

**Chômeurs de longue durée
de plus de 50 ans :**

**Discrimination
ou inadéquation
avec le marché du travail ?**

Rapport final « Proposition de recherche »

Cours-Séminaire « Politiques sociales et solidarités »

René KNÜSEL, Laura BERNARDI et Kaback O Jean Pascal CORRÉA

Bernard BARMAZ

Janvier 2019

1. Introduction

Avec le vieillissement de la population, la place des seniors dans le monde du travail est devenue un sujet d'importance en matière économique et sociale. Le maintien en emploi des plus âgés est un enjeu pour les pays occidentaux, tant pour assurer le financement du système des retraites que pour garantir une force de travail suffisante alors que la relève par les plus jeunes s'amointrit. Dans toute une série de pays qui avaient mis en place des mesures d'incitation à une sortie précoce du marché du travail, ce nouveau mot d'ordre impose de changer d'orientation et de définir des politiques de rétention ou de retour en emploi.

Rien de tel en Suisse. En raison notamment d'une moindre incitation à la retraite anticipée et d'un taux de chômage globalement bas, le taux d'activité des seniors suisses de 50 à 64 ans (80,7%) compte parmi les plus élevés au niveau international (SECO, 2018a, p. 2). Néanmoins, la situation des plus de 50 ans sur le marché de l'emploi pose tout de même question.

L'attention se porte sur un autre terrain : le sujet qui revient régulièrement est celui du chômage de longue durée¹ des plus de 50 ans, thématiqué aussi bien par l'intermédiaire des médias² que par le biais d'interventions politiques³, notamment au niveau parlementaire, qui appellent sans succès à une action plus affirmée de soutien aux seniors sur le marché du travail.

Le constat partagé par l'ensemble des acteurs se base sur des données statistiques claires : moins touchés que les plus jeunes par le chômage, lorsqu'ils le sont, les plus de 50 ans se retrouvent plus fréquemment dans le chômage de longue durée. « La durée de recherche d'emploi des 50+ est environ une fois plus longue que la durée de recherche moyenne pour toute la Suisse, et plus de 2 fois plus longue que chez les demandeurs d'emploi âgés de 15 à 24 ans » (SECO, 2018a, p. 3).

A partir de cette donnée, deux lectures divergentes se confrontent sur son explication et partant sur les responsabilités et les mesures à prendre (ou non). Pour certains, les causes de ces difficultés particulières sont à chercher du côté de l'existence et de la persistance de stéréotypes relatifs à l'âge, sources de discrimination sur le marché du travail. C'est la vision des principaux intéressés et des associations d'aînés (notamment des associations 50etplus ou Avenir50plus⁴).

¹ Défini généralement comme une période d'au moins 12 mois sans interruption ni gain intermédiaire.

² Voir à titre d'exemple la revue de presse récente sur le site de l'association 50etplus : <http://www.50etplus.ch/wp-content/uploads/2018/08/PresseManif4emconference2018.pdf>

³ Question ordinaire de Paul RECHSTEINER du 17.04.2002 (Discrimination fondée sur l'âge) et motion de Jacques-André MAIRE du 15.12.2016 (Interdire la discrimination par l'âge dans les offres d'emploi).

⁴ <http://www.50etplus.ch/>; [www. http://avenir50plus.ch/](http://www.avenir50plus.ch/).

Pour d'autres, le problème est plutôt posé en termes d'inadéquation avec le marché du travail et en particulier en matière de formation. C'est la position officielle, portée par le SECO : s'il concède que « [l]es seniors semblent fréquemment être victimes de préjugés de la part de recruteurs concernant des facteurs comme la santé, la flexibilité, la productivité, la capacité d'apprentissage et la motivation », il rejette l'idée que l'augmentation des charges du deuxième pilier en fonction de l'âge soit un réel désavantage (« aucune preuve empirique n'est encore venue étayer cette hypothèse »), et met surtout en avant un « déficit dans les domaines de la formation et de la formation continue », partiellement lié aux transformations structurelles qui diminuent le nombre d'emplois peu qualifiés sur le marché. Une moindre « mobilité géographique » et des « attentes salariales trop grandes » sont également avancées à titre explicatif (SECO, 2018a, p. 4-5).

Le contenu des conférences nationales sur le thème des travailleurs âgés, organisées annuellement depuis 2015, reprend cette lecture de la problématique. La déclaration commune de la 3^{ème} édition (2017, p. 3) se positionne en minimisant la portée de la discrimination des plus âgés sur le marché de l'emploi – « Les chiffres montrent qu'il n'existe aucune exclusion systématique des travailleurs âgés. Mais on relève des cas de pratiques discriminatoires. » – et celle de la 4^{ème} (2018) insiste fortement sur la responsabilité des travailleurs à maintenir leur employabilité en se formant tout au long de la vie.

Cette analyse s'inscrit dans la ligne du système libéral et des mouvements d'activation et d'individualisation en cours dans les politiques sociales. Elle reprend et incorpore le paradigme du vieillissement actif prôné par l'OCDE, jusqu'à modifier l'intitulé de la conférence annuelle qui devient en 2018 la « *Quatrième* conférence nationale sur le thème des *actifs seniors* ».

La question des chômeurs de plus de 50 ans illustre bien le mécanisme de définition d'un problème social et la confrontation des regards des acteurs sociaux. Dans la tentative d'établir cette question comme un problème social, les acteurs concernés butent sur le refus de reconnaissance et de légitimation par l'Etat et le système économique de son caractère global et non individuel. Il en va ainsi de cet élément particulier comme de la problématique plus générale à laquelle il se rattache, celle du « « risque fin de carrière » [qui] n'est pas placé au rang de « problème social », au sens sociologique du terme. » (KNÜSEL, BICKEL, HÖPFLINGER et VATRON-STEINER, 2015, p. 349).

La thématique de la discrimination due à l'âge dans le monde du travail fera prochainement l'objet d'un débat public plus large, puisque des associations de quinquagénaires et d'aînés ont

annoncé le lancement prochain d'une initiative⁵ demandant que la Suisse légifère sur ce thème, ce que le Conseil fédéral a jusqu'ici toujours refusé de faire.

Dans ce cadre, mon travail veut réfléchir à la manière de répondre aux questions suivantes : les chômeurs de longue durée de plus de 50 ans sont-ils moins en adéquation avec les attentes du monde du travail ou leur âge est-il en en soi un élément compliquant leur retour en emploi ? Comment peut-on mettre en évidence l'existence (ou l'absence) d'un désavantage spécifiquement lié à l'âge dans le cadre des procédures de candidature et en caractériser l'importance ? Peut-on parler de discrimination ?

2. Revue de la littérature

2.1. Age, formation, emploi

Diverses recherches mettent en évidence un traitement différencié des seniors sur le marché du travail, en particulier en matière d'accès à l'emploi.

En France, par exemple, une série de publications de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) ou du Centre d'études de l'emploi, deux organismes dépendant du Ministère du Travail, ainsi que les travaux de plusieurs chercheurs présentent des résultats montrant la position défavorable des seniors.

