l'ANI du 13 Octobre 2005 relatif à « l'emploi des séniors en vue de promouvoir leur maintien et leur retour à l'emploi » et le Plan concerté pour l'emploi des séniors 2006-2010 qui matérialise l'accord. Celui-ci fait écho à trois enjeux importants auxquels fait face la société française à cette date « un taux d'emploi des séniors parmi le plus bas des pays industrialisés, un âge moyen de la population active qui augmente fortement et un chômage de longue durée des séniors élevé en raison d'une baisse de la population en âge de travailler à partir de 2006 ».

Quelques statistiques sur le critère d'âge

En France, le rapport annuel 2012 du Défenseur des Droits³ fait état d'un sentiment de discrimination important dans le domaine de l'emploi. En effet, le domaine de l'emploi privé concerne 31.2% des réclamations (33.1% en 2014) contre 20.3% (26,9% en 2014) pour l'emploi public, devant l'accès aux services publics (14%) et l'accès aux biens et services (11,5%). L'emploi privé est ainsi le premier domaine de discrimination en pourcentage de réclamations, devant l'emploi public. Si l'on s'intéresse au critère de discrimination, l'âge représente 5.5% des réclamations (6.5% en 2014) derrière l'Etat de santé et le handicap (25.9%), l'origine (22.5%) et l'activité syndicale (6.2%). Si l'on croise le domaine et le critère d'âge, 2.3% des réclamations concernent des discriminations liées à l'âge dans l'emploi privé (2.5% en 2014) et 1.7% des réclamations sont relatives à des discriminations liées à l'âge dans l'emploi public (1,9% en 2014). L'âge fait l'objet de 2% d'observations devant les tribunaux en 2012.

Au-delà de la lutte contre les discriminations, le Défenseur des Droits reconnaît la nécessité de lutter contre les stéréotypes et les préjugés. Il conviendrait donc d'agir en amont pour prévenir les situations potentiellement discriminatoires. C'est par ce biais que l'égalité peut être approchée. Il s'engage à sensibiliser les populations à l'égalité notamment dans le domaine de la vie quotidienne, de l'éducation et de l'emploi à travers « des modules de sensibilisation et de formation à distance ». A noter que l'objectif de promotion des droits et de l'égalité se décline sur le territoire national comme international. Par conséquent, dans le cas de l'Ile de France, l'institution « soutient et participe aux travaux du plan « Égalité dans l'accès à l'emploi et dans le travail en Ile-de-France », signé en mars 2009 par des partenaires sociaux et l'État, ainsi que par le conseil régional en février 2011 ». Parmi les priorités de ce plan, il y a l'accès, le maintien et l'évolution dans l'emploi des séniors.

Mesurer les discriminations

Recherche en laboratoire : La discrimination liée à l'âge dans l'accès à l'emploi a fait l'objet de plusieurs recherches menées en laboratoire ou sur le terrain pour démontrer l'impact de l'âge, après l'instauration du « Age Discrimination in Employment Act » (ADEA) en 1967, aux Etats-Unis, sur plusieurs variables telles que la recherche d'emploi, la performance au travail, les décisions d'embauche, de promotion. Ces recherches menées sur plusieurs professions montrent que les stéréotypes liés à l'âge perdurent. Les résultats des recherches en laboratoires sont à évaluer avec

³ Le Défenseur des droits est une institution indépendante de l'Etat créée en 2011. Ses deux missions principales sont la défense des personnes dont les droits ne sont pas respectés et de l'égalité de tous et toutes dans l'accès aux droits. Enfin, le Défenseur des droits rassemble quatre anciennes institutions : le Médiateur de la République, le Défenseur des enfants, la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (HALDE) et la Commission Nationale de Déontologie de la Sécurité (CNDS). Par ailleurs, il recense et instruit les réclamations pour discrimination (sur les différents critères interdits par la loi) entre autres activités (source : site du Défenseur des Droits)

prudence car ils dépendent des conditions de conduite de l'expérience. Par ailleurs, d'autres facteurs que l'âge, peuvent expliquer la persistance des stéréotypes comme les caractéristiques de l'offre reliées aux caractéristiques du candidat (**Morgeson and al, 2008**).

Méthode de décomposition : Les modèles de décomposition sont largement étayés par la littérature (**Oaxaca, 1973, Blinder, 1973, Fairlie 1999 et 2003**). Elles s'appliquent aux données d'enquête : il s'agit de décomposer un écart (salarial, de participation au marché du travail...) entre deux populations distinctes par un critère sociodémographique (âge, sexe, origine ethnique, lieu de résidence...). Les questions de recherche associées à ces modèles de décomposition peuvent être les suivantes : évaluer l'écart salarial entre homme et femme, l'écart d'emploi entre les séniors et les plus jeunes. L'écart mesuré se décompose en une partie qualifiée d'expliquée par les caractéristiques individuelles (autre que le critère distinctif utilisé pour différencier les deux populations de l'échantillon) comme par exemple, le niveau de diplôme, la catégorie socio-professionnelle, la profession, la situation maritale...) et une autre partie restant inexpliquée (par ces mêmes caractéristiques) et donc résiduelle. Dans cette partie résiduelle on retrouve les facteurs inobservables et la discrimination potentielle. C'est pour cette raison que la partie inexpliquée de l'écart mesuré est souvent considérée comme la mesure de la discrimination. Cependant, des précautions sont à prendre dans l'interprétation des résultats de cette partie inexpliquée qui est une des difficultés majeure de cette méthode (**Aeberhardt R. et al, 2009**). Pour certains types d'écart (par exemple l'écart de participation au marché du travail), il est plus difficile d'attribuer directement la partie inexpliquée à de la discrimination contrairement à d'autres (par exemple l'écart salarial).

