

POPULATION & EMPLOI



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère du Travail et de l'Emploi

ORPE

Observatoire des Relations
Professionnelles et de l'Emploi

IGSS

Inspection générale de la sécurité sociale

**INSTEAD
CEPS**

Dans les années à venir, le vieillissement de la population active constituera un problème auquel les entreprises de l'Union européenne seront de plus en plus confrontées. Le Luxembourg n'échappera pas à ce phénomène. C'est pourquoi le Ministère du Travail et l'Observatoire des Relations Professionnelles et de l'Emploi ont lancé un vaste programme de recherche sur le vieillissement de la main-d'œuvre et le maintien en activité des seniors au Luxembourg.

Dans le cadre de ce programme, le CEPS/INSTEAD a réalisé une étude qui traite la question du vieillissement sous l'angle de la demande de travail. Sept « Population & Emploi », dont voici le cinquième numéro, ont pour objectif de présenter les principaux enseignements de cette étude.

Les publications déjà parues portent sur les thèmes suivants :

- Vieillissement de la main-d'œuvre et vieillissement actif : enjeux européens, contextes nationaux et spécificités luxembourgeoises
- Le vieillissement de la main-d'œuvre : bilan démographique
- Le vieillissement de la main-d'œuvre : à quel degré les entreprises en ont-elles conscience ?
- Vieillissement actif : les pratiques des entreprises en matière d'embauche des travailleurs âgés

Ce cinquième document fait le bilan des pratiques des entreprises en matière d'aménagement des conditions de travail des travailleurs âgés.

Les « Population & Emploi » à paraître traiteront des thèmes suivants :

- Vieillissement actif : les pratiques des entreprises en matière de formation continue pour les travailleurs âgés
- Stigmatisation des travailleurs âgés : mythe ou réalité ?

Favoriser le vieillissement actif : les pratiques des entreprises en matière d'aménagement des conditions de travail en fin de carrière

Mireille ZANARDELLI - CEPS/INSTEAD
Kristell LEDUC - CEPS/INSTEAD

Les Conseils de Lisbonne et de Stockholm ont érigé la promotion du vieillissement actif comme l'un des principaux objectifs de la stratégie européenne en faveur de l'emploi. L'objectif consiste à augmenter le taux d'emploi des travailleurs vieillissants en cherchant à les maintenir en activité plus longtemps. Pour y parvenir, les entreprises ont évidemment un rôle central à jouer. L'une des voies essentielles à emprunter est celle de l'aménagement des conditions de travail. De nombreux pays européens ont cherché à développer ce volet qui couvre trois champs :

- celui de l'aménagement du temps de travail en fin de carrière,
- celui de l'aménagement des tâches et des fonctions (par le biais d'adaptations partielles des tâches, ou plus globalement par le biais de transferts de travailleurs âgés sur des postes moins difficiles ou moins pénibles, ou du développement

de tutorats, de fonctions d'audit ou de conseil confiées aux travailleurs âgés),

- celui du bien-être physique et de la santé au travail. Signalons d'ores et déjà que ce champ a été peu appréhendé dans l'enquête sur laquelle se fondent les analyses présentées dans ce document, l'enquête « Maintien des Travailleurs âgés en Activité » (M.T.A.)¹, compte tenu de la complexité et de la technicité des questions que ce domaine requiert².

La littérature sur le vieillissement actif plaide très clairement en faveur de l'aménagement des conditions de travail et décrit les bénéfices qu'il est possible d'en tirer.

- L'aménagement du temps de travail permet de satisfaire aux souhaits exprimés par les salariés vieillissants : plusieurs enquêtes, à la fois internationales et menées au Luxembourg, montrent que les salariés subordon-

¹ Cette enquête a été menée au printemps 2004 auprès des entreprises implantées au Luxembourg, de 10 salariés et plus et appartenant au secteur privé.

² Cette question de la santé au travail concerne toute la problématique de l'ergonomie, des aménagements des chaînes de montage pour faciliter les gestes, etc. Ce volet de l'aménagement des conditions de travail fait l'objet actuellement de nombreuses recherches et publications. L'intérêt qu'on lui porte est directement lié aux bénéfices escomptés en termes de vieillissement actif : promouvoir la qualité de vie et la santé au travail permettra aux salariés de « mieux vieillir et par conséquent de se maintenir plus longtemps en activité.



nent leur maintien en activité à la possibilité de choisir et/ou de réduire leur temps de travail³.

