

FICHES DE LECTURE

Cécile Abattu -LEPII/CNRS

Laboratoire d'Economie de la Production et de l'Intégration Internationale

SOMMAIRE

EQUAL Guide pratique 1, Guide du Candidat	4
EQUAL Guide pratique 2, Guide du PDD	6
FORUM EuroEmploi, 6-7 décembre 2001 - Paris	8
Travail et Emploi, 1995, n° 63, Le vieillissement de la main-d'œuvre	13
Baudet-Caille V., 2001, L'emploi des salariés de plus de 50 ans, Ed Liaisons	19
Math A., 2002, Les grandes orientations de politique économique et d'emploi : quelques réflexions, Chroniques internationale de l'IRES n° 78, septembre	22
Delteil V., Redor D., 2003, L'emploi des seniors en Europe du Nord, Premières information et premières synthèses n° 10.3, mars	23
Fournier C., 2003, La formation continue des salariés du privé à l'épreuve des âges, Bref CEREQ n° 193, janvier	25
Vergnies J.F., 2002, Ages et problèmes d'emploi : « les anciens » dans la ligne de mire, entretien avec B. Quintreau, Formation Emploi n° 79	26
Paihé A., 2002, Impact du développement économique sur les conditions de travail : protection versus exclusion des salariés âgés	27
Gaullier X., 2003, Ages mobiles et temps incertains, Partage n° 165, avril-mai	30
Fournier C., 2003, Développer la formation des « seniors » ? Deux questions préliminaires, Formation Emploi n° 81, janvier-mars	32
Richet Mastain L., Brunet F., 2002, Quel rôle l'âge joue-t-il dans la gestion du personnel ?, Problèmes économiques n° 2.768, juillet	34
Monso P., Tomasini M., 2003, Le vieillissement dans les entreprises : faire face aux innovations technologiques, Premières informations et premières synthèses n° 09.2, février	36
Fernandes Leal C., 2003, Le vieillissement actif : un remède aux problèmes de financement des retraites, 4 ^{ème} conférence internationale de recherche en sécurité sociale, Anvers, 5-7 mai	37
Husson M., La nouvelle stratégie européenne pour l'emploi, Chronique internationale de l'IRES n° 82, mai	40
Rapport IGAS, Gestion des âges et politiques de l'emploi, 2004	41
Actualité de la formation permanente n° 189, mars-avril 2004	45

EQUAL GUIDE PRATIQUE 1

Guide du candidat europemploi, 31 p.

Le PIC Equal est un programme communautaire mis en oeuvre pour lutter contre toute forme de discrimination et d'inégalité dans le monde du travail. Il est mis en oeuvre par le FSE qui soutient des actions expérimentales destinées à résoudre des problèmes bien identifiés. Equal est un **laboratoire de pratiques innovantes et transnationales** (contribution du FSE à l'initiative d'Equal : 3 milliards d'Euros pour 2000-2006).

Le cadre d'Equal est la stratégie européenne pour l'emploi adoptée par les chefs d'Etat européens lors du sommet européen d'Amsterdam. Pour la France, les priorités d'Equal sont la capacité d'insertion professionnelle, l'esprit d'entreprise, la capacité d'adaptation, l'égalité des chances et les demandeurs d'asile.

Axes prioritaires	Thèmes	Répartition moyenne de cofinancement en France (%)			Dotation financière France
		Fonds nationaux publics	Fonds privés	FSE (% max)	
1. Capacité d'insertion professionnelle	A. Accès au marché de l'emploi	50 % (obj.1 : 25 %)		50 % (obj. 1 : 75 %)	60,160
	B. Lutte contre le racisme	50 % (obj.1 : 25 %)		50 % (obj. 1 : 75 %)	30,080
2. Développement de l'esprit d'entreprise	C. création d'entreprises	20 % (obj.1 : 10 %)	30 % (obj. 1 : 15 %)	50 % (obj. 1 : 75 %)	30,080
	D. Economie sociale	40 % (obj.1 : 20 %)	10 % (obj.1 : 5 %)	50 % (obj. 1 : 75 %)	30,080
3. Capacité d'adaptation	E. Formation tout au long de la vie	20 % (obj.1 : 10 %)	30 % (obj. 1 : 15 %)	50 % (obj. 1 : 75 %)	60,160
	F. Adaptation des salariés des entreprises	20 % (obj.1 : 10 %)	30 % (obj. 1 : 15 %)	50 % (obj. 1 : 75 %)	30,080
4. Egalité des chances	G. Conciliation vie familiale/vie professionnelle	40 % (obj.1 : 20 %)	10 % (obj.1 : 5 %)	50 % (obj. 1 : 75 %)	40,128
5. Demandeurs d'asile	Demandeurs d'asile	50 % (obj.1 : 25 %)			12,032
Total (hors assistance technique)					300,800

Financement : 20 % fonds publics nationaux, 30 % fonds privés, 50 % FSE.

Le projet Equal met en avant le **partenariat** et propose une démarche progressive selon un déroulement en **3 actions** :

- Les projets doivent être menés selon deux types de partenariat, le partenariat de développement et le partenariat de coopération transnationale.
- Le projet est conduit en 3 phases :
 1. La construction du projet et organisation du PDD (10 000 €)
 2. La mise en œuvre du projet (640 000 €)
 3. la diffusion des résultats (130 000 €)

Principes d'Equal

Innovation, égalité des chances entre les femmes et les hommes, participation active (empowerment), évaluation et généralisation des pratiques innovantes (mainstreaming) doivent être des axes de développement majeurs des projets. L'idée d'empowerment correspond à une approche permettant à tous les acteurs à tous les niveaux de s'impliquer et de participer d'une manière active à une action. La participation active s'entend comme l'approche à adopter envers les personnes victimes de discrimination afin de leur donner le pouvoir d'être acteur de leur propre vie.