Test de correspondance, audit par couples ou testing : Contrairement aux méthodes de décomposition, les tests de correspondance ne concernent pas des données d'enquêtes mais des données auto-construites par le conducteur de l'expérience. On est ici dans le champ de l'expérimental. Initié par Jowell and Prescott-Clarke dans les années 1970 (pour les tests écrits), l'approche de la méthode du testing consiste à construire de toute pièce des candidatures fictives (*curriculum vitae* et lettres de motivation) parfaitement similaires à l'exception de la caractéristique dont l'on souhaite mesurer l'effet sur l'accès à l'emploi (**Riach et Rich, 2002 ; Petit, 2003**). Dans la majorité des cas, l'accès à l'emploi s'approche par l'accès à l'entretien d'embauche. En effet, envoyer des personnes réelles aux entretiens d'embauche (pour tester la deuxième étape du recrutement) apparaît coûteux pour le conducteur de l'expérience et représente un risque important de biais à travers la personnalité, l'apparence des personnes envoyées, et la détection éventuelle du recruteur. Ces candidatures sont ensuite envoyées simultanément en réponse aux mêmes offres d'emploi. Tout écart significatif d'accès aux entretiens d'embauche constaté à la suite de ces envois

ne peut alors être imputable qu'à la seule caractéristique distinctive. Les données expérimentales collectées par testing sont par construction dépourvues de biais de sélection et d'hétérogénéité habituellement observée dans les données d'enquête. Il s'agit là des principaux apports de cette méthode expérimentale.

Sa principale limite est qu'elle ne permet pas de fournir une mesure représentative de la discrimination à l'embauche sur le marché du travail. En effet, contrairement aux données d'enquêtes ou encore aux données administratives, les données de testing sont partielles (quelques professions testées), ponctuelles (quelques mois d'expérimentation) et localisées (seulement quelques bassins d'emploi examinés). La mesure de la discrimination ne repose donc pas sur un échantillon représentatif du marché du travail. De même, les tests de discrimination sur un groupe de firmes sélectionnées aléatoirement ne permettent pas de donner une mesure représentative de la discrimination sur l'ensemble du marché. L'effet causal ne se mesure pas sur les entreprises les plus discriminatoires ou par comparaison du niveau moyen de discrimination entre les firmes mais sur les entreprises employant, effectivement les groupes discriminés. Avoir quelques entreprises discriminatoires sur un marché ne signifie pas que l'effet de la discrimination sur le marché entier est important (par exemple sur les salaires des travailleurs (**Heckman, 1998**)). Cette méthode est toutefois la seule qui permette de mesurer de façon satisfaisante les discriminations dans l'accès à l'emploi.

Plusieurs travaux ont cherché à mesurer la discrimination liée à l'âge avec la méthode du testing, mais le nombre reste limité car ce critère présente une particularité : il s'agit de comparer l'accès à l'emploi d'individus d'âges différents, mais dotés des mêmes caractéristiques productives sachant que l'âge et certaines caractéristiques productives, comme l'expérience, sont nécessairement corrélés. Aux Etats-Unis, **Bendick et al. (1997)** mettent en évidence une forte discrimination à l'encontre des séniors en comparant les chances de candidats de même sexe, âgés de 32 ou 57 ans sur des emplois d'informaticiens (hommes) et de secrétaires (femmes). **Riach et Rich (2010)** examinent sur le marché du travail britannique, les chances de deux candidats fictifs, âgés de 27 et de 47 ans sur des emplois d'administratifs qualifiés (femmes), de serveurs dans la restauration (hommes) et de vendeuses. Leurs résultats mettent en évidence une discrimination à l'encontre du sénior très forte sur les emplois d'administratifs, plus modérée sur les emplois de serveurs et une discrimination en faveur de la femme sénior sur les emplois de vendeurs. Pour contrôler le biais inhérent à la variable d'expérience et rendre comparables les expériences du jeune candidat et du sénior, les auteurs recourent à deux stratégies. Une première stratégie consiste à doter les séniors d'expériences antérieures dans des professions différentes de celles dans lesquelles ils candidatent, de sorte à égaliser le nombre d'années d'expérience du jeune et du sénior dans la profession testée (**Riach et Rich, 2010**). Une autre stratégie consiste à mentionner dans la

candidature du sénior que celui-ci a interrompu sa carrière pendant plusieurs années, par exemple pour s'occuper de ses enfants dans le cas de profils féminins. (**Bendick et al, 1997 ; Lahey, 2008**). Ces auteurs considèrent que cette caractéristique ne sera pas perçue par l'employeur comme un signal négatif de productivité, en particulier si le candidat est une femme. Dans le cas de profils masculins, ils ont exercé une autre profession avant celle pour laquelle ils candidatent. C'est donc en comparant des candidats peu expérimentés, se distinguant par l'âge que ces auteurs mettent en évidence une discrimination. Cependant, les séniors peu expérimentés sont peu représentatifs des chercheurs d'emploi de cette classe d'âge (**Neumark, Burn et Button, 2015**). Il est donc difficile d'en déduire des préconisations de politiques publiques visant à promouvoir l'emploi des séniors.