- Le développement de missions de tutorat ou autres permet de promouvoir l'idée d'une « seconde carrière » donnant l'occasion aux travailleurs âgés de valoriser les atouts professionnels liés à leur âge.

L'objectif de ce document est de dresser le bilan des pratiques des

entreprises en termes d'aménagement des conditions de travail. Elles seront envisagées au travers des deux questions suivantes :

- Dans quelle mesure sont-elles diffusées au sein des entreprises et quelles sont les entreprises qui les mettent en œuvre ?
- Le cas échéant, dans quel type de logiques ces pratiques rentrent-elles en termes de gestion des ressources humaines ?

I. Dans quelle mesure les pratiques relatives à l'aménagement des conditions de travail des travailleurs âgés sont-elles diffusées au sein des entreprises ?

Dans l'enquête M.T.A., les aménagements des conditions de travail ont été appréhendés par quatre questions. La première permet d'identifier l'existence d'aménagements du temps de travail et d'adaptations partielles des tâches. Les trois suivantes concernent respectivement le développement de missions ponctuelles, le développement de tutorat et le transfert de salariés âgés sur d'autres postes.

Sur l'ensemble des entreprises employant des travailleurs âgés, 16,3% déclarent avoir réalisé au moins l'un des aménagements précités entre janvier 2003 et avril 2004. Plus précisément, on notera que :

- les aménagements du temps de travail et les adaptations partielles des tâches concernent 8% des entreprises ;
- le développement de missions ponctuelles est pratiqué par 4% des entreprises ;
- le développement de missions de tutorat concerne également 4% des entreprises ;
- le transfert de salariés âgés sur des postes moins difficiles ou

moins pénibles physiquement, quant à lui, a été pratiqué par 8% des entreprises.

Parmi les 83,7% d'entreprises qui n'ont pratiqué aucun aménagement des conditions de travail, une distinction doit être faite entre les entreprises qui n'ont pris aucune mesure parce qu'aucun de leurs salariés âgés ne le nécessitait et les entreprises qui n'ont pris aucune mesure alors que cela aurait été nécessaire. En ce qui concerne les aménagements des horaires et les adaptations partielles des tâches mis en place par 8% des entreprises, l'enquête M.T.A. permet de montrer que, parmi les 92% d'entreprises déclarant ne pas y recourir, 72% affirment que de tels aménagements n'ont pas été nécessaires tandis que 20% affirment qu'ils l'auraient été, mais qu'il n'a pas été possible de les réaliser⁴. Ainsi, si on se limite aux entreprises au sein desquelles la question de tels aménagements s'est posée, 29% d'entre elles ont pris des mesures, tandis que 71% ne l'ont pas fait.

16,3% des entreprises employant des travailleurs âgés déclarent avoir mis en oeuvre des aménagements des conditions de travail pour leurs seniors.

³ Cf. « Réussir le pari du vieillissement actif : moins une question d'incitants financiers que de qualité de vie », K. LEDUC, J. BROSIUS, Série « Vivre au Luxembourg », CEPS/INSTEAD, mars 2005.

⁴ Cette information n'est disponible que pour les aménagements d'horaires et les adaptations partielles de tâches.

Quelles sont les caractéristiques, liées à l'entreprise, qui favorisent le recours à des pratiques d'aménagement des conditions de travail ? Plusieurs faits saillants semblent se dégager du comportement des entreprises⁵.