Mise en oeuvre d'Equal

- Autorité de gestion : Ministère de l'emploi et de la solidarité
- Décentralisation : DRTEFP
- Comité national de suivi
- Comité technique d'évaluation

Suivi comptable

Comptabilité analytique afin de justifier les dépenses engagées et les recettes effectuées par type d'action

Olimpe

Logiciel qui permet le suivi du projet

EQUAL GUIDE PRATIQUE 2

Guide du PDD, 43 p.

Qu'est-ce qu'un PDD ? (partenariat de développement)

Le PDD est un partenariat de niveau national, régional ou local.

Le PDD peut être sectoriel (problématique globale commune à plusieurs territoires) ou géographique (caractéristiques territoriales).

Taille du PDD : pluralité de membres (pas de limite supérieure).

La tête de liste est l'organisation publique, parapublique, ou privée qui est désignée par les membres du PDD pour assurer cette fonction. Elle est le bénéficiaire final, c'est l'organisation qui perçoit le FSE de la part de l'autorité de gestion.

Membres : organisations publiques, parapubliques, ou privées.

Le coordinateur du PDD doit être membre du PDD mais pas forcément la tête de liste.

Les bénéficiaires des actions sont les publics cibles bénéficiant des actions menées dans le cadre du PDD.

Les cofinanceurs du PDD sont les organisations publiques, parapubliques ou privées qui cofinancent les actions menées par chacun des membres du PDD dans le cadre du projet commun du PDD.

Les experts externes peuvent être des évaluateurs, des experts techniques ou des consultants.

Comment construire un PDD ?

4 temps :

- Définir un pré projet pour aboutir à un projet collectif au terme de l'action 1.
- Rassembler des partenaires (les uns et les autres doivent être complémentaires au sein du PDD, le partenariat doit être diversifié, actif et doit pouvoir évoluer, s'enrichir au fur à mesure de la construction du projet).
- Construire des programmes d'activités et les budgets correspondants.

- Contractualiser ces éléments dans le cadre d'un accord de PDD qui sera à produire auprès de l'autorité de gestion au moment du dépôt de candidature en action 2.

Comment formaliser le partenariat ?

La formalisation d'un accord de partenariat de développement est incontournable pour le passage à la phase 2. Cet accord décrit le partenariat dans toutes ses dimensions. Il va structurer les modes de fonctionnement du partenariat et le projet. Il est signé par la tête de liste et chacun des membres du PDD et le préfet de Région ou le Ministre de l'emploi.

5 grands axes doivent y figurer :

Identification des partenaires : tête de liste, membres du PDD

Éléments du projet : présentation, durée de l'accord

Organisation du partenariat : instance de pilotage, règle de participation au PDD, répartition des responsabilités, gestion financière

Description du projet : programme de travail, calendrier, coût du projet, cofinancement, reversement du FSE entre la tête de liste et les membres du PDD, coordination du projet.

Dispositions diverses : indicateurs de suivi, procédure d'évaluation, diffusion des bonnes pratiques.

Comment conduire un PDD ?

Mise en place souhaitée de ***comité d'orientation*** (décide des orientations du projet, coordonne, organise l'évaluation et la diffusion des travaux) et ***de comité de pilotage*** (met en œuvre les orientations définies par le CO, met en place une méthodologie de travail, assure la coordination des actions).

La coordination du PDD est assurée par le chef de projet souvent la tête de liste. La tête de liste doit affecter une personne à la gestion administrative et financière chargée de consolider les informations physico-financières destinées à être transmises à l'autorité de gestion. La remontée des informations se fera à partir du logiciel Olimpe. Le FSE fonctionne selon le principe des dépenses réelles et encourues, ces dépenses (notamment le temps passé) doivent correspondre à des dépenses réelles qui ne seraient être prédéterminées par un forfait ou un pourcentage théorique : les montants doivent être justifiés. Un système de comptabilité séparée charges/produits est indispensable qui permettra également d'imputer les frais de gestion administrative et financière du PDD.

FORUM EUROPEEMPLOI 6-7 décembre 2001, Paris

1^{ère} table ronde : le FSE au service des plans nationaux d'action pour l'emploi et des plans nationaux d'inclusion

Constat : en Europe nous avons un marché du travail à deux vitesses. Le taux d'emploi dans l'UE est de 63 %, de 54 % pour les femmes et 38 % pour les travailleurs âgés. Il se pose des problèmes de recrutement et de chômage de longue durée pour certaines catégories de la population. Il faut trouver des approches novatrices pour rendre les politiques plus efficaces. Il faut développer l'employabilité des personnes, développer les compétences et l'esprit d'entreprise.

Dans ce cadre, Equal est un programme destiné à lutter contre les inégalités et les discriminations. Equal doit être un laboratoire de nouvelles politiques. Ce programme veut inciter le développement de solutions novatrices et originales.

Historique de la stratégie européenne pour l'emploi (M. N. Lopez, Liaisons Sociales Europe)

La stratégie européenne pour l'emploi est le fruit d'un long processus.

En 1997, la CE n'est pas compétente pour les questions relatives à l'emploi.

Dans un contexte d'élévation du taux de chômage, une stratégie de convergence va se développer et se concrétiser par le traité d'Amsterdam. Depuis 4 ans, plusieurs étapes ont permis de consolider cette stratégie pour l'emploi :

- Mise en œuvre de lignes directrices qui a conduit à mettre les différents pays sur la voie de la convergence (PNAE).
- Mise en œuvre de suivi et d'évaluation des politiques

Une politique européenne pour l'emploi intégrée (H. Clark, Unité stratégie européenne pour l'emploi).