Il est ainsi établi que les difficultés se concentrent sur les seniors en recherche d'emploi, plutôt que sur ceux qui sont en emploi (BERTON, 2007, paragr. 26). Les compétences et qualités reconnues aux travailleurs âgés par les entreprises et valorisées dans le cadre de leur activité professionnelle (expérience, connaissance du monde du travail, loyauté) ne le sont plus dans le cadre de la recherche d'emploi (ANGLARET et BERNARD, 2003, p. 2).

La population des seniors se trouve ainsi scindée en deux groupes : d'un côté ceux qui vont a priori poursuivre leur parcours professionnel jusqu'à l'âge de la retraite et de l'autre ceux qui au contraire s'en trouvent exclus, sans que l'on puisse objectiver leur moindre compétence : « Le manque d'analyse de leurs caractéristiques antérieures [...] ne permet pas d'apprécier leurs éventuelles défaillance en matière de productivité. » (BERTON, 2007, paragr. 36).

Dans le cadre des recherches d'emploi, la moindre chance d'obtenir un entretien selon l'âge est

⁵ Voir à ce sujet : <https://www.24heures.ch/suisse/chomeurs-penalises-cause-ge-ironitils-justice/story/23481974> ou <https://www.rts.ch/info/suisse/9705912-initiative-lancee-pour-aider-les-plus-de-50-ans-sur-le-marche-de-l-emploi.html>.

reliée à la pratique des recruteurs d'effectuer un « filtrage serré et précoce des candidats autour de présupposés sur leur âge, leur diplôme ou leur expérience » (MARCHAL et RIEUCAU, 2005, p. 2). La sélection des candidatures se base alors plus sur « les croyances des employeurs [...] que sur les capacités productives des individus » (GUERFEL-HENDA et PERETTI, 2009, p. 75).

En Suisse, les travaux portant sur ces problématiques ont également montré qu'il existe des difficultés plus importantes pour les aînés en recherche d'emploi, que les stéréotypes sont présents dans le traitement de leurs candidatures et que l'explication de leurs difficultés par leur niveau de formation est insuffisante.

Les interviews réalisées dans le cadre de l'étude « Discrimination liée à l'âge en Suisse » auprès d'un échantillon aléatoire pointent du doigt l'existence de la discrimination : « Plus d'une personne interrogée sur trois dit avoir subi personnellement des discriminations dans le monde du travail en raison de l'âge [...]. Les formes les plus courantes de discrimination liée à l'âge dans le monde professionnel consistent à ne pas avoir obtenu un emploi à cause d'une limite d'âge ou à ne pas avoir pu participer à une formation complémentaire ou à des cours de perfectionnement en raison de l'âge. » (REHBERG et MOSER, 2012, p. 165-166).

Les statistiques montrent que « [l]es personnes plus âgées [...] tombent moins souvent au chômage mais rencontrent ensuite davantage de difficultés à se réinsérer dans le marché du travail. Ce qui entraîne une prolongation des périodes au chômage et un plus grand risque d'épuiser le droit aux indemnités.» (LOSA, BIGOTTA, STEPHANI et RITSCHARD, 2014, p. 23). Par ailleurs, « le risque d'exclusion du marché du travail est étroitement lié à l'âge des personnes concernées, celles qui ont atteint un certain âge y étant davantage exposées » (Le parcours professionnel des chômeurs de longue durée en Suisse, 2011, p. 52).

L'étude des offres d'emploi mentionnant un âge (BUCHS et GNEHM, 2018) a montré que cette pratique, en baisse mais représentant encore 10% environ des mises au concours, est plus fréquente dans les secteurs de l'économie en lien direct avec la clientèle, nécessitant de réaliser des tâches physiques ou ne présentant pas de tension en matière d'emploi. Plus rares dans le secteur public, elles concernent également moins les grandes entreprises. Ce travail met en évidence l'existence d'emplois excluant a priori l'engagement de personnes d'un certain âge et laisse penser que ce critère est peut-être présent également lorsque l'âge n'est pas indiqué.

La relation entre la tension sur le marché du travail dans un secteur donné et la fréquence d'indication d'un âge dans les annonces d'emploi mérite d'être relevée : « Il a également été démontré que, surtout en période de forte pénurie de personnel, les entreprises semblent disposées

à accepter des candidatures de la part de séniors et à les considérer sérieusement pour la suite du processus de recrutement. » (BUCHS et GNEHM, 2018, p. 24). Exprimée de manière plus négative, cette relation amène à conclure que les retraités, au même titre que d'autres catégories de la population, peuvent jouer le rôle d'« amortisseur conjoncturel » (KNÜSEL, BICKEL, HÖPFLINGER et VATRON-STEINER, 2015, p. 351), aussi bien pour les emplois peu qualifiés que pour ceux qui le sont plus.

L'existence de divers mécanismes désavantageant les travailleurs plus âgés lors du traitement de leurs candidatures, dont le recours à des stéréotypes, est également mis en évidence par des enquêtes auprès des employeurs. « Ainsi, si les représentations des recruteurs concernant les travailleurs âgés sont souvent stéréotypées (comme la capacité ou l'incapacité des seniors à s'intégrer dans une nouvelle équipe ou dans un nouvel environnement de travail), ces spécialistes évoquent aussi un grand nombre de contraintes pour le recrutement d'un senior. Elles sont liées aux souhaits des employeurs ou aux règles concernant les cotisations du 2^e pilier (coût économique). Ces contraintes et ces représentations déterminent une série de filtres durant le processus de recrutement d'un collaborateur aboutissant au rejet des candidatures de travailleurs âgés. » (CORRÉA, KNÜSEL et LE GOFF, 2017, paragr. 30). Les employeurs et les seniors en recherche d'emploi en sont conscients : « [...] cette discrimination est parfois acceptée. Huit recruteurs sur dix déclarent ne pas être choqués par une annonce qui spécifie une fourchette d'âge. Ce fait pourrait indiquer que la discrimination liée à l'âge est tolérée voire autorisée par la profession et ancrée dans les habitudes. » (SACCO, 2015).

L'importance de l'âge par rapport à d'autres critères a été étudiée dans un travail récent examinant le parcours de travailleurs après un licenciement collectif (OESCH et BAUMANN, 2015). « On peut examiner ensemble, au moyens d'un modèle économétrique, les divers facteurs qui influencent la probabilité de réengagement. Il apparaît alors que l'âge a une incidence beaucoup plus forte que le sexe, la profession ou la formation. » (Licenciements collectifs en Suisse, 2013, p. 51). La conclusion est éloquent : « [...] sur le marché de l'emploi helvétique, un travailleur de plus de 55 ans ayant effectué un apprentissage est manifestement plus désavantagé après un licenciement qu'une personne de 40 ans sans formation. » (Licenciements collectifs en Suisse, 2013, p. 53).

Dans le même sens, une autre donnée remet en question l'explication du désavantage des seniors sur le marché de l'emploi en raison de leur manque de formation : les bénéficiaires de l'aide sociale âgés possèdent un niveau de formation plus élevé que les plus jeunes. « La

formation ne protège donc pas ce groupe d'âge de l'arrivée en fin de droit et de l'aide sociale. » (CONFÉRENCE SUISSE DES INSTITUTIONS D'ACTION SOCIALE, 2018, p. 11).