Aménagements et taille de l'entreprise

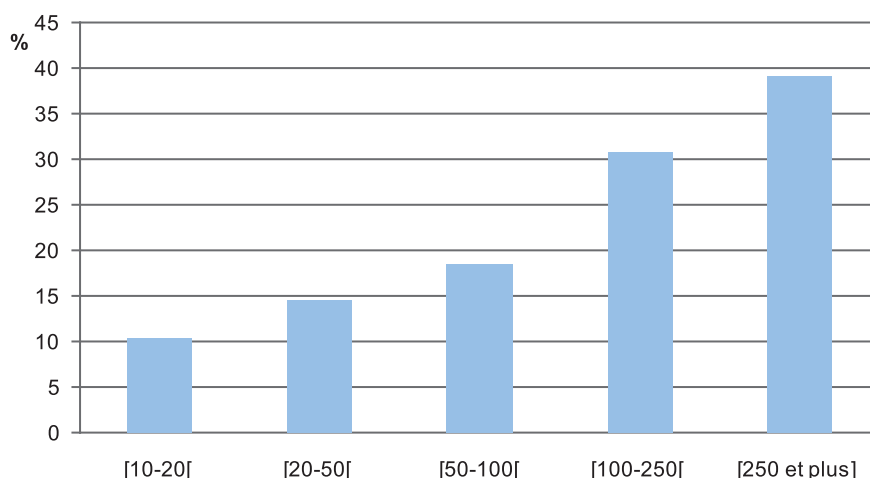
Plus l'entreprise est grande, plus la probabilité d'avoir eu recours à au moins l'un des aménagements cités plus haut pour les travailleurs âgés, est grande (cf. graphique n°1). Deux éléments expliquent cette relation :

- Le premier élément est mécanique : plus l'entreprise est grande, plus elle a de chances d'être confrontée à un problème d'aménagement et, par conséquent, plus elle a de chances de pouvoir les mettre en place.
- Le deuxième élément a une portée plus importante : les grandes entreprises ont un nombre de postes plus grand et plus varié permettant d'envisager les aménagements dans un contexte plus favorable. Il est important de préciser que, pour une partie des entreprises, l'absence d'aménagements s'explique probablement par une structure d'emplois peu diversifiée, ne permettant pas d'offrir d'alternative aux travailleurs âgés.

Aménagements et part de travailleurs âgés

Globalement, plus la part de travailleurs âgés dans l'entreprise augmente, plus les entreprises sont nombreuses à pratiquer des aménagements. Parmi les 25% d'entreprises ayant la part de travailleurs âgés la plus faible, 8% pratiquent des aménagements pour leurs travailleurs âgés. Parmi les 25% ayant les parts de travailleurs âgés les plus élevées, c'est le cas de près de 34% d'entre elles.

G1 Part des entreprises pratiquant l'aménagement des conditions de travail pour les travailleurs âgés selon la taille de l'entreprise



Champ : entreprises du secteur privé de 10 salariés et plus employant des travailleurs âgés
Source : Enquête M.T.A. (2004) - CEPS/INSTEAD pour le Ministère du Travail et de l'Emploi.

Toutefois, un effet de seuil apparaît (cf. graphique n°2). Au-delà de 17% de travailleurs âgés, la part des entreprises pratiquant des aménagements n'augmente plus. Ainsi, à partir d'un certain seuil, on peut supposer que la part de salariés potentiellement concernés par des aménagements devient trop importante et rend difficile la mise en œuvre de telles mesures. Cette situation se concrétise dans les chiffres suivants. En ce qui concerne les aménagements des horaires et les adaptations partielles des tâches mis en place par 8% des entreprises, on constate la situation suivante :

- la part moyenne de travailleurs âgés dans les entreprises qui ont de telles pratiques est de 14% ;
- celle des entreprises qui déclarent ne pas avoir de telles pratiques parce que leur mise en œuvre, bien que nécessaire, n'a pas pu être possible s'élève à 18%⁶.

L'aménagement des conditions de travail pour les travailleurs âgés semble être plus difficile à mettre en œuvre dans les entreprises les plus vieillissantes.

⁵ Toutes les relations développées dans cette partie sont confirmées quand on neutralise les effets de structure. Par ailleurs, elles sont toutes statistiquement significatives.

⁶ La part de travailleurs âgés dans les entreprises n'ayant pas réalisé d'aménagements parce que cela ne s'est pas avéré nécessaire s'établit à 13,5%.

Ces chiffres montrent que les entreprises qui n'ont pas pu réaliser les aménagements qui auraient été nécessaires pour leurs travailleurs âgés sont des structures beaucoup plus vieillissantes par rapport à celles qui les ont implémentés. On peut donc penser qu'elles ne peuvent faire face au nombre proportionnellement élevé d'aménagements souhaitables.