La stratégie européenne pour l'emploi s'inscrit dans une politique plus large définie à Lisbonne : croissance économique durable, réformes structurelles, coordination macroéconomique, transformation du modèle sociale européen. Concernant l'emploi, le Conseil de Lisbonne s'est donné des objectifs quantitatifs et qualitatifs. D'ici l'an 2010, le taux d'emploi doit passer à 70 % (contre 63 % aujourd'hui), 50 % pour les travailleurs âgés (contre 38 % aujourd'hui), objectif qui semble le plus dur à atteindre. Ces objectifs chiffrés s'accompagnent d'objectifs qualitatifs en s'attaquant aux caractéristiques des emplois eux-mêmes, sécurité, contexte etc.

Les grands défis européens concernent la lutte contre le chômage, notamment le chômage des jeunes, le chômage des 55-64 ans, la lutte contre les inégalités hommes femmes.

Nouveau rôle de la politique de l'emploi (A. Gauvin, Département synthèse DGEFP).

Il faut donner une nouvelle place à la politique de l'emploi, elle ne doit pas rester une simple variable d'ajustement mais un facteur de croissance. Elle doit mettre en œuvre des réponses intégrées et non des plans additifs (croissance forte, riche en emploi). De nouvelles formulations se développent qui mettent en avant des exigences de qualité des emplois et des exigences d'augmentation des taux d'emploi. On parle désormais de vieillissement actif, de formation tout au long de la vie.

Sur le plan de la méthode, le niveau européen offre de la coordination, de l'émulation, de la surveillance (stress de la convergence). Il reste cependant des marges de manœuvre nationales, ce qui montre la souplesse du dispositif. Par ailleurs, la politique européenne pour l'emploi a des effets d'entraînement et d'apprentissage collectif.

2^{ème} table ronde : Le FSE, un vecteur et un levier pour l'innovation : les potentialités de l'initiative Equal

Les axes français d'Equal, (B. Hublet, Direction générale à l'emploi).

Le PDD est l'entité opérationnelle, il est sectoriel ou géographique. La volonté de la CE est de favoriser les gros projets (différent de ADAPT). La coopération transnationale est un élément central (un pas de plus par rapport à ADAPT). La notion d'empowerment, à savoir de participation active, de renforcement de pouvoir est mise en avant. Le partenariat est le garant du succès.

8 thèmes ont été retenus en France :

Accès au marché de l'emploi - Lutte contre le racisme - création d'entreprises - Economie sociale - Formation tout au long de la vie - Adaptation des salariés des entreprises - Conciliation vie familiale/vie professionnelle - Demandeurs d'asile.

En ce qui concerne le thème formation tout au long de la vie et notamment les travailleurs vieillissants, il faut réfléchir à la mise en place de GRH anticipatrice, à l'expérimentation d'organisations du travail nouvelles, à la transmission des savoir-faire.

Atelier 7. Travail et discrimination par l'âge - pilier « adaptabilité »

Animateur : Bernard Quintreau

CONTEXTE :

On avance souvent que le marché du travail des pays industrialisés a radicalement changé ces dernières années. L'avenir appartient à un marché du travail qui offre surtout des emplois instables et de courte durée, ces derniers pouvant être de qualité médiocre ou élevée en termes de salaire, de qualifications et de conditions de travail. Les individus s'entendent dire qu'ils doivent se préparer à affronter un marché du travail flexible, à changer souvent d'emploi ou d'activité, à alterner périodes d'activité et d'inactivité. Ce « nouveau » marché du travail exigerait une réadaptation constante dans le cadre de l'éducation et de la formation permanentes ainsi qu'une grande capacité d'adaptation au changement¹.

Pendant que la plupart des jeunes entrant dans le marché du travail sont conscients de cette nouvelle donne, les plus âgés dont notamment les travailleurs de plus de 50 ans en sont moins conscients et surtout moins préparés. Cependant, ces nouvelles conditions de travail (et de formation) s'appliquent également à eux, puisque les politiques d'encouragement aux départs en retraite anticipée sont remises en question.

Dans les années à venir, il faut alors identifier de nouvelles pistes pour accompagner les travailleurs âgés dans leur parcours professionnel d'une part et les entreprises dans leur gestion prévisionnelle de ressources humaines (GPRH) et leur organisation de travail d'autre part.

LES PISTES DE REFLEXION :

Depuis quelques années, les pouvoirs publics, les professionnels et les chercheurs tentent en France et en Europe d'identifier des pistes permettant à ce que les entreprises aient moins recours à la pré-retraite.

Un système qui est caractérisé par trois inconvénients majeurs :

- un sentiment de coupure brutale de la vie active et de rejet du monde du travail et de la production pour les intéressés,
- une perte de savoir-faire irréversible pour les entreprises, qu'il s'agisse de personnels de compétence générale reconnue, de la « mémoire » de l'entreprise, au sens le plus générale, ou de connaissances pointues, dont seuls certains membres des générations les plus anciennes disposent,

¹ Auer, Peter et Cazes, Sandrine, *L'Emploi durable fait de la résistance*, dans : problèmes économiques n° 2.729, 26 septembre 2001, pp. 17-22.

- une dégradation supplémentaire du rapport entre retraités et actifs et, par la même, le contraire de ce qui est recherché, quant au financement futur des retraites².

Ainsi, le débat actuel se pose tout d'abord en termes d'un système de retraite choisie et progressive tenant compte des intérêts des personnes concernées, des entreprises mais aussi de l'économie au sens large.