2.2. Discrimination

Constater une différence ne permet pas de conclure à une discrimination. Un détour par les différentes disciplines qui utilisent ce concept permet de mieux saisir ce qu'il recouvre.

« [D]ans le raisonnement économique standard, la discrimination proprement dite est ce qui n'est pas justifié par des écarts de productivité économique. » (BERTON, 2007, paragr. 9). « Ainsi, malgré des aptitudes comparables, une personne [...] peut subir plusieurs formes de discrimination : discrimination à l'embauche, discrimination salariale, discrimination dans la promotion [...], discrimination dans le type de tâches assignées (ségrégation), discrimination dans la valorisation du travail, dans la formation, lors d'un licenciement, etc. » (HENNEQUIN et KARAKAS, 2007, paragr. 5). En matière d'embauche spécifiquement, sont citées la discrimination basée sur l'âge, soit l'instauration de différences de pratiques injustifiées touchant les plus jeunes et les plus âgés, et la discrimination des personnes âgées qui renvoie à la notion d'âgisme (BUTLER, 1987, cité par GUERFEL-HENDA et PERETTI, 2009, p. 77).

Deux formes différentes de discrimination sont généralement distinguées (BERSON, 2013, paragr. 4 ; CHALLE, FREMIGACCI, LANGOT, L'HORTY, DU PARQUET et PETIT, 2016, p.18 ; HENNEQUIN et KARAKAS, 2007, paragr. 9-31 ; PETIT, 2004, p. 612). La première, dite discrimination *intentionnelle* (BECKER, 1971, cité notamment par PETIT, 2004, p. 612), fait référence à l'existence d'une discrimination par « goût », des employeurs, des travailleurs ou des consommateurs qui défavorisent les membres de certaines catégories avec lesquelles ils ne souhaitent pas être en contact et favorisent leur propre groupe, ou par « intérêt », de la part d'acteurs économiques qui utilisent la discrimination des plus faibles pour imposer des emplois précaires et moins rémunérés. La deuxième, non-intentionnelle, dite discrimination *statistique* (ARROW, 1972, et PHELPS, 1972, cités notamment par PETIT, 2004, p. 612) résulte de l'impossibilité des recruteurs à connaître réellement les caractéristiques économiques des candidats à un emploi et de leur propension à se baser sur des critères visibles, dont l'âge fait partie, considérés comme de bonnes approximations de ces caractéristiques.

La notion de discrimination, ou plus exactement son interdiction, présente également un sens juridique. Son inscription et son utilisation dans la loi, dessine les contours du phénomène et la manière dont une société le considère. La loi établit « un *cadre d'interprétation* constitutif de la réalité sociale » (BERENI et CHAPPE, 2011, paragr. 33). Bien que plus restrictive que la notion

d'égalité, puisqu'elle accepte l'idée de différences de traitement, elle offre en même temps une possibilité d'action pour les victimes et ouvre la perspective de mise en place d'actions publiques antidiscriminatoires, révélant la dimension instrumentale de la loi « dont on peut se saisir pour infléchir une réalité sociale. » (BERENI et CHAPPE, 2011, paragr. 33).

L'examen de l'introduction du critère de l'âge parmi les motifs de discrimination interdits en France permet de rappeler que ce mouvement a été stimulé, comme dans d'autres législations nationales, par les évolutions des normes juridiques internationales et notamment européennes (MERCAT-BRUNS, 2002, p. 110). Les notions de discrimination directe et indirecte sont en particulier formulées en 2000, dans une directive européenne sur l'égalité de traitement des personnes, indépendamment de leur race ou origine ethnique :

« La discrimination directe se produit lorsque, pour des raisons de race ou d'origine ethnique, un 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. La discrimination indirecte se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'une race ou d'une origine ethnique donnée par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit justifiée par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif ne soient appropriés et nécessaires. » (Directive 2000/43/CE, citée par MERCAT-BRUNS, 2002, p. 118).

La limitation contenue à la fin de ce passage est reprise plus précisément dans une autre directive européenne : « une différence de traitement ne constitue pas une discrimination lorsque, en raison de la nature d'une activité professionnelle ou des conditions de son exercice, l'âge constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit professionnelle. » (Directive 2000/78/CE, citée par MERCAT-BRUNS, 2002, p. 121). Cette acceptation de l'existence d'exceptions permet notamment de justifier les mesures de politique sociale basées sur l'âge, mais elle ouvre un débat sur la nature même de la discrimination : « La lutte contre les discriminations fondées sur l'âge est fonctionnelle, c'est-à-dire qu'elle peut être appréciée selon la finalité de la distinction et certaines différences de traitement fondées sur l'âge seraient légitimes. En droit américain, la formulation reflète cette nuance : sont interdites seulement les différences de traitement *arbitraires* fondées sur l'âge. » (MERCAT-BRUNS, 2002, p. 122).

En Suisse, le Conseil fédéral a réaffirmé à plusieurs reprises son refus de légiférer en la matière, en particulier en réponse aux interpellations déposées au parlement : « La législation suisse ne prévoit pas expressément de protection spéciale contre les discrimination à l'égard des travailleurs âgés. Toutefois, les dispositions du Code des obligations (CO) relatives à la protection

contre le licenciement et à la protection de la personnalité offrent une protection suffisante contre les discriminations du fait de l'âge. [...] Il convient en outre de mentionner l'interdiction générale de discrimination prévue par la disposition de la nouvelle Constitution fédérale régissant l'égalité devant la loi ; cette interdiction couvre notamment la discrimination du fait de l'âge (art. 8 al. 2 cst). » (Discrimination fondée sur l'âge, 2002). La position contraire est notamment soutenue par le professeur Kurt PÄRLI : « Ein allgemeines arbeitsrechtliches Diskriminierungsverbot macht Sinn : Die Diskriminierung aus Altersgründen soll auch verboten sein. Das Alter dürfte nur dann ein zulässiges Unterscheidungsmerkmal sein, wenn die Firmen dafür stark überwiegende betriebliche Interessen geltend machen können. » (TAPPEINER, 2014, p. 50).

La notion de discrimination est enfin également un concept sociologique, utilisé aux USA depuis les années 1960 dans l'analyse de la production et de la reproduction des rapports de pouvoir. « Pour les sociologues, la discrimination est [...] un phénomène qui se situe au niveau du groupe. C'est un comportement qui désavantage des membres des groupes minoritaires par rapport à des membres des groupes majoritaires en raison de leur appartenance de groupe. » (STYKER, 2001, cité par BERENI et CHAPPE, 2011, paragr. 17). Les concepts de « désavantage cumulatif » et de « discrimination institutionnelle » ont été développés par d'autres auteurs pour expliquer la persistance de la discrimination malgré les évolutions sociales et législatives qui tentent de la combattre (BERENI et CHAPPE, 2011, paragr. 17).