En termes de capacité des entreprises à s'orienter vers la voie de l'aménagement des conditions de travail, ce résultat est très important. Il invite à supposer que cette voie n'est pas adaptée aux entreprises très vieillissantes qui, compte tenu du nombre de salariés concernés par des aménagements éventuels, deviennent incapables d'adapter leurs conditions de travail. Ainsi, il apparaît clairement que les aménagements des conditions de travail nécessitent une anticipation à long terme de manière à prévoir les besoins et à s'y adapter. C'est en cela que la voie des aménagements constitue l'un des défis les plus difficiles à relever : elle implique que le vieillissement des salariés soit pensé suffisamment tôt pour prévoir les aménagements qu'il est possible de leur proposer en fin de carrière dans le but de les maintenir en activité.

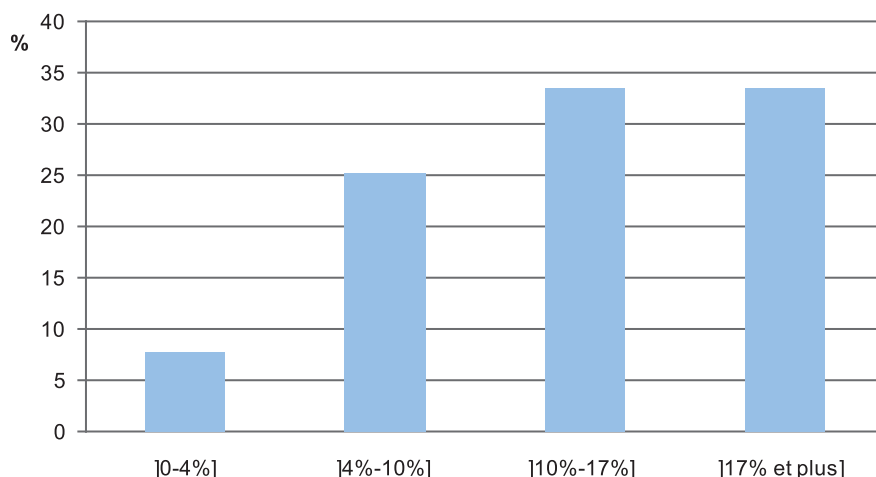
Aménagements et problèmes de gestion des ressources humaines

Dans un certain nombre de cas, le recours aux aménagements des conditions de travail des travailleurs âgés semble pouvoir être interprété comme la réponse à des problèmes de gestion de la main-d'œuvre. On observe, en effet, que la probabilité de mettre en œuvre des aménagements des conditions de travail pour les travailleurs âgés est d'autant plus élevée :

- que l'entreprise connaît des difficultés pour maintenir son personnel, quel que soit son âge,
- qu'elle est confrontée à un turnover important,

G2

Part des entreprises pratiquant des aménagements des conditions de travail selon la part de travailleurs âgés dans l'entreprise



Champ : entreprises du secteur privé de 10 salariés et plus employant des travailleurs âgés
Source : Enquête M.T.A. (2004) - CEPS/INSTEAD pour le Ministère du Travail et de l'Emploi.

- qu'elle a à faire face à une culture de départ précoce assez forte chez ses employés.

Ainsi, dans ces situations, il semble que l'aménagement des conditions de travail pour les travailleurs âgés soit considéré comme un moyen de maintenir en activité une main-d'œuvre qui pourrait échapper à l'entreprise.

On notera également que les entreprises ont d'autant plus de chances de pratiquer des aménagements qu'elles emploient une part élevée de salariés ayant une formation post-baccalauréat. Cette relation relève de la même volonté de retenir les salariés quand ils ont un niveau de qualification élevé.