Dans son récent avis, reprenant les travaux de la commission « Ages et emploi à l'horizon 2010 », le Conseil économique et social avance des propositions, et notamment l'idée que les pouvoirs publics et les partenaires sociaux doivent travailler dans la durée et dans l'anticipation. Autrement dit, favoriser la formation tout au long de la vie et agir à échéance moyen terme. Cet avis prône des dispositifs souples et adaptés aux différents publics : par exemple, inciter au maintien dans l'emploi des salariés en leur offrant de meilleures conditions de vie et un travail satisfaisant. Cette période de véritable mutation ne peut aboutir positivement que si elle repose sur une négociation branche par branche, dans le but de parvenir à des solutions mieux adaptées.

QUESTIONS :

Ainsi, ces approches prospectives amènent tout naturellement des questionnements qui seront abordés au cours de cet atelier :

- quelles approches préventives doivent-êtré soutenues pour favoriser le maintien dans l'emploi des salariés notamment les plus âgés et les moins qualifiés ?
- comment prendre en compte cette problématique dans les organisations du travail et dans les questions de gestion prévisionnelle des ressources humaines ?
- comment examiner le croisement des problématiques liées à l'âge et au genre ?
- quels liens intergénérationnels à promouvoir ?
- quel est le point de vue des partenaires sociaux sur ces questions ?
- certains Etats membres de l'Union européenne, et notamment la Finlande, ont une longue et riche expérience dans ce sens : quels enseignements peut-on aujourd'hui tirer de ces politiques et de ces pratiques ? Quelles coopérations transnationales sont encore à construire ?

Atelier 7. Compte-rendu

Eléments de contexte :

² Dominique Taddei (2000), *Retraites choisies et progressives*, La Documentation Française, Paris, pp. 38-39.

En 2010, sur le marché du travail on aura 10 % de jeunes en moins, 30 % de salariés de plus de 55 ans. Se posent aussi les problèmes du maintien de la croissance, de l'avenir du système de retraite, de la diminution de la durée du travail.

Il faut une approche microéconomique :

- pour analyser quelles doivent être les politiques de l'emploi à développer dans les entreprises, au niveau des territoires,
- pour éviter l'éviction par l'âge des jeunes et des travailleurs âgés,
- pour arriver à passer d'une gestion par les âges à une gestion des âges.

Depuis 25 ans la culture dominante était de favoriser les départs à 55 ans. Avec le baby boom, on a développé une politique de l'emploi par l'âge. Aujourd'hui la donne change, il faut promouvoir une nouvelle organisation des temps sociaux (formation/travail/retraite), il faut faire revenir sur le marché du travail les demandeurs d'emploi de plus de 55 ans, il faut développer la formation après 45 ans, il faut adapter les conditions de travail et repenser le lien intergénération, il faut également réfléchir à la gestion des territoires. Ces problèmes sont complexes et transversaux. La réponse doit être concertée. La GRH sera au cœur de toutes les solutions : organisation du travail, formation, association des travailleurs aux mesures...

TRAVAIL ET EMPLOI n° 63, 2/95
Le vieillissement de la main-d'œuvre

Guillemard A.M., 1995, Paradigmes d'interprétation de la sortie anticipée d'activité des salariés vieillissants, un bilan de la recherche comparée internationale, *Travail et Emploi* n° 63, février, pp. 4-22.

Cette étude propose un bilan de recherche comparée internationale sur le mouvement de sortie précoce d'activité et met en avant trois modes d'explications :

Première explication à partir du système de protection sociale, de son évolution et sa dynamique sociale. Deux types d'approches se distinguent :

- l'approche de la décision individuelle fondée sur la théorie du choix rationnel : la décision de retrait précoce peut être induite par l'ensemble du système de protection sociale, ses différentes institutions publiques ou privées, leurs règles de fonctionnement (Barfield et Morgan, 1969 ; Danziger et alii, 1981 ; Wise, 1985 ; Kotlikoff et Wise, 1987 ; Tuma et Sandfur, 1988 ; Packard et Reno, 1988 ; Morrison, 1988 ; Quinn et al, 1990 ; Quinn et urkhauser, 1990 ; Ippolito, 1990).
- l'approche structurelle des effets des institutions sur la protection sociale où la sortie précoce d'activité est le fait d'une politique menée par les institutions dans laquelle l'Etat joue un rôle clef (Casey et Brüche, 1983 ; Kohli, Rein, Guillemard, Van Gunsteren, 1991).

Deuxième explication à partir de l'état du marché du travail, de la montée du chômage (Graebner, 1980 ; Casey et Wood, 1994 ; Laczko et Phillipson, 1991), de la transformation du rapport salarial (Sorensen, 1992 ; Standing, 1986 ; Naschold et de Vroom, 1994), des variables telles que l'âge, le salaire et la productivité (Lazear 1979 ; Hutchens, 1994 ; Blanchet, 1995).

Troisième explication à partir d'une analyse des interactions entre protection sociale, modèles d'emploi et organisation sociale du cycle de vie (Nashold et De Wroom, 1994). Cette nouvelle perspective analytique propose une approche globale et macro-sociologique du phénomène de sortie précoce d'activité en tentant d'intégrer les facteurs socio-économiques et institutionnels déjà présents dans les approches structurelles et néo-institutionnalistes ainsi que les dimensions de « morphologie sociale » (Halbwachs, 1970) telles que les structures d'âge et l'organisation sociale du cycle de vie.