Plus récemment, **Neumark, Burn et Button (2015)** examinent la discrimination liée à l'âge dans 12 villes américaines réparties dans 11 états, se distinguant par la proportion de séniors dans la population et une législation anti-discrimination liée à l'âge plus ou moins contraignante. Près de 40 000 candidatures fictives d'hommes ou de femmes sont envoyées en réponses à des offres d'emploi peu qualifiées : vendeur et caissier (hommes ou femmes), concierge et agent d'entretien (hommes), agent de sécurité (hommes), secrétaire et assistant administratif (femmes). Les candidats fictifs se distinguent par leur âge (30 ans, 50 ans, 65 ans), et pour les deux candidats séniors, par leur expérience professionnelle : faible (comme le candidat de 30 ans), ou alors élevé. Dans le second cas, les chercheurs font varier l'histoire professionnelle des candidats fictifs. Au moment où ils candidatent, deux candidats de 50 et 65 ans sont dans la continuité de leur carrière et expérimentés sur ce type d'emploi. Deux autres candidats de 50 et 65 ans, en revanche, occupaient auparavant des emplois plus qualifiés dans le même domaine d'activité ; il s'agit alors pour eux d'un déclassement, d'un emploi de transition. Enfin, pour un autre candidat âgé de 65 ans, ce déclassement est intervenu 10 ans auparavant. Trois résultats principaux se dégagent : la discrimination liée à l'âge affecte davantage les candidats les plus proches de la retraite (65 ans versus 50 ans). Elle apparaît également dans une stratégie de déclassement. Par ailleurs, si la discrimination liée à l'âge apparaît systématiquement dans leurs résultats pour les candidatures féminines, elle est plus ambiguë pour les hommes : si dans toutes les professions testées les femmes subissent une discrimination liée à l'âge, tel n'est pas le cas pour les hommes. Enfin, la discrimination liée à l'âge apparaît plus limitée dans les états où la législation anti-discrimination est plus contraignante : lorsque celle-ci est plus sévère vis-à-vis des contrevenants, l'accès à l'emploi des séniors est plus important. D'autres études montrent l'importance du critère d'âge dans les discriminations potentielles sur le marché du travail : les séniors ont 41,2% moins de chances d'accéder à l'emploi sur un testing américain (**Bendick M. et al, 1999**), 59,6% sur un testing britannique (**Riach et Rich, 2007a**) et 64,5% sur un testing espagnol (**Riach et Rich, 2007b**).

Dans ces deux dernières références, on peut observer deux limites méthodologiques. Pour se prémunir du risque de détection des candidatures fictives par l'employeur, les auteurs indiquent des faux noms d'universités dans lesquelles les candidats auraient obtenu leurs diplômes ainsi que de faux noms d'employeurs dans la construction des parcours professionnels. Cet argument contre le risque de détection apparaît discutable dans la mesure où la majorité des recruteurs connaissent les principales universités ou écoles formant à leur métier et leurs principaux concurrents de la profession. De plus, la majorité des études de testing récentes porte sur la première étape du recrutement (l'accès à l'entretien d'embauche). On peut supposer qu'il y a peu de chances qu'un employeur vérifie l'authenticité du diplôme ou des anciens employeurs des candidats à cette première étape. Cette vérification intervient plutôt à l'étape suivante lors du passage de l'entretien. Une deuxième limite porte sur la gestion des réponses adressées aux candidats. Pour chaque réponse positive envoyée par un employeur par mail ou par courrier, les candidats rédigeaient une réponse pour décliner l'offre en indiquant avoir trouvé un autre emploi. Cette démarche de gestion des réponses nous enlève la possibilité d'analyser la variable de contacts multiples, c'est-à-dire le nombre moyen de contacts d'un même employeur pour un même candidat, signe d'un intérêt appuyé de l'employeur pour le candidat contacté plusieurs fois.

Il est également possible de tester les hypothèses de sous-emploi des séniors par cette méthode (**Challe et al, 2016**).

Baromètre de discrimination : Après avoir décrit la méthode des tests de correspondance permettant de mesurer des discriminations avérées il est également possible de mesurer le sentiment de discrimination auprès de plusieurs acteurs par la méthode du baromètre. Cependant, les résultats obtenus par cette méthode ne peuvent pas être comparables à ceux d'un test par correspondance car le sentiment de discrimination n'est pas synonyme de discrimination avérée. Sur la perception des discriminations en Europe, l'Eurobaromètre de 2012⁴ est une enquête réalisée dans les 27 pays de l'Union Européenne par questionnaire en face-à face au domicile des répondants (dans leur langue maternelle). Cet eurobaromètre établit que la discrimination liée à l'âge est plus répandue pour les européens de 55 ans et plus (pour 45%) que ceux de moins de 30 ans (pour 18%). Cette perception a été renforcée par la crise économique récente où 67% des européens interrogés considèrent que cette crise a probablement augmenté la discrimination envers les séniors sur le marché du travail où 54% des répondants perçoivent l'âge comme un désavantage pour chercher un emploi (40% pour le handicap et 39% pour l'origine ethnique et la couleur de peau). Les trois leviers pour combattre ces discriminations passent par la formation des agents à la diversité (travailleurs et employeurs), pour 79%, le suivi des procédures de recrutement et de la composition de la population active, pour,