Aménagements et mode de gestion de la main-d'œuvre

La probabilité de mettre en œuvre des aménagements des conditions de travail pour les travailleurs âgés est plus élevée pour les entreprises qui ont intégré l'amélioration des

Dans un certain nombre de cas, l'aménagement des conditions de travail pour les travailleurs âgés semble pouvoir être considéré comme un moyen de maintenir en activité une main-d'œuvre qui pourrait échapper à l'entreprise.

conditions de travail à leur mode de gestion des ressources humaines. En effet, parmi les entreprises qui déclarent avoir eu recours, de façon générale (c'est-à-dire indépendamment de l'âge), à des aménagements des conditions de travail, 24% déclarent parallèlement avoir consenti à de tels aménagements pour leurs travailleurs âgés. Par contre, parmi celles qui ne développent pas ce type de pratiques en général, seuls 11% ont réalisé des aménagements destinés aux travailleurs âgés. En d'autres termes, une gestion des ressources humaines globalement orientée vers l'amélioration des conditions de travail est un élément favorable à la prise en compte des problèmes liés au vieillissement.

Cette conclusion avait déjà été formulée pour la question de l'embauche de travailleurs âgés⁷. Nous avons alors montré que les entreprises qui ont une gestion des ressources humaines globalement orientée vers une meilleure qualité de vie au travail pour tous, sont plus enclines que les autres à recruter des travailleurs âgés. Ainsi, que ce soit pour l'embauche ou l'aménagement des conditions de travail des travailleurs âgés, le mode de gestion des ressources humaines de l'entreprise semble être un élément important : les problèmes liés aux travailleurs âgés semblent pouvoir être mieux traités dans les entreprises qui tentent d'améliorer la qualité de vie au travail pour tous. Cette situation s'explique assez simplement par les deux éléments suivants :

- une entreprise qui se soucie du bien-être de ses salariés possède une dimension sociale qui la rendra plus disposée à accéder aux besoins des travailleurs âgés ;
- par ailleurs, il est plus simple de traiter un problème spécifique aux travailleurs âgés quand le même problème a déjà été posé et pris en compte pour d'autres classes d'âge.

Aménagements et prise de conscience du problème lié au vieillissement

Les entreprises qui ont été sensibilisées au problème du vieillissement, parce qu'elles ont développé, en interne, une réflexion sur la question, mettent en œuvre plus fréquemment que les autres des aménagements pour leurs travailleurs âgés : 26% des entreprises qui ont mené une telle réflexion pratiquent des aménagements, alors que ce n'est le cas que pour 12% des entreprises qui n'ont pas développé cette réflexion.

Ce résultat rappelle également celui énoncé dans l'analyse du comportement des entreprises en matière d'embauches des travailleurs âgés, selon lequel l'existence d'une prise de conscience du vieillissement conduisait les entreprises à développer un comportement plus favorable aux seniors. Ce constat confirme l'importance des campagnes de sensibilisation que les pouvoirs publics pourraient mener pour que les entreprises adhèrent et participent au vieillissement actif.

II. Comment les pratiques relatives à l'aménagement des conditions de travail des travailleurs âgés s'inscrivent-elles dans la gestion des ressources humaines ?

L'aménagement des conditions de travail des seniors peut relever de deux approches différentes. La première est celle d'une gestion des conditions de travail globalement tournée vers une meilleure qualité de vie au travail pour toutes les classes d'âge ; la problématique des travailleurs âgés n'y est alors pas gérée de façon spécifique, mais s'insère au contraire dans une réflexion plus

Une gestion des ressources humaines globalement orientée vers l'amélioration des conditions de travail pour tous est un élément favorable dans la prise en compte des problèmes liés au vieillissement de la main-d'œuvre de l'entreprise.

⁷ Cf. «Favoriser le vieillissement actif : les pratiques des entreprises en matière d'embauche des travailleurs âgés», ZANARDELLI M., LEDUC K., *Population & Emploi n°13*, CEPS/INSTEAD, Ministère du Travail et de l'Emploi, 2006.

large envisageant simultanément toutes les situations où un aménagement des conditions de travail pourrait s'avérer nécessaire. La seconde approche relève au contraire d'un traitement spécifique du vieillissement avec des réponses qui ne sont pas transversales à l'ensemble du personnel.