En sociologie française, le concept a une histoire plus récente, les premières enquêtes y faisant référence se déroulant dans les années 1990. La thématique étudiée sous cet angle concernait alors l'intégration des immigrés dans le monde du travail. Suivant le même mouvement d'élargissement qu'au niveau légal, l'influence d'autres caractéristiques, dont l'âge, a été étudiée sous cet angle, cherchant à dévoiler les mécanismes de construction des rapports de pouvoir et de production des inégalités (BERENI et CHAPPE, 2011, paragr. 19-20).

A titre de conclusion, la définition proposée dans un document du Forum suisse pour l'étude des migrations résume bien l'ensemble des dimensions de ce concept :

« La discrimination est un traitement inégal fondé sur un critère illégitime. Il s'agit donc d'une action représentant un « désavantage » pour une personne ou un groupe de personnes en raison de critères non pertinents dans la poursuite de l'objectif sous-jacent à l'interaction, frappés du sceau de l'illégitimité, donc moralement et socialement non acceptables (TATAILLE 1997 ; LEVY 1998, ZEGERS DE BEIJL 1995).

La qualité discriminatoire d'un acte ne tient pas nécessairement à son intentionnalité, mais bien plus aux effets qu'il produit ; dès lors, la notion de discrimination a été élargie pour comprendre tous les actes de traitement inégal basé directement (dans les intentions) ou indirectement (dans les effets) sur certaines

caractéristiques d'individus ou de groupes d'individus (discrimination directe vs indirecte).

Une pratique discriminatoire est le fait d'acteurs se situant en position de plus ou moins grand pouvoir par rapport aux membres d'un groupe particulier [...] » (FIBBI, 2005, p. 21).

Au terme de cette revue de littérature, je pose l'hypothèse suivante : les chômeurs de plus de 50 ans font face à une difficulté particulière du fait de leur âge, assimilable à une discrimination directe (filtrage de candidature sur le critère de l'âge, stéréotypes) et indirecte (difficile reconnaissance de l'expérience et de la compétence par rapport aux titres et formations qualifiantes, coût du travail), rendant leur retour en emploi plus difficile.

3. Méthodologie

3.1. Mettre en évidence la discrimination

Les sciences sociales proposent 4 méthodes (PIGUET, 2001) pour mettre en évidence la discrimination sur le marché du travail, en particulier en matière d'embauche :

- L'approche indirecte permet, par le biais d'analyses statistiques comparant les différences (par exemple taux de chômage, salaires, etc.) entre groupes divergeant sur un élément particulier (par exemple nationalité, genre, âge), de mettre en évidence l'existence d'une discrimination et de pondérer l'influence de diverses variables dans son explication. Elle offre un regard global sur le phénomène sans en expliquer cependant les mécanismes.
- L'approche directe auprès des victimes potentielles, par le biais d'entretiens ou de questionnaires, permet d'estimer la fréquence des discriminations et de recueillir le regard des individus sur la question. Se basant sur la subjectivité des personnes et leur manière d'expliquer leurs expériences, elle est cependant sujette à divers biais.
- L'approche directe auprès de l'opinion publique et des employeurs présente une difficulté complémentaire, dans la mesure où les positions affirmées ne correspondent pas forcément aux actions réelles.
- L'étude des pratiques effectives (*practice testing*), qui consiste à examiner si des candidatures ne différant que par le critère examiné sont traitées différemment, semble quant à elle permettre une meilleure quantification du phénomène. Cependant, elle « ne permet pas [...] de pondérer l'effet spécifique de la discrimination par rapport aux autres facteurs explicatifs de la position sur le marché du travail (en particulier la formation) [...] et] ne constitue pas non plus une approche permettant d'expliquer les phénomènes de discrimination dans le but d'une théorisation. Les motivations de la discrimination observée

ne sont pas abordées. » (PIGUET, 2001, p. 7).

Cette dernière méthode, pratiquée pour la première fois en Angleterre en 1967 a été proposée par le BIT dès le début des années 90 dans le cadre d'un programme international d'étude de la discrimination des travailleurs migrants. Au niveau pratique, il s'agit généralement de constituer des CV comparables, à l'exception de la variable testée, et de les envoyer largement en réponse à des annonces ou spontanément afin d'examiner le taux de retours positifs des différents profils. Ces études en restent souvent à l'étape de la postulation téléphonique ou écrite, mais se poursuivent parfois par l'étape de l'entretien et l'envoi de candidats fictifs préparés à jouer leur rôle.

En France, la reconnaissance légale du testing comme moyen de preuve a participé à sa popularisation. Utilisé dans le cadre de diverses recherches (par exemple : CHALLE, FREMIGACCI, LANGOT, L'HORTY, DU PARQUET et PETIT, 2016 ; HENNEQUIN et KARAKAS, 2007 ; PETIT, 2004), il a également été pratiqué par deux organismes liés au Ministère du Travail, la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (HALDE), et, surtout, l'Observatoire des discriminations. Ce dernier conclut en 2006 que « L'âge est la première forme de discrimination. Un candidat de 48-50 ans reçoit en effet 3 fois moins de réponses positives que notre candidat de référence âgé de 28-30 ans. » (CARADEC, POLI, et LEFRANÇOIS, 2009a, p.18)⁶. Une nouvelle expérience, menée par l'Observatoire des discriminations en 2012, comparant pour la première fois un vrai candidat de 50 ans à un candidat fictif plus jeune (32 ans) au bénéficiaire de moins d'expérience, a montré la persistance de cette différence. Le résultat est particulièrement frappant puisque le plus jeune obtient 4 fois plus d'invitations à un entretien (28 sur 200 postulations, contre 7) (AMADIEU, DUMÉZ et MOUHOUBI, 2012).

Diverses précautions méthodologiques doivent être prises pour que l'on puisse conclure de manière valable que la différence observée est bien liée à la variable analysée. La décision des recruteurs pouvant être expliquée aussi bien par les caractéristiques professionnelles (formation, expérience, etc.) et personnelles du candidat (sexe, âge, statut marital, type de quartier d'habitation, genre de loisirs, etc.) que par celles du secteur concerné (tension plus ou moins forte sur le marché de l'emploi) ou des entreprises en elles-mêmes (caractéristiques du sélectionneur, politique de l'entreprise, etc.), il s'agit en particulier d'être extrêmement attentif à la constitution des candidatures et de minimiser les biais, en recourant à un nombre relativement

⁶ Le rapport dont sont issus les chiffres cités est disponible à l'adresse suivante : http://docs.wixstatic.com/ugd/9274d5_e8fb9a2d09b54d59acafc225711592b8.pdf.

important d'observations et en distribuant de manière aléatoire les candidats fictifs lors des postulations et la sélection des entreprises auditées (PETIT, 2003, p. 60-67).

La difficulté de contrôler les prestations des candidats lors d'entretiens d'embauche plaide pour des études se restreignant à l'étape de postulation. Il semble du reste que cette restriction n'invalide pas les conclusions de travaux ainsi limités : « [...] des études menées sur l'ensemble du processus montrent que les résultats relatifs à l'obtention des emplois confirment ceux des testings et parfois même avec moins de précision (NEUMARK et al., 1996). Face à un recrutement long et coûteux, les entreprises semblent ne convoquer aux entretiens que les individus qui présentent le CV requis pour obtenir le poste. » (HENNEQUIN et KARAKAS, 2007, paragr. 45).