⁴ Enquête commandée par la Direction Générale de la Justice de la Commission Européenne et conduite par TNS Opinion & Social, European Commission (2012)

respectivement, 76% et 69%. L'Organisation Internationale du Travail et le Défenseur des Droits publient conjointement un baromètre annuel⁵ concernant le sentiment de discrimination en entreprise auprès du secteur public et privé. Pour les deux groupes, l'âge apparaît comme le premier désavantage pour être embauché (derrière la grossesse) : pour près de 80% des agents du secteur public et des salariés du secteur privé et près de 90% des demandeurs d'emploi.

Conclusion

Le sous-emploi des séniors s'explique en partie par des facteurs de friction du marché du travail où l'asymétrie d'information crée une incertitude de l'employeur à l'embauche qu'il est difficile de combler avec un rôle important du diplôme qu'il considère comme un signal lui permettant de « filtrer » (classer) les candidats (à un poste) entre eux. A cela s'ajoute des changements structurels de l'économie associés aux changements technologiques et organisationnels qui entraînent une réallocation des emplois vers leur polarisation modifiant la demande de travail. D'autres facteurs inhérents aux caractéristiques de l'offre (la nature du capital humain et de la productivité, les considérations de coût du travail, les comportements d'autosélection) et de la demande de travail (l'incidence de dispositifs institutionnels contraignants pour les employeurs et le financement de l'assurance chômage, de la distance à la retraite courte désincitant l'investissement des employeurs sur les travailleurs âgés et leurs possibles comportements discriminatoires réagissant à des stéréotypes et des représentations négatives des séniors) participent à ce sous-emploi. De même, ces facteurs peuvent être qualifiés de rationnels se basant sur des considérations avérées, économiques (coût du travail, moindre adaptation, moindre productivité, autosélection) mais aussi sur des considérations plus irrationnelles, résiduels (stéréotypes, comportements discriminatoires). La variété des déterminants du sous-emploi des séniors montrent qu'il est nécessaire de les combiner pour rendre compte au mieux de la situation des séniors sur le marché du travail.

⁵ Baromètre sur la perception des discriminations au travail – vague 7, Ifop, 2014

Annexes

Annexe 1A.

Description des principales lois françaises transposant la directive européenne 2000/78 du 27 Novembre 2000 posant le cadre de la lutte contre la discrimination

Les principales lois françaises transposant cette directive européenne sont :

- la loi n° 2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations pose une liste de critères de discrimination interdits par la loi.⁶
- la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale
- la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées
- la loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique.
- la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations

A noter que le délai de conformité des États membres à la directive européenne est fixé au 2 décembre 2003, au plus tard. Par ailleurs, un délai supplémentaire de trois ans leur est accordé pour mettre en œuvre les dispositions relatives à la discrimination fondée sur l'âge et le handicap.

Plusieurs textes antérieurs à la directive européenne 2000/78 évoquent, également, un principe de non-discrimination : « Nul ne peut être lésé sur son travail et son emploi, en raison de ses origines, de ses opinions ou de ses croyances » (alinéa 5 du préambule de la constitution du 27 octobre 1946 et repris dans la constitution de 1958).

La législation européenne diffère de la législation américaine en matière de lutte contre la discrimination car elle ne fixe pas d'âge précis ou des seuils d'âge. Aux Etats-Unis, l'Age Discrimination in Employment Act (ADEA) votée en 1967, interdit les discriminations liées à l'âge en fixant un âge précis : les personnes de plus de 40 ans, complété par le "Older Workers Benefit Protection Act" en 1990 (OWBPA).

Des dispositions sont prises en matière de lutte contre les discriminations dans le code du travail et le code pénal :

Il « constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques [de même pour les personnes morales] à raison de leur âge [...] » (Article 225-1 du Code Pénal)

⁶ 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 âge [...] » (Article L.1132-1 du Code du Travail prévoit 18 critères de discriminations condamnables, aujourd'hui 20)

« La discrimination définie à l'article 225-1, commise à l'égard d'une personne physique ou morale, est punie de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 Euros d'amende lorsqu'elle consiste... A subordonner une offre d'emploi, une demande de stage ou une période de formation en entreprise à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 –liste non complète » (Article 225-2 du Code pénal).

De même, « Il est interdit de faire publier dans un journal, revue ou écrit périodique ou de diffuser par tout autre moyen de communication accessible au public une insertion d'offres d'emploi ou d'offres de travaux à domicile comportant la mention d'une limite d'âge supérieure exigée du postulant à un emploi soumis aux dispositions du code du travail. Toutefois, cette interdiction ne concerne pas les offres qui fixent des conditions d'âge imposées par les textes législatifs et réglementaires » (Article L.311-4 du Code du travail).

Annexe 1B.