Le Minez S., 1995, Les entreprises et le vieillissement de leur personnel, faits et opinions, *Travail et Emploi* n° 63, février, pp. 23-40

L'auteur analyse si l'âge est un critère de pratique de GRH et comment les directions perçoivent le phénomène du vieillissement de la main-d'œuvre, ainsi que les conséquences du vieillissement en termes de productivité et d'adaptation.

Dès 1995, les entreprises sont confrontées au problème du vieillissement de leur personnel (phénomène lié au vieillissement de la population, à l'allongement de la scolarité des jeunes). Beaucoup d'entreprises ont réagi en encourageant le départ des travailleurs vieillissants via les préretraites, les départs négociés. Aujourd'hui, les problèmes de financement des retraites remet en cause ces pratiques et le gouvernement fait pression sur les entreprises à travers des pénalisations financières pour la mise au chômage de salariés de plus de 50 ans, par le renchérissement des préretraites ASFNE, par des incitations au temps partiel, par des aides au retour à l'emploi.

Les recherches sur le vieillissement traitent traditionnellement de deux aspects :

De l'histoire des politiques sociales de la vieillesse

De la mutation du cycle de vie ternaire de la société industrielle

Certains de ces travaux ont montré le rôle déterminant des évolutions du marché du travail et des comportements d'entreprises dans l'explication des sorties anticipées d'activité et leurs interactions avec les types de régime de protection sociale :

1. Des travaux macro économiques ont étudié les conséquences du vieillissement sur l'équilibre de la protection sociale et l'évolution de la productivité globale.
2. Des travaux micro économiques ont étudié la relation âge-productivité
3. Des travaux ergonomiques ont étudié les capacités fonctionnelles au cours de la vie active (déclin, expérience, conditions de travail).

L'auteur s'intéresse aux opinions des chefs d'entreprises face au vieillissement de la main-d'œuvre (pour beaucoup d'entre eux, la croissance du salaire avec l'ancienneté peut devenir trop coûteuse sous l'effet du vieillissement et entraîner une détérioration de leur revenu) et aux politiques qui en découlent : politique de formation, gestion des coûts salariaux, adaptation des salariés vieillissants aux nouvelles technologies, transfert de savoir-faire entre générations, adaptation des postes de travail, aménagement des horaires ...

D'un point de vue théorique, deux modèles s'opposent selon que la productivité croît avec l'âge (théorie du capital humain) ou non (pur modèle de la séniorité).

L'auteur s'appuie sur une enquête menée par le Ministère du travail en 1992 sur 2100 établissements de 10 salariés et plus, de l'industrie, du BTP et du tertiaire marchand.

Deux types de vieillissement sont distingués : le vieillissement biologique et le vieillissement au sein des entreprises (prise en compte de l'ensemble de la pyramide des âges et des anciennetés).

Résultats :

les établissements diffèrent entre eux du point de vue de l'ancienneté faible ou élevée et non du point de vue de la répartition par âge avec des nuances en fonction de la taille des établissements : les liens entre âge et ancienneté des salariés sont plus étroits dans les grandes structures.

Les différences portent sur l'importance relative de salariés âgés.

Deux types de vieillissement peuvent se rencontrer :

par le ventre : la pyramide des âges est ventrue : forte proportion de salariés entre 40 et 49 ans, de fortes anciennetés, peu de jeunes ou de très âgés

par le haut : proportions moyennes de salariés jeunes ou d'âges médians, mais élevées après 55 ans

L'auteur propose alors une typologie des établissements à partir de leurs structures salariées par âge et ancienneté en distinguant quatre situations : le vieillissement par le haut, par le ventre, les établissements en situation intermédiaire et les établissements à main-d'œuvre jeune et récente. Puis, l'auteur croise ces situations avec la taille des établissements.

Les structures vieilles se rencontrent le plus souvent dans les établissements de grande taille et dans les établissements dont la santé économique est médiocre.

Globalement, le vieillissement du personnel n'est pas une préoccupation essentielle pour la majorité des entreprises surtout pour celles de petites tailles ; c'est le vieillissement par le ventre caractérisé par de fortes anciennetés qui pose problème dans les grandes entreprises : le vieillissement risque de s'accroître à venir, les responsables ne voient pas de solution. Le vieillissement par le haut ne semble pas poser de problème et les chefs d'établissement mettent en avant différentes solutions : réduction du nombre de salariés âgés ou réorganisation interne du travail. Les questions de productivité, et d'adaptation au changement structurent les opinions sur le vieillissement.

L'enquête révèle que la formation est l'outil central de prévention et de lutte contre le vieillissement.

Les opinions sur le vieillissement se déclinent d'abord selon les opinions négatives : conséquences fortement soulignées ou seulement mentionnées ou rejetées (surtout dans les petites structures) et secondairement selon les modulations apportées par des aspects positifs. Les aspects négatifs mis en avant sont les conséquences négatives sur la productivité, la résistance au changement, la faible acceptation des nouvelles technologies.

L'aspect positif est une meilleure transposition des savoirs professionnels entre génération.

Les pratiques de sorties anticipées ne sont pas liées à des représentations négatives du vieillissement. Les licenciements ou départs en préretraite ont lieu pour l'essentiel dans les grands établissements et ne coïncident pas avec une représentation négative du vieillissement. Par contre, les modalités de départ des salariés vieillissants diffèrent selon le type de vieillissement :

Dans les grands établissements vieillis par le ventre, licenciements et préretraites sont pratiqués.

Dans les établissements vieillis par le haut, les préretraites sont privilégiées.

Conclusion générale :

Cette étude montre le nombre apparemment faible d'établissements en situation objective de vieillissement (2 sur 10).

