

RESUME

Le vieillissement des populations dans les économies développées apparaît comme un enjeu majeur dans lequel l'emploi est au centre de toutes les préoccupations. Il influence, également, l'équilibre de leur système de protection sociale. **Cette thèse s'intéresse à la faiblesse du taux d'emploi des séniors français, représentés par les plus de 50 ans, comparativement à celui des autres pays européens.** L'inflexion des politiques publiques à l'égard des séniors, d'une logique d'exclusion à une logique d'inclusion du marché du travail, dans les années 2000, ne permet qu'une amélioration lente et limitée de leur taux d'emploi. Alors que les autres pays européens ont aussi été concernés par le changement de politiques, il est légitime de s'interroger sur les raisons de leur impact modéré en France.

Cette thèse s'organise autour de deux parties complémentaires. La première partie fait état du constat de la faiblesse du taux d'emploi des séniors, en France comparativement à ses voisins européens (chapitre un). Cette faiblesse se traduit par **une ségrégation professionnelle augmentant avec l'âge** qui aboutit à une difficulté d'orientation des hommes âgés, dans certains secteurs et certaines professions au sein de ces secteurs. D'autres pistes de réflexion sur les raisons supposées de cette faiblesse des taux d'emploi des séniors sont également envisagées dans une revue de littérature (chapitre deux). Ces raisons proviennent de plusieurs champs : du champ structurel et des caractéristiques de l'offre et de la demande de travail, **ce qui illustre la complexité de la problématique pour les pouvoirs publics.** La deuxième partie s'attache à mesurer un facteur de sous-emploi des séniors persistant alors même qu'on neutralise toutes les raisons objectives pour lesquelles les préférences des recruteurs, à l'embauche, se portent moins sur les séniors : la discrimination à l'embauche liée à l'âge (et au sexe pour quelques cas particuliers). Deux types de méthodes et de données sont utilisés pour mesurer la partie résiduelle des écarts de probabilité d'être en emploi ou d'accès à l'emploi (dont la discrimination est un des composants) : les méthodes de décomposition sur des données d'enquête, donnant une mesure qualifiée d'objective (chapitre trois) avec une extension analysant le lien entre cette partie résiduelle et la conjoncture économique et la méthodologie des tests de correspondance, ou testing, sur des données expérimentales collectées sur une sélection de professions en tension (chapitre quatre). La première méthode démontre une partie résiduelle de l'écart de probabilité importante, **laissant présager des risques élevés de discrimination liée à l'âge et au genre.** La comparaison des taux d'accès à l'emploi de la deuxième méthode conduite sur près de 6 000 candidatures illustrent ces risques

selon lesquels les séniors ont moins de chances d'accéder à un entretien d'embauche comparativement aux plus jeunes à caractéristiques semblables. **Nous verrons les différentes hypothèses explicatives du sous-emploi des séniors, documentées par la littérature**, comme la distance courte à la retraite, l'obsolescence des compétences en situation de chocs technologiques, les normes sociales de sexe (par la reconversion professionnelle) et d'âge (par les préférences exogènes des recruteurs).

L'un des fils directeurs de la thèse est de distinguer la situation des hommes et des femmes séniors en matière d'emploi. On observe des différences manifestes sur l'ensemble de cette thèse avec une situation des hommes plus problématique que celle de leurs homologues féminines en termes d'écart de taux d'emploi, de ségrégation professionnelle et de discrimination à l'embauche.

Mots clés: sous-emploi des séniors, comparaison européenne, ségrégation professionnelle, formation professionnelle, discrimination liée à l'âge