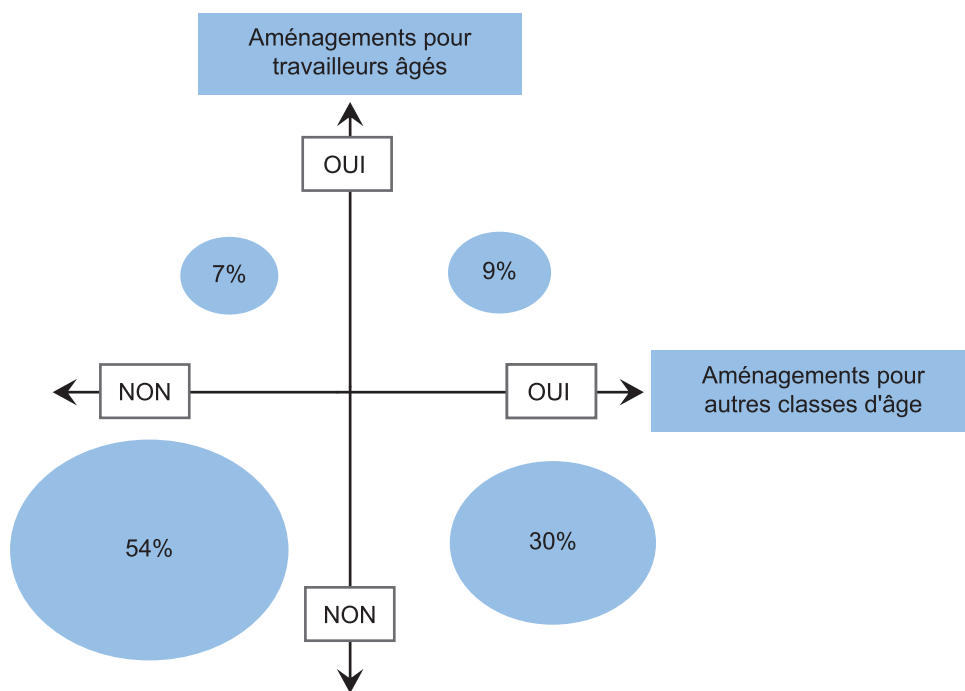
En ce qui concerne les aménagements des horaires, des études semblent montrer qu'une approche globale du problème, concernant toutes les classes d'âge, est plus efficace qu'une approche ciblée sur les travailleurs âgés. Deux raisons sont avancées⁸.

- Plus l'entreprise a une grande expérience dans la réorganisation des temps de travail, plus elle sera à même de faire face aux souhaits des travailleurs âgés en termes d'aménagement de leurs horaires.
- Le développement des temps partiels pour toutes les classes d'âge permet de ne pas stigmatiser les travailleurs âgés et de ne pas associer aménagement des horaires et déclassement professionnel.

Quelles sont les pratiques des entreprises en termes d'aménagement des conditions de travail pour tous au Luxembourg ? Entre janvier 2003 et avril 2004, près de 40% des entreprises qui emploient des travailleurs âgés⁹ ont procédé à au moins un aménagement des conditions de travail, tous âges confondus¹⁰. Plus précisément, 20% des entreprises déclarent avoir effectué des réductions du temps de travail ; 18% ont procédé à des aménagements d'horaires (autres que des réductions) et 25% ont réalisé des modifications des fonctions exercées.

Si l'on confronte l'existence de pratiques d'aménagement spécifiquement destinées aux travailleurs âgés avec l'existence de telles pratiques en général (sans critère d'âge), on constate que les deux logiques citées précédemment coexistent : **parmi les entreprises qui ont recours à des aménagements pour les travailleurs âgés, 43% ne développent pas les mêmes pratiques pour les autres classes d'âge, alors que c'est le cas pour 57% d'entre elles. Autrement dit, pour près de 60% des entreprises ayant mis en œuvre des aménagements des conditions de travail pour leurs travailleurs âgés, ces aménagements s'intègrent dans une gestion transversale des ressources humaines, tandis que pour 40% d'entre elles, ils correspondent à une gestion spécifique des travailleurs âgés.**

G3 Répartition des entreprises selon l'existence d'aménagements des conditions de travail pour les travailleurs âgés et pour les autres classes d'âge



Champ : entreprises du secteur privé de 10 salariés et plus employant des travailleurs âgés
Source : Enquête M.T.A. (2004) - CEPS/INSTEAD pour le Ministère du Travail et de l'Emploi.