Description des exceptions au principe de non-discrimination concernant l'âge (article 6 de la directive européenne 2000/78 du 27 Novembre 2000 posant le cadre de la lutte contre la discrimination)

Les exceptions au principe de non-discrimination concernant l'âge répondent à l'article 6 de la directive européenne 2000/78. Cet article dit justifier des différences de traitement fondées sur l'âge :

« Les États membres peuvent prévoir que des différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées, dans le cadre du droit national, par un objectif légitime, notamment par des objectifs légitimes de politique de l'emploi, du marché du travail et de la formation professionnelle, et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires. »

« Les États membres peuvent prévoir que ne constitue pas une discrimination fondée sur l'âge, la fixation, pour les régimes professionnels de sécurité sociale, d'âges d'adhésion ou d'admissibilité aux prestations de retraite ou d'invalidité ...

« Les différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par un but légitime, notamment par le souci de préserver la santé ou la sécurité des travailleurs, de favoriser leur insertion professionnelle, d'assurer leur emploi, leur reclassement ou leur indemnisation en cas de perte d'emploi, et lorsque les moyens de réaliser ce but sont nécessaires et appropriés » (Article L. 1133-1 du Code du travail français).

Bibliographie

ACEMOGLU D. et AUTOR D. (2011), *Skills, tasks and technologies: Implications for employment and earnings*, In O. Ashenfelter and D. Card (Eds.), **Handbook of Labor Economics**, Volume 4B, Chapter 12, pp. 1043-1171. Elsevier.

AEBERHARDT R., FOUGERE D. et RATHELOT R. (2009), *Discrimination à l'embauche : comment exploiter les procédures de testing ?*, **Document de travail DESE**, Insee, n° G2009/13.

AKERLOF G. A. (1970), *The Market for Lemons: Quality Uncertainty and the Market Mechanism*, **The Quarterly Journal of Economics**, Vol. 84, No. 3. (Aug), pp. 488-500, The MIT Press.

ANANIAN S. et AUBERT P. (2006), *Travailleurs âgés, nouvelles technologies et changements organisationnels : Un réexamen à partir de l'enquête Réponse*, **Economie et statistique**, (397), pp 21-49

ARROW K. J. (1971), *The theory of discrimination*, **Conference on Discrimination in labor markets**, October 7-8 1971, sponsored by Industrial Relations Section, Woodrow Wilson School & Conference Office of Princeton University.

ARROW K. J. (1972), *Models of job discrimination*, in **Racial Discrimination in Economic Life**, A. H. Pascal, (Lexington Mass., Lexington Books), pp. 83-102.

ARROW K. J. (1973), *Higher Education As A Filter*, **Journal of Public Economics** 2, 193-216. © North-Holland Publishing Company

AUBERT P. et CRÉPON B. (2003), *La productivité des salariés âgés : une tentative d'estimation*, **Economie et statistique**, (368), pp, 95-119

AUBERT P. (2005), *Les salaires des séniors sont-ils un obstacle à leur emploi ?*, in **Les salaires en France**, pp, 41-52, Insee - Référence, Paris

D'AUTUME A., BETBEZE J-P. et HAIRAULT J-O. (2005), *Les séniors et l'emploi en France*, Rapport N°58 du Conseil d'Analyse Economique, **La Documentation Française**, pp 244

BASSANINI A., BOOTH A., BRUNELLO G., DE PAOLA M. et LEUVEN E. (2005), *Workplace training in Europe*, **IZA Discussion Paper**, N°1640

BEHAGHEL L., CRÉPON B. et SEDILLOT B. (2004), *Contribution Delalande et transitions sur le marché du travail*, **Economie et Statistique**, (372), pp 61-88

BEHAGHEL L., CRÉPON B. et SEDILLOT B. (2005), *The perverse effects of partial employment protection reform: The case of French older workers*, **IZA Discussion Paper** N°1679

BEHAGHEL L., CAROLI E. et ROGER M. (2010), *Départ des travailleurs âgés, formation continue et changements technologiques et organisationnels*, **Travail et Emploi** n° 121, pp 7-20

BEHAGHEL L. et GREENAN N. (2010), *Training and Age-Biased Technical Change*, **Annales d'Economie et de Statistique**, ENSAE, issue 99-100, pp 317-342

BENALLAH S., DUC C. et LEGENDRE F. (2008), *Peut-on expliquer le faible taux d'emploi des séniors en France ?*, **Revue de l'OFCE**, n° 105, p, 19-54