L'utilisation de la méthode du testing pour mesurer l'influence de l'âge est cependant délicate. « Très peu d'expériences contrôlées ont toutefois examiné le critère de l'âge. [...] La principale raison tient à la difficulté de mesurer la discrimination en raison de ce critère. Il s'agit de comparer l'accès à l'emploi d'individus d'âges différents, mais dotés des mêmes caractéristiques productives. Or, l'âge et certaines caractéristiques productives, telle que l'expérience, sont nécessairement corrélés. » (CHALLE, FREMIGACCI, LANGOT, L'HORTY, DU PARQUET et PETIT, 2016, p. 4). Pour tenter d'égaliser l'expérience des candidats dans la profession testée deux stratégies ont été utilisées : introduire une expérience antérieure dans un autre domaine pour le plus âgé (RIACH et RICH, 2010, cité par CHALLE, FREMIGACCI, LANGOT, L'HORTY, DU PARQUET et PETIT, 2016, p. 5) ou une période d'interruption d'activité (engagement dans l'armée ou enseignement) (BENDICK, BROWN et WALL, 1999, cité par RIACH et RICH, 2002, p. 507).

Dans leur article recensant les recherches utilisant le testing, RIACH et RICH (2002) mettent en évidence la difficulté particulière de cette méthode dans le cadre de l'étude de l'influence de l'âge : « One would expect older people to have some genuine human capital differences from the young. On the positive side one would expect them to have more experience ; on the negative side they might have less physical stamina and be less receptive to new production techniques. » (RIACH et RICH, 2002, p. 507). Ils posent trois recommandations : éviter une trop grande différence d'âge et un âge trop avancé pour les plus âgés, contrôler les autres variables du capital humain en ajoutant des signes de « jeunesse » en matière d'endurance physique et d'adaptabilité dans le CV des plus âgés (au moyen des loisirs et engagements hors du monde professionnel) et comparer des candidats présentant des expériences différentes. Un moindre succès des plus âgés montrerait alors clairement l'existence d'une discrimination alors qu'un résultat similaire pourrait signifier que l'expérience compense une diminution supposée d'endurance et de flexibilité (RIACH et RICH, 2002, p. 507-508).

Les études menées en Suisse sur la discrimination à l'embauche relèvent des approches directes (mesures statistiques) et indirectes (auprès des victimes, de l'opinion publique et des employeurs). Sauf erreur, le testing semble n'avoir été utilisé que dans le cadre d'une étude sur l'accès des jeunes immigrés au marché de l'emploi (FIBBI, 2006).

3.2. Proposition de recherche

L'objet de la recherche envisagée tenterait donc de mettre en évidence la discrimination liée à l'âge dans l'accès à l'emploi en utilisant la méthode du testing. Plus précisément, la proposition s'inspire de l'expérience menée en 2012 par l'Observatoire des discriminations (AMADIEU, DUMEZ et MOUHOUBI, 2012) qui a comparé pendant 3 mois le résultat des démarches d'un candidat réel par rapport à un candidat fictif plus jeune présentant moins d'expérience.

Une telle démarche contourne les difficultés posées par la comparaison de candidats d'âges différents, dans le sens des recommandations de RIACH et RICH (2002, p. 507-508), voire les dépasse.

Les techniques qui cherchent à égaliser la durée de l'expérience en indiquant des périodes d'activités dans d'autres domaines ou des temps d'arrêt dans la vie professionnelle ne paraissent pas totalement convaincantes : selon le type d'expérience ou la motivation de la pause, le sens que les sélectionneurs peuvent lui donner, aussi bien positivement que négativement, ne peut être clairement établi. Ce subterfuge pouvant introduire un nouveau biais, présenter des CV qui ne l'utilisent pas paraît ainsi être clairement un avantage.

Pour contrecarrer l'idée d'un manque d'endurance ou d'adaptabilité, l'ajout d'indices de « jeunesse » dans le CV du candidat le plus âgé est proposé. Cette idée paraît critiquable car elle introduit un nouvel élément de différenciation des caractéristiques personnelles, même si dans ce cas la différence est sensée avantager les plus âgés. Par ailleurs, chercher à agir sur le phénomène que l'on souhaite mettre en évidence, la discrimination en lien avec l'âge, en essayant de contrecarrer le stéréotype pose également question. La création d'un CV pour le plus jeune permet de renverser la réflexion : il s'agit alors d'indiquer dans son CV des activités renvoyant une image similaire à celle de l'original, en remplaçant une activité sportive par une autre qui lui ressemble, un engagement bénévole par un autre dans le même genre de domaine, un loisir culturel par un autre du même style, sans que cela ne soit a priori porteur de signes de « vieillesse » pour le plus jeune.

Dans l'expérience de l'Observatoire des discriminations de 2012, l'âge du candidat réel (50 ans) se rapproche de l'âge d'apparition des discriminations, ce qui restreint la différence d'âge

entre les deux candidats, bien qu'elle reste cependant encore relativement importante (18 ans). L'âge du plus jeune pourrait peut-être également être réfléchi par rapport à cette limite qui, en Suisse, semble se situer à 45 ans environ⁷.

Au vu de tous ces éléments, le design de la recherche envisagée serait le suivant :

Candidats réels : 10 demandeurs d'emploi, 5 femmes et 5 hommes, de 50-52 ans, dans des domaines différents, présentant des parcours, expériences et situations diverses.

Recrutement : l'accès aux candidats pourrait se faire par le biais d'organismes de mesures de soutien pour seniors au chômage. Dans le canton de Vaud, deux mesures spécifiques aux plus de 50 ans sont proposées (SERVICE DE L'EMPLOI, 2018, p. 7) : un cours de « Techniques de recherche d'emploi », d'une durée de 10 jours, qui permet notamment de travailler sur la constitution d'un dossier de candidature⁸, et la mesure Atout'Age50, menée par AvantAge (Pro Senectute), Mode d'Emploi et deux sociétés privées, qui propose un accompagnement sur 3 mois, orienté dans le sens d'un coaching et de stages en entreprise⁹.

Candidats fictifs : de 38 ans, similaires en tous points aux candidats réels (état civil, formation, type d'expérience et de responsabilités assumées, style de loisirs, région d'habitation, etc.). A part l'âge, la seule autre différence aura trait à la durée d'activité professionnelle. Un soutien expert serait nécessaire dans le cadre de la préparation des dossiers de ces candidats fictifs, pour s'assurer de leur valeur équivalente et de leur crédibilité. Ce soutien pourrait être apporté par les organismes de mesures précités ou d'autres intervenants du domaine.