Ce sont principalement les questions de productivité et d'adaptation des salariés âgés qui déterminent les opinions sur les conséquences du vieillissement
le vieillissement par le ventre est le plus difficile à gérer.

Schmidt G., Les logiques d'action des entreprises à l'égard de l'âge, analyse monographique de six établissements, *Travail et Emploi* n° 63, février, pp. 41-57.

L'auteur propose une analyse monographique de six établissements appartenant à de grandes ou très grandes entreprises issues de secteurs variés. Ces établissements ont des structures d'âge déséquilibrées et des effectifs qui diminuent depuis dix ans. L'auteur tente de repérer les pratiques à l'égard de l'âge dans les politiques de gestion de la main-d'œuvre, les stratégies et les logiques d'action à l'égard de l'âge.

Dans banque et assurance : volonté d'assurer une progressivité et une continuité dans la logique de réduction des effectifs et d'adaptation qualitative de la main-d'œuvre salariée aux changements sensibles du métier de la banque et de l'assurance durant ces dix dernières années. Le volontariat, aidé par des mesures incitatives reste à la base des politiques de départs (prégnance des dispositifs internes au détriment des dispositifs publics). Le souci de se doter d'une GPE et d'une politique de lutte contre le vieillissement apparaît très nettement notamment au niveau des Directions centrales. Les responsables directs réagissent en termes plus opérationnels et presque individuels. S'opposent ainsi une vision stratégique, collective et prévisionnelle de la gestion des emplois et une vision courante, opérationnelle et individuelle d'affectation des postes et des personnes. Le recrutement et la mobilité sont des moyens d'acquisition de compétences manquantes et de rééquilibrage de la pyramide des âges.

Dans l'automobile : les objectifs sont le rajeunissement de la main-d'œuvre et les gains de productivité. Le problème du vieillissement est au centre des débats. Les logiques de sorties d'activité utilisent principalement le FNE (préretraite puis PRP), et les conventions d'entreprise. Ces dispositifs publics s'accompagnent de mesures d'incitation au départ (allocations de reconversion et conventions de conversion principalement).

Dans l'entreprise de chimie : le double impératif de rentabilité et de réduction d'effectif est affiché. Les choix de gestion de la main-d'œuvre sont portés sur des solutions de départ et non d'embauche, l'âge restant le critère essentiel des départs. La préretraite n'est pas assimilée, dans l'esprit des dirigeants à un véritable outil de GRH mais comme une mesure permettant de faire face à un sureffectif. Si cette mesure trouve un écho favorable auprès des salariés elle

pose un problème sur le plan de l'organisation du travail et du rééquilibrage de la main-d'œuvre d'un métier à un autre. Ceci explique le recours aux PRP qui répond au souci de préserver la transmission des compétences et savoir-faire aux plus jeunes et au souci de renouvellement minimal des effectifs.

Dans l'entreprise de meuble : la démarche de gestion des flux d'effectif est une démarche prévisionnelle concrétisée par des actions ponctuelles. La pyramide des âges est à ce titre un outil d'analyse précieux. L'âge intervient directement dans les choix de recrutement (jeunes ouvriers qualifiés de moins de 25 ans et salariés expérimentés de plus de 50 ans). La politique de départ se caractérise par une diminution progressive des effectifs (préretraite FNE à 55 ans notamment) pour faire face à des situations économiques difficiles, même si la politique serait de préserver la mémoire organisationnelle des savoir-faire en évitant les départs anticipés et en tablant plutôt sur les départs naturels.

Dans l'entreprise de BTP : grosse difficulté de renouvellement des savoir-faire et des classes d'âge dans le secteur du BTP (conditions de travail difficiles ; irrégularité de l'activité). La politique d'entrées et sorties se fait sans véritable système de GPE. Fin 93, le Ministère du travail signe une convention (Avenir jeune) qui fixe l'objectif d'accueillir et de former 800 jeunes au sein de l'entreprise et d'en recruter 550 d'entre eux. Le dispositif de PRP est inclus dans cette convention cadre : elle concerne 400 emplois qui doivent être compensés par 250 embauches de jeunes.

La formation représente dans toutes les entreprises étudiées un outil privilégié de politique de gestion des emplois et des compétences. Cependant on note un accès implicitement freiné chez les salariés les plus âgés. La combinaison des critères de volontariat, de projet professionnel et de compétence constitue la base de la politique d'accès à la formation. L'âge intervient indirectement jouant à la fois sur le volontariat et le projet professionnel. D'une manière générale, formation et promotion sont liées dans les systèmes en vigueur dans les entreprises étudiées. La logique de compétence supplante peu à peu la logique plus traditionnelle de l'ancienneté. L'âge n'apparaît pas aux premiers rangs des critères de promotion.

Les enquêtes remettent en cause le lien systématique entre productivité des salariés, âge et changements technologiques. La corrélation entre âge élevé et difficultés d'adaptation dépend des secteurs d'activité.

Baudet-Caille V., 2001, *L'emploi des salariés de plus de 50 ans*, Paris, Editions Liaisons, 188 P.

1. L'embauche :

Le taux d'activité des salariés âgés est bas en France : 36 % des 55-64 ans travaillent.

☒ Loi relative à l'emploi du 31 décembre 92 vise à corriger les abus par rapport au recrutement, interdit la limite d'âge dans les offres d'emploi (principe de non discrimination).

☒ Texte communautaire : traité d'Amsterdam (1998) : lutte contre les discriminations basées sur le sexe, la race, l'âge.

☒ Directive sur l'égalité de traitement en matière d'emploi : 17 octobre 2000

Aides à l'emploi

☒ Contrat Initiative Emploi (avec de la formation)

☒ Contrat Emploi Solidarité

☒ Contrat Emploi Consolidé (suite du CES)

2. Gestion de l'emploi

Principe de non discrimination pour les candidats à l'emploi et pour les salariés.