- BENDICK M., JACKSON C.W. et ROMERO J.H. (1997), *Employment Discrimination Against Older Workers: An Experimental Study of Hiring Practices*, **Journal of Aging and Social Policy** 8 (4), pp. 25-46.
- BENDICK M., BROWN L.E. et WALL K. (1999), *No Foot in the Door: An Experimental Study of Employment Discrimination Against Older Workers*, **Journal of Aging and Social Policy** 10 (4), pp, 5-23
- BLANCHET D. (2002), *Le vieillissement de la population active : ampleur et incidence*, **Economie et Statistique** n° 355-356, pp 123-138
- BLINDER A.S. (1973), "Wage discrimination: reduced form and structural estimates", **Journal of Human Resources**, University of Wisconsin Press, vol. 8(4), pages 436-455
- BRUN-SCHAMME A. et JANOD V. (2007), *Emploi des séniors : bilan et perspectives*, **Revue française d'économie**, Volume 22 N°2, pages 81-102
- CALVES G. (2016), *La Discrimination Positive*, **Collection Que Sais-Je ?**, n°3712, 4^{ème} édition, Editions Puf.
- CHALLE L., FREMIGACCI F., LANGOT F., L'HORTY Y., DU PARQUET L et PETIT P. (2016), *Access to employment with age and gender: results of a controlled experiment*, **TEPP Working Paper**, 2016-2
- CHATEL E. (2006), *Qu'est-ce qu'une éducation de "qualité" ? : Réflexion à partir de l'évaluation comparée des deux diplômes technologiques et professionnels tertiaires*, **Éducation et Sociétés** n° 18/2006/2
- CHERON A. et TERRIAU A. (2014), *Dépréciation du capital humain et formation continue au cours du cycle de vie: quelle dynamique des externalités sociales?*, **TEPP Working paper**, 2014-6.
- CONSEIL D'ORIENTATION POUR L'EMPLOI (2011), *Le chômage de longue durée*, **Rapport COE**
- CREPON B., DENIAU N. ET PEREZ-DUARTE S. (2003), *Productivité et salaire des travailleurs âgés*, **Revue française d'économie**, XVIII(1), pp 157-185
- DANIEL C., ESLOUS L. et KARVAR A. (2013), *Retour à l'emploi des séniors au chômage*, **Rapport d'évaluation, Inspection Générale des Affaires Sociales**, RM2013-023P, pp 295
- DEFENSEUR DES DROITS (2015), *Rapport annuel d'activité 2014*, (**synthèse**), pp 44
- DEFENSEUR DES DROITS (2013), *Rapport annuel 2012*, (**rapport complet**), pp 164
- DEFRESNE C., MARIONI P. et THEVENOT C. (2010), *L'opinion des employeurs sur les séniors : les craintes liées au vieillissement s'atténuent*, **Dares Analyses** N°055.
- DUBIE J. et MORANGE P. (2014), *Evaluation de l'adéquation entre l'offre et les besoins de formation professionnelle*, **Rapport d'information** N°1728, Comité d'Evaluation et de contrôle des politiques publiques, Assemblée Nationale
- EUROPEAN COMMISSION (2012), *Discrimination in the EU in 2012*, **Special Eurobarometer** 393 / Wave EB77.4

- FAIRLIE R.W. (1999), *The absence of the African-American owned business: an analysis of the dynamics of self-employment*, **Journal of Labor Economics**, Volume 17, Issue 1, pages 80-108
- FAIRLIE R.W. (2003), *An extension of the Blinder-Oaxaca Decomposition Technique in Logit and Probit Models*, **Economic Growth Center, Yale University**, Center discussion paper N°873
- FAIRLIE R.W. et ROBB A.M. (2009), *Gender differences in business performance: evidence from the Characteristics of Business Owners survey*, **Small Business Economics**, 33, pages 375-395
- GARNER-MOYER H. (2003), *Discrimination et emploi revue de la littérature*, Document d'étude N° 69, **Dares**
- GOSSIAUX S. et POMMIER P. (2013), *La formation des adultes : Un accès plus fréquent pour les jeunes, les salariés des grandes entreprises et les plus diplômés*, **Insee Première** N° 1468
- GREENAN N., NARCY M. et ROBIN S. (2013), *Changements dans les entreprises et accès des séniors à la formation continue : une comparaison entre les années 1990 et 2000*, Document de Travail N°163, **Centre d'Etude de l'Emploi**, pp 37
- HAIRAULT J-O., LANGOT F. et SOPRASEUTH T. (2006), *Les effets à rebours de l'âge de la retraite sur le taux d'emploi des séniors*, **Economie et Statistique** 397, pp 51-68
- HAIRAULT J-O., LANGOT F. et SOPRASEUTH T. (2009), *Le faible taux d'emploi des séniors : distance à l'entrée dans la vie active ou distance à la retraite?*, **Revue de l'OFCE**, Presses de Sciences Po, pp.63-84
- HAIRAULT J-O., LANGOT F. et SOPRASEUTH T. (2010), *Distance to Retirement and Older Workers' Employment: The Case For Delaying The Retirement Age*, **Journal of European Economic Association**, 85, pp. 1034-1076
- HECKMAN J.J. (1998), *Detecting Discrimination*, **Journal of Economic Perspectives**, 12 (2), pp. 101-116.
- INSEE (2016), *Emploi par âge, Tableaux de l'Économie Française*, **Insee Références**, pp. 52-53
- JAIMOVICH N. et Siu H.E. (2012), *The Trend is the Cycle: Job Polarization and Jobless Recoveries*, **NBER Working Paper** No. 18334
- LAHEY J.N. (2008), *Age, Women, and Hiring: An Experimental Study*, **The Journal of Human Resources**, Vol. 43, No. 1 (Winter), pp. 30-56
- LAMBERT M., MARION-VERNOUX I. et SIGOT J-C. (2009), *Quand la formation continue. Repères sur les pratiques de formation des employeurs et des salariés*, **Cereq**.
- LAZEAR E.P. (1979), *Why Is There Mandatory Retirement ?*, **Journal of Political Economy**, Vol. 87, No. 6 (Dec.), pp. 1261-1284, The University of Chicago Press
- LEGRAND Z. (2014), *la VAE en 2012 dans les ministères certificateurs : plus de 250 000 personnes certifiées depuis 10 ans*, **Dares Analyses** N°002
- LEMAIRE F. (2013), *Séniors en emploi : de la distinction entre rapport à la formation professionnelle continue et rapport à l'apprendre*, **Gérontologie et société**, 2013/4 n° 147, p. 75-92.