Déroulement : 1. Sélection des candidats sur la base du volontariat. 2. Etablissement du dossier des candidats fictifs à partir du dossier des candidats réels (cas échéant une fois celui-ci préparé dans le cadre de la mesure de soutien). 3. Envoi de la candidature fictive pour toute postulation effectuée (alternativement 1 jour avant et 1 jour après la candidature réelle), sur une période de 6 mois. 4. En cas de retour positif pour le candidat fictif, retrait de candidature. En cas de retour positif pour le candidat réel, poursuite de la procédure de candidature de manière normale. 5. Examen statistique du résultat des démarches de candidature.

Résultats attendus : dans le sens de l'expérience réalisée par l'Observatoire des discriminations,

⁷ Voir par exemple le graphique 1 de l'article « Licenciements collectifs en Suisse : un problème surtout pour les travailleurs âgés », 2013, relatif à l'étude OESCH et BAUMANN, qui montre le fléchissement des possibilités de réengagement à partir de 45 ans, avant sa chute drastique à partir de 50 ans.

⁸ https://www.vd.ch/fileadmin/user_upload/themes/economie_emploi/chomage/fichiers_pdf/MMT_Seniors.pdf.

⁹ http://insertion-vaud.ch/modules/documentation/files/derstepanian_prosenectute.pdf.

les candidatures fictives, malgré une expérience plus faible, obtiennent de meilleurs résultats que les candidats réels.

Cette proposition de recherche pose une série de questions à examiner plus précisément :

Ethique : La participation à une telle enquête ne devrait pas poser de difficulté aux candidats. Ils ne subissent a priori aucun désavantage dans leur recherche d'emploi : s'ils devaient être convoqués à un entretien (que le candidat fictif ait eu ou pas une invitation), ils auraient même un indice complémentaire de l'absence d'a priori du recruteur par rapport à leur âge.

Pour les organisateurs de mesures, la question est plus délicate : permettre l'accès aux candidats paraît peu impliquant, alors qu'un soutien pour la constitution des dossiers des candidats fictifs pourrait les mettre en porte-à-faux avec leurs partenaires et contacts dans le monde professionnel. Dans la mesure où ceux-ci sont a priori favorables à l'engagement de personnes plus âgées, cela ne devrait cependant pas être le cas. Le recours à un autre organisme que celui ayant permis le recrutement des candidats pourrait toutefois être plus adéquat pour cette partie de l'organisation de la recherche.

Au niveau des entreprises confrontées aux candidatures factices, il semble au minimum nécessaire de ne pas divulguer les noms de celles qui auraient traité différemment les deux candidatures.

Dossiers de candidature : Les démarches de postulation nécessitent en principe l'envoi de copies des titres obtenus et des certificats de travail. Une alternative consisterait à indiquer dans la lettre de candidature que l'envoi de l'ensemble des documents serait fait en cas d'intérêt du recruteur. Si une telle pratique est susceptible de limiter les chances de sélection, elle ne peut pas être imposée à des candidats réels. Appliquée uniquement aux candidats fictifs, elle les désavantagerait et fausserait les résultats. La constitution de dossiers complets semble préférable, mais il resterait à s'assurer que la réalisation de toute pièce des documents nécessaires ne s'apparente pas, au vu de son objectif, à la création de faux.¹⁰

¹⁰ L'article 251 du Code Pénal Suisse prévoit une condamnation pour « Celui qui, dans le dessein de porter atteinte aux intérêts pécuniaires ou aux droits d'autrui, ou de se procurer ou de procurer à un tiers un avantage illicite », se sera rendu coupable de faux dans les titres. L'article 252 prévoit quant à lui la condamnation de « Celui qui, dans le dessein d'améliorer sa situation ou celle d'autrui, aura contrefait ou falsifié des pièces de légitimation, des certificats ou des attestations, aura fait usage, pour tromper autrui, d'un écrit de cette nature, ou aura abusé, pour tromper autrui, d'un écrit de cette nature, véritable mais non à lui destiné, sera puni d'une peine privative de liberté de trois ans au plus ou d'une peine pécuniaire. »

Conclusion

La mise en évidence d'une discrimination en matière d'accès à l'emploi est difficile et délicate de manière générale, et plus encore lorsqu'elle a trait à la question de l'âge.

La recherche proposée dans ce travail pourrait apporter un élément complémentaire aux travaux qui ont montré l'existence de différences selon l'âge quant au risque de chômage de longue durée et aux possibilités de retour à l'emploi (analyses statistiques) ou la présence de stéréotypes influençant l'examen des candidatures (études auprès des victimes, de l'opinion publique et des recruteurs).

Face à un discours officiel qui tend à minimiser l'idée d'une discrimination liée à l'âge, au profit d'une notion d'incompatibilité avec les exigences du marché des personnes de plus de 50 ans, en particulier en matière de formation, elle permettrait de conforter (ou pas) le discours des principaux intéressés sur l'importance de ce désavantage indépendant de leur responsabilité.

Sa prise en compte doit être renforcée pour envisager les mesures les plus adéquates afin de limiter autant que possible le chômage de longue durée des seniors dont les conséquences négatives sont importantes. En effet, la suite du parcours de vie de ceux qui le subissent est influencée fortement, une partie d'entre eux quittant le marché du travail alors que d'autres acceptent, pour s'en sortir, des emplois moins rémunérés (Licenciements collectifs en Suisse, 2013, p. 53), moins qualifiés ou aux conditions plus précaires (FLUDER et al., 2017, cité dans CONFÉRENCE SUISSE DES INSTITUTIONS D'ACTION SOCIALE, 2018, p. 6-7). L'arrivée en fin de droit, qui touche plus fortement cette catégorie de chômeurs (LOSA, BIGOTTA, STEPHANI et RITSCHARD, 2014, p. 23), amène par ailleurs certains à vivre des revenus éventuels d'un conjoint, de leurs économies ou de l'aide sociale.

Promouvoir la formation à tout âge n'est sans doute pas suffisant pour enrayer les difficultés des seniors au chômage. La formation n'étant plus une garantie de se maintenir en emploi (CONFÉRENCE SUISSE DES INSTITUTIONS D'ACTION SOCIALE, 2018, p. 11), elle reste insuffisante si des barrières empêchent ceux qui ne s'y trouvent plus d'accéder à des entretiens d'embauche pour défendre la valeur de leur expérience et de leurs compétences.

Le débat qui va s'ouvrir avec le lancement d'une initiative pour l'instauration de normes contre la discrimination des seniors sur le marché du travail pourrait permettre de redéfinir la problématique en prenant plus fortement en considération cet aspect de la question et de définir des mesures plus fortes et plus contraignantes en direction du monde économique.

Bibliographie

AMADIEU, J.-F., DUMEZ, Y., et MOUHOUBI, M. (2012). Test des recrutements concernant la discrimination en raison de l'âge.

<http://cergor.univ-paris1.fr/docsatelecharger/R%E9sultats%20testing-s%E9nior2012.pdf>.