Discrimination positive : modulation des avantages en fonction de l'âge.

La législation a mis en place des mesures visant à une meilleure gestion de l'emploi des salariés âgés : consultation annuelle du CE dans les entreprises, aides de l'état (convention d'aide au Conseil, aides à l'adaptation des salariés aux évolutions de l'emploi, accords d'entreprises d'adaptation des personnels âgés aux évolutions économiques et technologiques.

3. Le licenciement

Il existe des règles spécifiques par rapport aux salariés âgés de plus de 50 ans. L'employeur qui rompt un contrat de travail d'un salarié âgé de plus de 50 ans doit verser une *contribution spécifique dite Delalande* à l'ASSEDIC. Elle varie selon l'âge et la taille de l'entreprise. L'âge ne peut constituer un motif de licenciement. Le licenciement fondé sur l'âge est interdit. Pour la mise à la retraite, il faut que les conditions d'âge soient réunies.

Le licenciement pour motif économique passe par un ordre de licenciement qui peut être contesté par le salarié.

Il existe des conventions de conversion qui consiste au reclassement des salariés qui, suite à la suppression de leur emploi, ne peuvent être maintenus dans l'entreprise. Cette reconversion passe par une formation appropriée.

A partir de 57 ans, il y a des possibilités de préretraite dans le cadre d'une convention FNE. Si l'employeur ne propose pas au salarié une préretraite, il est redevable de la contribution spéciale à l'ASSEDIC.

Plan social : obligatoire pour les entreprises d'au moins 50 salariés ou plus qui procèdent au licenciement d'au moins 10 salariés au cours d'une période de 30 jours, qui a procédé à des licenciements pour motifs économiques pendant 3 mois consécutifs, de plus de 10 personnes au total.

4. Les préretraites

Préretraite progressive : convention conclue entre l'Etat et l'entreprise : les salariés de plus de 55 ans transforment l'emploi à temps plein en emploi à temps partiel avec un revenu de remplacement jusqu'à l'âge de la retraite.

Convention d'allocation spéciale FNE : convention qui permet à des salariés âgés faisant l'objet d'un licenciement pour motif économique de percevoir un revenu de remplacement appelé allocation spéciale jusqu'à 65 ans au plus tard.

Allocation de remplacement pour l'emploi ARPE : mis en place par les partenaires sociaux par l'accord collectif du 6 septembre 1995 : les salariés avec 40 ans de cotisation à l'assurance vieillesse peuvent quitter l'entreprise avant 60 ans et perçoivent l'ARPE. En contrepartie l'employeur procède à un nombre d'embauches équivalentes.

Cessation d'activité des salariés ayant exercé des métiers pénibles : en faveur des salariés âgés ayant exercé des métiers pénibles ou en faveur des travailleurs handicapés. Le dispositif permet une exonération de cotisations sociales sur les allocations versées et la prise en charge partielle de l'Etat des allocations de certaines bénéficiaires (+ de 57 ans et - de 65 ans).

Autres dispositifs :

- les préretraites d'entreprise (cessation totale d'activité jusqu'à l'âge de la retraite pour les salariés de + de 55 ans.
- le compte épargne temps : loi de 1994 relative à l'intéressement et à la participation afin de favoriser la gestion du temps des salariés sur plusieurs années.

5. Le chômage

Assurance chômage : nouvelle convention relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage agréée. Elle substitue à l'allocation unique dégressive l'allocation d'aide au retour à l'emploi.

Régime de solidarité : allocation d'insertion, allocation de solidarité spécifique, allocation complémentaire réservée aux personnes ayant 60 ans.

6. Départ à la retraite

- Mise à la retraite par l'employeur
- Départ volontaire du salarié à la retraite : pension de vieillesse

Math Antoine, 2002, Les grandes orientations de politique économique et d'emploi : quelques inflexions .

Chroniques internationale de l'IRES n° 78, sept

Problèmes économique n° 2.804, PP. 26-32

Les grandes orientations de politique économique (GOPE) ont été instaurées pour améliorer la coordination des politiques économiques et du marché du travail des Etats membres de l'Union européenne. Sur l'emploi, les GOPE s'appuient sur les objectifs fixés par les Conseils européens.

Entre 1998 et 2002, les orientations se caractérisent par une forte continuité en particulier sur celles qui portent sur la modération salariale et les réformes fiscales. On peut noter cependant une attention particulière portée à l'amélioration de l'employabilité en privilégiant l'augmentation des incitations financières à travailler plutôt que l'amélioration de la formation tout au long de la vie qui avec l'économie de la connaissance font pourtant partie des mots d'ordre d'autres textes communautaires : réformer la fiscalité et les prestations pour augmenter les incitations financières à l'emploi (1998) ; réduire les taux d'imposition en particulier pour les bas salaires (1998) ; réexaminer la rigueur de la gestion des prestations : renforcer l'obligation de rechercher un emploi ou de suivre une formation - 1998 - ; diminuer les incitations à la préretraite et inciter les travailleurs âgés à rester sur le marché du travail (2001) ; préserver l'aptitude à l'emploi par de la formation et du recyclage (1999) ; promouvoir une organisation du travail plus souple (1998).