- MARIONI P. et MERLIER R. (2014), *Les cessations anticipées d'activité en 2012: Rebond des retraites anticipées pour carrière longue, maintien du dispositif « amiante » et extinction des autres dispositifs publics*, **Dares Analyses**, N°061, pp 14
- MARTIN V. et NAVES M-C. (2015), *Talents gâchés : le coût de la discrimination*, **Editions de l'Aube**, pp 176
- MERLIER R. et ROCHUT J. (2011a), *La dispense de recherche d'emploi en 2009 et 2010 : en baisse continue*, **Dares Analyses** N°037.
- MERLIER R. (2011b), *La cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante reste la principale préretraite publique en 2010*, **Dares Analyses** N° 060
- MESSE P-J. et ROULAND B. (2013), *Protection de l'emploi et formation des travailleurs en fin de carrière : l'expérience française de la contribution Delalande*, **Revue d'économie politique**, Vol, 123, pp, 403-422
- MORGESON F.P., REIDER M.H., CAMPION M.A. et BULL R.A. (2008), *Review of Research on Age Discrimination in the Employment Interview*, **Journal of Business and Psychology**, Vol. 22, No. 3 (Mar.), pp. 223-232
- NEUMARK D., BURN I. et BUTTON P. (2015), *Is it Harder for Older Workers to Find a job? New and Improved Evidence from a Field Experiment*, **NBER working Paper** n°21669
- OAXACA R. (1973), *Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets*, **International Economic Review**, Department of Economics, University of Pennsylvania and Osaka University Institute of Social and Economic Research Association, vol. 14(3), pages 693-709, October.
- O'CONNOR C. (2005), *La discrimination fondée sur l'âge et le droit européen*, **Droits fondamentaux et anti-discrimination**, **Commission européenne**, Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances, Unité D3
- OECD PUBLISHING (2006), *Live longer, work longer, Ageing and Employment Policies*.
- PETIT P. (2003), *Comment évaluer la discrimination à l'embauche ?* **Revue Française d'Economie**, 17 (3), pp. 55-87
- PHELPS E. (1972), *The Statistical Theory of Racism and Sexism*, **American Economic Review**, 62, pp. 659-661.
- POLI A., CARADEC V. et LEFRANÇOIS C. (2009), *Les discriminations liées à l'âge, entre exclusion et protection*, **Revue Mouvements**
- QUINTERO N. et SECHAUD F. (2006), *Engagement dans la validation des acquis de l'expérience et sécurisation des trajectoires professionnelles*, XIIIe Journées d'étude sur les données longitudinales dans l'analyse des marchés du travail, **Céreq, RELIEF**, n° 15, pp. 305-312.
- RIACH P.A. et RICH J. (2002), *Field Experiments of Discrimination in the Market Place*, **The Economic Journal**, 112, pp. 480-518.
- RIACH P.A. et RICH J. (2007a), *An Experimental Investigation of Age Discrimination in the English Labor Market*, **Discussion Paper Series IZA**, September

RIACH P.A. et RICH J. (2007b), *An Experimental Investigation of Age Discrimination in the Spanish Labour Market*, **IZA**, Mars

RIACH P.A. et RICH J. (2010), *An experimental investigation of age discrimination in the English labor market*, **Annals of Economics and Statistics**, 99-100, pp. 169-186

SPENCE M. (1973), *Job Market Signaling*, **The Quarterly Journal of Economics**, Vol. 87, No. 3. (Aug), pp. 355-374.

STANKIEWICZ F. (2003), *Des compétences de la firme aux compétences des salariés - Le point de vue non autorisé d'un économiste du travail*, **Revue d'Economie Industrielle**, vol. 102, 1er trimestre, pp. 55-68

STIGLITZ J.E. (1975), *The Theory of "Screening" Education, and the Distribution of Income*, **The American Economic Review**, Vol. 65, No. 3 (Jun), pp. 283-300

TEPP Rapports de Recherche 2017

17-02. Les effets du CICE sur l'emploi, les salaires et la R&D: une évaluation ex post: Résultats complémentaires

Fabrice Gilles, Mathieu Bunel, Yannick L'Horty, Ferhat Mihoubi, Xi Yang

17-01. Les discriminations dans l'accès au logement à Paris: Une expérience contrôlée

Mathieu Bunel, Yannick L'Horty, Loïc Du Parquet, Pascale Petit

TEPP Rapports de Recherche 2016

16-10. Attractivité résidentielle et croissance locale de l'emploi dans les zones d'emploi métropolitaines

Emilie Arnoult

16-9. Les effets du CICE sur l'emploi, les salaires et la R&D: une évaluation ex post

Fabrice Gilles, Mathieu Bunel, Yannick L'Horty, Ferhat Mihoubi, Xi Yang

16-8. Discriminations ethniques dans l'accès au logement: une expérimentation en Nouvelle-Calédonie