⁸ « L'emploi des seniors en Europe du Nord », V. DELTEIL, D. REDOR, DARES, mars 2003.

⁹ Le champ de notre analyse est constitué des entreprises employant des travailleurs âgés puisque l'objectif est de mettre en relation les pratiques mises en œuvre en général avec celles spécifiquement destinées aux travailleurs âgés.

¹⁰ Pour chacun des aménagements destinés à l'ensemble du personnel, l'enquête MTA a recueilli l'opinion de l'entreprise sur le fait qu'il concerne autant, moins ou davantage les travailleurs âgés que les autres classes d'âge. Globalement, environ 75% des entreprises déclarent que les aménagements des conditions de travail concernent, dans leur structure, autant les travailleurs âgés que les autres classes d'âge. 5% d'entre elles déclarent qu'ils concernent davantage les travailleurs âgés et 20%, qu'ils concernent moins souvent les travailleurs âgés. Ces dernières sont des entreprises qui en moyenne emploient une part de travailleurs âgés plus faible. Un type d'aménagements se distingue des autres : il s'agit du recours aux temps partiels pour lesquels 32% des entreprises déclarent que les travailleurs âgés sont moins souvent concernés que les autres salariés. Cette situation s'explique probablement par le fait que le temps partiel demeure une spécificité féminine, ce qui explique qu'il soit moins le fait des travailleurs vieillissants.

Il est important de signaler que les entreprises **qui ont recours à des aménagements pour les travailleurs âgés** représentent 16% de celles qui emploient des travailleurs âgés. Les autres 84% sont constitués d'entreprises qui ne pratiquent aucun aménagement, quelle que soit la classe d'âge (54%) et d'entreprises qui offrent des aménagements des conditions de travail dont ne profitent pas les travailleurs âgés (30%) (cf. graphique n°3).

Ces chiffres, même s'ils montrent l'existence d'entreprises ayant emprunté la voie de l'aménagement des conditions de travail pour les travailleurs âgés, témoignent, malgré tout, du fait que ce comportement reste marginal. On pourrait

toujours relativiser la faible part des entreprises qui pratiquent ces aménagements pour leurs seniors, par exemple, par le fait qu'aucun besoin n'a été formulé par les salariés âgés de l'entreprise ou que, compte tenu de ses contraintes structurelles, cette dernière ne peut faire face aux aménagements souhaitables. En revanche, ce qui semble plus inquiétant, c'est la part importante d'entreprises ne pratiquant aucun aménagement, quel que soit l'âge. Or il semble que l'existence de tels aménagements, dans la mesure où elle reflète une volonté d'améliorer la qualité de vie au travail, puisse être considérée comme une condition préalable à un engagement dans la voie du vieillissement actif.

Conclusion : Résumé des principaux enseignements en matière de pratiques relatives à l'aménagement des conditions de travail

54% des entreprises du secteur privé employant 10 salariés et plus ne pratiquent aucun aménagement des conditions de travail, ni pour les travailleurs âgés, ni pour les salariés plus jeunes.

1. *Entre janvier 2003 et avril 2004, 16,3% des entreprises déclarent avoir mis en œuvre des aménagements des conditions de travail pour leurs travailleurs âgés. Il faut garder à l'esprit que de tels aménagements n'ont pas été nécessaires pour une partie des entreprises n'ayant pas développé de telles pratiques.*

2. *L'aménagement des conditions de travail pour les travailleurs âgés est d'autant plus fréquent que :*

- *l'entreprise est de grande taille : elle dispose alors d'une plus grande variété de postes, permettant de mieux faire face aux aménagements nécessaires.*
- *l'entreprise emploie une part élevée de travailleurs âgés. Toutefois, quand la part de travailleurs âgés devient vraiment très élevée, la mise en œuvre d'aménagements des conditions de travail devient moins fréquente, compte tenu sans doute de l'impossibilité*

pour les entreprises de faire face au grand nombre d'aménagements potentiellement nécessaires.