ANGLARET, D., et BERNARD, S. (2003). Chômage et retour à l'emploi après cinquante ans : une moindre exposition au chômage, des difficultés pour retourner en emploi. *Dares, Premières Informations et Premières Synthèses*, no 45.1.

http://www.dialogue-social.fr/files_upload/documentation/200809191044550.dares_chomage_et_retour_a_l_emploi_des_seniors.pdf

BEHAGEL, L. (2005). Les seniors entre formation et éviction. *Connaissance de l'Emploi, Le 4 pages du Centre d'Etudes de l'Emploi*, no 14.

ceet.cnam.fr/medias/fichier/14-seniors-formation-eviction_1508141920549-pdf?

BERENI, L., et CHAPPE, V. (2011). La discrimination, de la qualification juridique à l'outil sociologique. *Politix*, 94 (2), 7-34.

<https://www.cairn.info/revue-politix-2011-2-page-7.htm>

BERSON, C. (2013). Testing : la difficulté de l'interprétation de la discrimination à l'embauche. *Travail et Emploi*, 135, 27-47.

<https://journals.openedition.org/travailemloi/6063>

BERTON, F. (2007). Les salariés de plus de 50 ans : comportement rationnel ou discriminatoire des employeurs ? *Retraite et société*, 2007/2 (n° 51), 127-146.

<https://www.cairn.info/revue-retraite-et-societe1-2007-2-page-127.htm>

BUCHS, H., et GNEHM, A.-S. (2018). Limites d'âge dans les offres d'emploi de 2010 à 2017. Rapport à l'attention du Secrétariat d'Etat à l'économie SECO. Zurich : Moniteur du marché de l'emploi suisse.

<https://www.news.admin.ch/newsd/message/attachments/52196.pdf>

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL, (2006). L'égalité au travail : relever les défis. Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail. Genève : Publications du BIT.

https://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/egalite_07.pdf

CAHUC, P. (2005). Le difficile retour en emploi des seniors. *Revue française d'économie*, vol. 20, no 01, 3-56.

https://www.persee.fr/doc/rfec0_0769-0479_2005_num_20_1_1564

CARADEC, V., POLI, A. et LEFRANÇOIS, C. (2009a). Les deux visages de la lutte contre la discrimination par l'âge. *La découverte, Mouvements*, 2009/3, no 59, 11-23.

<https://www.cairn.info/revue-mouvements-2009-3-page-11.htm>

CARADEC V., LEFRANÇOIS C., et POLI, A. (2009b). Quand la discrimination et la diversité se déclinent selon l'âge : émergence, appropriations, ambivalences. *Cahiers internationaux de sociologie*, 2009/2, no 127, 223-45.

<https://www.cairn.info/revue-cahiers-internationaux-de-sociologie-2009-2-page-223.htm>

CHALLE, L., FREMIGACCI, F., LANGOT, F., L'HORTY, Y., DU PARQUET, L., et PETIT P. (2016). Accès à l'emploi selon l'âge et le genre : les résultats d'une expérience contrôlée. *Travail, Emploi et Politiques Publiques*, no 2016-02.

<https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-01292173/document>

Conférence nationale sur le thème des travailleurs âgés, Déclaration finale commune, 27 avril 2015, Berne.

<https://www.newsd.admin.ch/newsd/message/attachments/39151.pdf>

Deuxième conférence nationale sur le thème des travailleurs âgés, Déclaration finale commune – bilan et prochaines étapes, 21 avril 2016, Berne.

<https://www.newsd.admin.ch/newsd/message/attachments/43790.pdf>

Troisième conférence nationale sur le thème des travailleurs âgés, Déclaration finale commune, 25 avril 2017, Berne.

<https://www.newsd.admin.ch/newsd/message/attachments/48025.pdf>

Quatrième conférence nationale sur le thème des actifs seniors, Déclaration finale commune, 26 avril 2018, Berne.

<https://www.newsd.admin.ch/newsd/message/attachments/52198.pdf>

CONFÉRENCE SUISSE DES INSTITUTIONS D'ACTION SOCIALE (2018). Alternatives à l'aide sociale pour les plus de 55 ans. Propositions de la CSIAS pour une amélioration durable des conditions de vie des personnes sans emploi et bénéficiaires de l'aide sociale âgés de plus de 55 ans. Berne : Document de position de la CSIAS.

https://www.csias.ch/fileadmin/user_upload/public/pdf/medien/medienkonferenzen/2018_medienkonferenz/180222_DocumentPosition_plus55_neu.pdf

CORRÉA, K. O J.-P., KNÜSEL, R., et LE GOFF, J.-M. (2017). La Suisse en panne de politiques de fin de carrière en entreprise. *Retraite et société*, no 77, 18-44.

https://serval.unil.ch/resource/serval:BIB_B0E6F640886A.P001/REF

DAVID, H. (2003). Les enjeux du vieillissement au travail. *Vie et vieillissement*, vol. 2, no 1-2, 3-18.

http://classiques.uqac.ca/contemporains/david_helene/enjeux_du_vieillissement/enjeux_du_vieillissement.pdf

DEMAZIÈRE, D. (1995). Le chômage de longue durée. Paris : que sais-je ?, PUF.

Discrimination fondée sur l'âge (2002). Réponse du Conseil fédéral à la question ordinaire de M. Paul Rechsteiner.

<https://www.parlament.ch/fr/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaeft?AffairId=20021050>

FIBBI, R. (2005). Mesures de lutte contre les discriminations à l'embauche. Neuchâtel : Etude du SFM, 40.

<https://core.ac.uk/download/pdf/20639817.pdf>

FIBBI, R. (2006). Discrimination dans l'accès à l'emploi des jeunes d'origine immigrée en Suisse. *Formation emploi*, 94, 45-58.

<https://journals.openedition.org/formationemploi/2352?lang=en#tocto1n1>

GUERFEL-HENDA S., et PERETTI, J.-M. (2009). Le senior, objet de discrimination à l'embauche ? *Humanisme et entreprise*, 2009/5, no 295, 73-88.

<https://www.cairn.info/revue-humanisme-et-entreprise-2009-5-page-73.htm>

GUILLEMARD, A.-M. (2005). Politiques publiques et cultures de l'âge. Une perspective internationale. *Politix*, 2005/4 no 72, 79-98.

<https://www.cairn.info/revue-politix-2005-4-page-79.htm>

GUILLEMARD, A.-M. (2007). Pourquoi l'âge est-il en France le premier facteur de discrimination dans l'emploi. *La documentation française, Retraite et société*, 2007/2 no 51, 11-25.

<https://www.cairn.info/revue-retraite-et-societe1-2007-2-page-11.htm>

HENNEQUIN, E., et KARAKAS, S. (2007). Au-delà des politiques de diversité, la réalité des discriminations au travail : mise en évidence de l'accès différencié à l'emploi. L'exemple des commerciaux. *Management & Avenir*, 2007/4 (no 14), 119-136.

<https://www.cairn.info/revue-management-et-avenir-2007-4-page-119.htm>

Interdire la discrimination par l'âge dans les offres d'emploi (2016). Réponse du Conseil fédéral à la motion de M. Jacques-André Maire.