Mathieu Bunel, Samuel Gorohouna, Yannick L'Horty, Pascale Petit, Catherine Ris

16-7. Les Discriminations à l'Embauche dans la Sphère Publique: Effets Respectifs de l'Adresse et De l'Origine

Mathieu Bunel, Yannick L'Horty, Pascale Petit

16-6. Inégalités et discriminations dans l'accès à la fonction publique d'Etat : une évaluation par l'analyse des fichiers administratifs de concours

Nathalie Greenan, Joseph Lafranchi, Yannick L'Horty, Mathieu Narcy, Guillaume Pierné

16-5. Le conformisme des recruteurs: une expérience contrôlée

Florent Fremigacci, Rémi Le Gall, Yannick L'Horty, Pascale Petit

16-4. Sélectionner des territoires de contrôle pour évaluer une politique localisée : le cas des territoires de soin numériques

Sophie Buffeteau, Yannick L'Horty

16-3. Discrimination à l'embauche à l'encontre des femmes dans le secteur du bâtiment : les résultats d'un testing en Ile-De-France

Emmanuel Duguet, Souleymane Mbaye, Loïc Du Parquet et Pascale Petit

16-2. Accès à l'emploi selon l'âge et le genre: Les résultats d'une expérience contrôlée

Laetitia Challe, Florent Fremigacci, François Langot, Yannick L'Horty, Loïc Du Parquet et Pascale Petit

16-1. Faut-il encourager les étudiants à améliorer leur orthographe?

Estelle Bellity, Fabrice Gilles, Yannick L'Horty, Laurent Sarfati

TEPP Rapports de Recherche 2015

15-5. A la recherche des incitations perdues : pour une fusion de la prime d'activité, de la CSG, des cotisations sociales et de l'impôt sur le revenu

Etienne Lehmann

15-4. Crise économique, durée du chômage et accès local à l'emploi : Eléments d'analyse et pistes d'actions de politique publique locale

Mathieu Bunel, Elisabeth Tovar

15-3. L'adresse contribue-t-elle à expliquer les écarts de salaires ? Le cas de jeunes sortant du système scolaire

Emilia Ene Jones, Florent Sari

15-2. Analyse spatiale de l'espace urbain : le cas de l'agglomération lyonnaise

Emilie Arnoult, Florent Sari

15-1. Les effets de la crise sur les disparités locales de sorties du chômage : une première exploration en Rhône-Alpes

Yannick L'Horty, Emmanuel Duguet, Florent Sari

TEPP Rapports de Recherche 2014

14-6. Dépréciation du capital humain et formation continue au cours du cycle de vie : quelle dynamique des externalités sociales ?

Arnaud Chéron, Anthony Terriau

14-5. La persistance du chômage ultra-marin

Yannick L'Horty

14-4. Grèves et productivité du travail : Application au cas français

Jérémy Tanguy

14-3. Le non-recours au RSA "socle seul": L'hypothèse du patrimoine

Sylvain Chareyron

14-2. Une évaluation de l'impact de l'aménagement des conditions de travail sur la reprise du travail après un cancer

Emmanuel Duguet, Christine Le Clainche

14-1. Renforcer la progressivité des prélèvements sociaux

Yannick L'Horty, Etienne Lehmann

La Fédération TEPP

La fédération de recherche « Travail, Emploi et Politiques publiques » (FR 3435 CNRS) rassemble des équipes de recherche en Economie, Sociologie et Gestion :

- **L'Equipe de Recherche sur l'Utilisation des Données Individuelles en lien avec la Théorie Economique**, « ERUDITE », équipe d'accueil n°437 rattachée aux Universités Paris-Est Créteil et l'UPEMLV ;
- Le **Centre de Recherches en Economie et en Management**, « CREM », unité mixte de recherche n°6211 rattachée au CNRS, à l'Université de Rennes 1 et à l'Université de Caen Basse-Normandie ;
- Le **Centre Pierre Naville**, « CPN », équipe d'accueil n°2543 rattachée à l'Université d'Evry Val d'Essonne ;
- Le **Centre de Recherche en Economie et Droit**, « CRED », équipe d'accueil n°7321, rattachée à l'Université Panthéon-Assas ;
- Le **Centre d'Etude des Politiques Economiques**, « EPEE », équipe d'accueil n°2177 rattachée à l'Université d'Evry Val d'Essonne ;
- Le **Groupe d'Analyse des Itinéraires et des Niveaux Salariaux**, « GAINS », équipe d'accueil n°2167 rattachée à l'Université du Maine ;
- Le **Groupe de Recherche ANgevin en Économie et Management**, « GRANEM », unité mixte de recherche UMR UMR-MA n°49 rattachée à l'Université d'Angers ;
- Le **Laboratoire d'Economie et de Management Nantes-Atlantique**, « LEMNA », équipe d'accueil n°4272, rattachée à l'Université de Nantes ;
- Le **Laboratoire interdisciplinaire d'étude du politique Hannah Arendt** – Paris Est, « LIPHA-PE », équipe d'accueil n°7373 rattachée à l'UPEM. »

La Fédération TEPP rassemble 190 chercheurs et enseignants-chercheurs, 140 doctorants et 40 chercheurs associés, qui étudient les mutations du travail et de l'emploi en relation avec les choix des entreprises et analysent les politiques publiques en mobilisant les nouvelles méthodes d'évaluation.