- *l'entreprise possède un mode de gestion des ressources humaines qui intègre l'amélioration de la qualité de vie au travail pour tous.*

3. **Parmi les entreprises qui ont recours à des aménagements pour les travailleurs âgés, 43% ne développent pas les mêmes pratiques pour les autres classes d'âge, alors que c'est le cas de 57% d'entre elles.** *Ainsi, pour 6 entreprises sur 10, les aménagements des conditions de travail pour les travailleurs âgés s'effectuent dans le cadre d'une gestion des ressources humaines qui intègre l'amélioration des conditions de travail pour tous. En revanche pour 4 entreprises sur 10, le traitement des conditions de travail des seniors relève d'une logique de prise en compte spécifique des problèmes liés au vieillissement.*

Liste des publications au CEPS/INSTEAD du département Population & Emploi en 2005

Population & Emploi :

KLEIN Carlo. Le rendement de l'éducation dans un contexte de société de la connaissance. CEPS/INSTEAD, 2005, *Population & Emploi* n°07, 12 p.

BERGER Frédéric. Développement de l'emploi transfrontalier au Luxembourg et portrait sociodémographique des frontaliers. CEPS/INSTEAD, 2005, *Population & Emploi* n°08, 16 p.

KLEIN Carlo. L'utilisation des compétences linguistiques sur le marché du travail luxembourgeois : une comparaison entre résidents luxembourgeois, étrangers et frontaliers. CEPS/INSTEAD, 2005, *Population & Emploi* n°09, 8 p.

Cahiers PSELL :

BERGER Frédéric, JEANDIDIER Bruno. *Accompagner une réforme fiscale : avec une prime pour l'emploi ou avec une hausse des allocations familiales*. CEPS/INSTEAD, 2005, Cahier PSELL n°142, 54 p.

BROSIUS Jacques. *Analyse théorique des écarts de taux de salaire entre salariés résidents et transfrontaliers au Luxembourg*. CEPS/INSTEAD, 2005, Cahier PSELL n°143, 79 p.

LEJEALLE Blandine. *Une typologie de trajectoires professionnelles féminines*. CEPS/INSTEAD, 2005, Cahier PSELL n°144, 63 p.

JEANDIDIER Bruno, RAY Jean-Claude. *Pensions alimentaires pour enfants lors du divorce en France : les juges appliquent-ils implicitement un barème économiquement justifié ?*. CEPS/INSTEAD, 2005, Cahier PSELL n°145, 29 p.

BROSIUS Jacques. *Les écarts de taux de salaire entre salariés transfrontaliers et salariés résident au Luxembourg*. CEPS/INSTEAD, 2005, Cahier PSELL n°146, 49 p.

BROSIUS Jacques. *La différence de demandes salariales comme source des écarts de taux de salaire entre frontaliers et résidents luxembourgeois*. CEPS/INSTEAD, 2005, Cahier PSELL n°147, 37 p.

BOURREAU-DUBOIS Cécile, JEANDIDIER Bruno. *Les conséquences microéconomiques de la désunion*. CEPS/INSTEAD, 2005, Cahier PSELL n°148, 24 p.

GENEVOIS Anne-Sophie, HAUSMAN Pierre, KLEIN Carlo, LEDUC Kristell, LIEGEOIS Philippe, REINSTADLER Anne, ZANARDELLI Mireille. *La problématique du maintien en activité des travailleurs âgés : Bilan et perspectives*. CEPS/INSTEAD, 2005, Cahier PSELL n°149, 149 p.

GENEVOIS Anne-Sophie, HAUSMAN Pierre, LEDUC Kristell, ZANARDELLI Mireille. *Vieillesse de la main-d'oeuvre et vieillissement actif : où en sont les entreprises luxembourgeoises ?*. CEPS/INSTEAD, 2005, Cahier PSELL n°150, 161 p.

BESCH Sylvain, BODSON Lucile, DUBAJIC Nenad, HARTMANN-HIRSCH Claudia, LEGRAND Michel. *Discrimination à l'emploi*. CEPS/INSTEAD, 2005, Cahier PSELL n°151, 240 p.

CEPS/INSTEAD

B.P. 48

L-4501 Differdange

Tél. : 58 58 55-513

e-mail : isabelle.bouvy@ceps.lu

[http:// www.ceps.lu](http://www.ceps.lu)