<https://www.parlament.ch/fr/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaeft?AffairId=20164060>

KNÜSEL, R, BICKEL, J.-F., HÖPFLINGER, F., et VATRON-STEINER, B. (2015). Transformation des politiques de retraite. Introduction au numéro spécial. *Swiss Journal of Sociology*, 41(3), 341-358.

https://szs.sgs-sss.ch/wp-content/uploads/2016/08/revue_41_3_2015.pdf

Le parcours professionnel des chômeurs de longue durée en Suisse (2011). *La Vie économique Revue de politique économique*, 7/8-2011, 51-54.

https://dievolkswirtschaft.ch/content/uploads/2016/06/2011_07-08-F.pdf

Licenciements collectifs en Suisse : un problème surtout pour les travailleurs âgés (2013). *La vie économique Revue de politique économique*, 10-2013, 50-53.

https://www.lives-nccr.ch/sites/default/files/pdf/page/1310_viceeconomique_oesch_baumann.pdf

LOSA, F. B., BIGOTTA, M. STEPHANI, E., et RITSCHARD, G. (2014). D'où venons-nous? Que sommes-nous? Où allons-nous? : Analyse des parcours professionnels des chômeurs de longue durée en Suisse. Giubiasco : Office de la statistique du canton du Tessin.

https://www.researchgate.net/profile/Eric_Stephani/publication/274315298_D%27ou_venons-nous_Que_sommes-nous_Ou_allons-nous_Analyse_des_parcours_professionnels_des_chomeurs_de_longue_duree_en_Suisse/links/5759373908aed88462085d06/Dou-venons-nous-Que-sommes-nous-Ou-allons-nous-Analyse-des-parcours-professionnels-des-chomeurs-de-longue-duree-en-Suisse.pdf

MARCHAL, E., et RIEUCAU, G. (2005). Candidat de plus de 40 ans, non diplômé ou débutant s'abstenir. *Connaissance de l'Emploi*, no 11.

<https://hal-sciencespo.archives-ouvertes.fr/hal-01020651/document>

MARIONI, P. (2005). Accroître l'emploi des seniors : entre volontés et difficultés. *Dares, Premières Informations et Premières Synthèses*, no 04-1.

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2005.01-04.1-2.pdf>

MERCAT-BRUNS, M. (2002). Discrimination fondée sur l'âge en fin de carrière. *La Documentation française, Retraite et société*, 2002/2, no 36, 109-135.

<https://www.cairn.info/revue-retraite-et-societe1-2002-2-page-109.htm>

OESCH, D., et BAUMANN, I. (2015). Smooth transition or permanent exit? Evidence on job prospect of displaced industrial workers. *Socio-Economic Review*, vol. 13, No 1, 101-123.

https://people.unil.ch/danieloesch/files/2014/05/Oesch_Baumann_2015_DisplacedWorkers_SER_published.pdf

PÄRLI, Kurt (2011). Altersgrenzen als Diskriminierungsproblem. Die Zulässigkeit von Altersgrenzen im Lichte völker-, verfassungs- und europarechtlicher Diskriminierungsverbote. *Innovatives Recht*, 107-124.

<https://www.alexandria.unisg.ch/206827/1/Altersdiskr%20Festschrift%20Schwander.pdf>

PÄRLI, Kurt (2018). Altersdiskriminierung – von der Anstellung bis zur Kündigung. *ARV – Zeitschrift für Arbeitslosenversicherung*.

http://avenir50plus.ch/avplus50/wp-content/uploads/2018/08/Swisslex_ARV-2018-S.-1.pdf

- PETIT, P. (2003). Comment évaluer la discrimination à l'embauche ? *Revue française d'économie*, vol. 17, n°3.
<https://doi.org/10.3406/rfec.2003.1466>
- PETIT, P. (2004). Discrimination à l'embauche : Une étude d'audit par couples dans le secteur financier. *Revue économique*, vol. 55, No. 3, 611-621.
https://www.jstor.org/stable/3503390?seq=1#metadata_info_tab_contents
- PIGUET, E. (2001). Approches méthodologiques de la discrimination sur le marché du travail. Neuchâtel : Forum suisse pour l'étude des migrations, Discussion Paper 6.
<https://www.unine.ch/files/live/sites/sfm/files/shared/pub/dp/dp06.pdf>
- REHBERG, W., et MOSER, B. (2012). Discrimination liée à l'âge en Europe et en Suisse : le point de vue des personnes concernées. Dans BUHLMANN, F. et al. (2012). *Rapport social 2012 : générations en jeu* (p.154-174). Zurich : Seismo.
- RIACH, P.-A., et RICH, J. (2002). Field Experiments of Discrimination in the Market Place. *The Economic Journal*, 112, 480-518.
https://www.jstor.org/stable/798458?seq=1#metadata_info_tab_contents
- RICHE-MASTAIN, L., et BRUNET, F. (2002). L'âge des salariés joue surtout à l'embauche. *Dares, Premières Informations et Premières Synthèses*, no 15-3.
https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/publication_pips_200204_n-15-3_age-des-salaries-joue-surtout-embauche.pdf
- RTS (2017). Temps présent : « A 50 ans, je suis au chômage ».
<https://pages.rts.ch/emissions/temps-present/8406839-a-50-ans-je-suis-au-chomage.html?anchor=8525231>.
- SACCO, F. (2015). Recherche « La discrimination par l'âge est largement tolérée. ». *HR Today*.
<https://www.hrtoday.ch/fr/article/la-discrimination-par-l-%C3%A2ge-est-largement-toleree->
- SECRÉTARIAT D'ÉTAT À L'ÉCONOMIE SECO (2018a). Rapport – Chômage des personnes âgées de 50 ans et plus (50+). Berne : SECO.
[https://www.seco.admin.ch/dam/seco/fr/dokumente/Arbeit/ALV/Arbeitslosigkeit/Aeltere_Arbeitslose/Bericht_Arbeitslose_50plus.pdf.download.pdf/FR_Bericht_Arbeitslose_50plus_\(2017\).pdf](https://www.seco.admin.ch/dam/seco/fr/dokumente/Arbeit/ALV/Arbeitslosigkeit/Aeltere_Arbeitslose/Bericht_Arbeitslose_50plus.pdf.download.pdf/FR_Bericht_Arbeitslose_50plus_(2017).pdf)
- SECRÉTARIAT D'ÉTAT À L'ÉCONOMIE SECO (2018b). Indicateurs de la situation des travailleuses et travailleurs âgés sur le marché suisse du travail. Documents de base pour la conférence nationale du 26 avril 2018. Berne : SECO.
<https://www.news.admin.ch/newsd/message/attachments/52201.pdf>
- SERVICE DE L'EMPLOI (2018). Rapport d'activité 2017 du Service de l'emploi. Lausanne : Service de l'emploi.
https://www.vd.ch/fileadmin/user_upload/organisation/dec/sde/fichiers_pdf/Rapport_activit%C3%A9_SDE_2017.pdf
- TAPPEINER, H., 2014. Stelleninserate : Ärger über Alterslimiten. *Der arbeitsmarkt*, 7/8, 48-50.
http://derarbeitsmarkt.ch/sites/default/files/media/Artikel/2014-07_Stelleninserate_0_0.pdf