L'amélioration des taux d'emploi pour les travailleurs âgés devient une priorité. Il y a une insistance croissante portée au thème du vieillissement actif : « le sommet européen de Lisbonne (mars 2000) a fixé d'augmenter d'ici 2010 le taux d'emploi moyen des 15-64 ans de l'U E à 70 %, et au moins à 60 % pour les femmes. Le sommet de Stockholm (mars 2001) a fixé des objectifs intermédiaires pour 2005 : un taux d'emploi moyen de 67 % et, pour les femmes de 57 %. Il a aussi fixé un taux d'emploi de 50 % pour 2010 pour les personnes âgées de 55 à 64 ans. Le sommet de Barcelonne (mars 2002) a fixé à 5 années le recul d'ici 2010 de l'âge de cessation d'activité.

**Delteil V., Redor D., 2003, L'emploi des seniors en Europe du Nord
Premières informations premières synthèses n° 10.3, mars, 8 P.**

Cette étude présente les expériences des pays du nord de l'Europe en faveur de l'emploi des plus âgés³. Les pays étudiés sont la Suède, la Finlande, les Pays Bas, le Danemark, l'Allemagne et le Royaume Uni. Ces pays ont inclus dans leur modèle économique la gestion des travailleurs âgés avec l'objectif d'augmenter les taux d'emploi. Ce sont des pays qui ont une régulation tournée vers la réforme et qui sont confrontés à une pénurie de main-d'œuvre sur le marché du travail, ce qui explique le volontarisme politique vis à vis de la gestion des âges. V. Delteil a distingué 3 groupes de pays.

☞ ***Une approche globale de l'emploi des seniors (Finlande, Pays Bas, Royaume Uni)***

- En Finlande, dès 95, un programme gouvernemental est mis en place en faveur des travailleurs vieillissants visant à la promotion du maintien des capacités de travail. Plus large que celui des compétences le concept de capacités de travail fait référence à la responsabilité de l'entreprise, à l'environnement de travail. L'état des capacités de travail au fil de l'âge dépend des conditions de travail et de l'organisation du travail et des modes de management. Il revient à l'entreprise d'adapter ses postes de travail, notamment pour en réduire la pénibilité. Ce programme s'accompagne d'incitations financières pour les entreprises mettant en place des activités de maintien de capacités de travail (offre gratuite de conseils que la question des travailleurs vieillissants, campagne de formation et d'information sur la gestion des âges).

- Au Pays Bas, l'approche pour favoriser le retour vers l'emploi des seniors (mais aussi des femmes et des immigrés) s'est développée à partir de deux leviers, le renforcement des incitations financières (prime à l'emploi, crédit d'impôt) et la réduction du temps de travail en fin de carrière (développement du temps partiel, des temps choisis).

- Au Royaume Uni, le levier d'action prioritaire pour la gestion de l'emploi des plus âgés a été la politique de l'emploi avec le développement de mesures incitatives : primes à l'emploi pour les salariés de plus de 50 ans, obligation d'accepter un emploi ou un stage quand on est au chômage. Cette politique a eu pour conséquence une flexibilisation du marché du travail et des fins de carrières et a

³ Voir sur ce point Delteil V., Redor D., 2003, L'emploi des seniors en Europe du Nord, *Premières informations et premières synthèses* n° 10.3, mars, 8 P.

conduit à une polarisation entre une catégorie de population ayant accès aux pensions professionnelles et privées et à des emplois stables et les autres.

☞ ***Une approche moins globale mais des acquis anciens en faveur de l'emploi des seniors (Suède, Danemark)***

- Au Danemark, la politique a visé à agir sur la totalité du cycle de vie des travailleurs. C'est le seul pays à n'avoir pas introduit d'incitations financières. Les contraintes juridiques pour protéger les travailleurs âgés sont inexistantes. Le Danemark a pour caractéristique d'avoir un marché du travail flexible (faible protection des emplois, licenciements et départs volontaires fréquents) et une protection sociale généreuse. L'offre de formation professionnelle est de très grande qualité ce qui favorise la mobilité sur le marché du travail. La récente réforme des préretraites (1999) incite à cumuler un emploi à temps partiel et la perception d'une partie des prestations de préretraite. La réforme est trop récente pour évaluer les effets sur les taux d'emploi des seniors qui de toute façon étaient déjà très favorables.

- En Suède, la formation tout au long de la vie et les conditions de travail (aménagement des postes de travail) sont depuis longtemps partie intégrante de la politique suédoise. La formation n'est pas discriminante à l'égard des personnels seniors. Récemment, de nouvelles mesures ont été mises en œuvre et visaient à recentrer sur les incitations financières pour maintenir dans l'emploi (développement des contrôles sur les chômeurs pour les obliger à participer à des programmes de formation, abandon des aides de l'Etat aux préretraites partielles).

☞ ***Une réforme lente dans un contexte de chômage élevé (Allemagne)***

En Allemagne, il y a des résistances à l'intégration des plus âgés dans l'emploi. La récente réforme vise à favoriser les préretraites progressives sur 5 ans. Mais le dispositif est souvent détourné : les personnes travaillent à plein temps pendant deux ans et demi et ensuite partent. Il y a des pratiques d'externalisation des personnes âgées. La mauvaise situation du marché du travail n'incite pas les entreprises à prolonger les activités.

De ce panorama, il ressort que dans tous les pays il y a une forte demande d'assouplissement des conditions de travail pour les salariés seniors. L'approche globale qui associe des incitations financières à des améliorations des conditions de travail apparaît très pertinente. Les leviers financiers à eux seuls sont insuffisants. Le concept de « capacité de travail » développé en Finlande semble plus adapté que celui de « compétence ». Il permet de se situer dans une perspective plus large et de donner un sens à la formation tout au long de la vie.

Fournier C., 2003, La formation continue des salariés du privé à l'épreuve des âges, Bref CEREQ n° 193, janvier, 4 P.

La moitié des européens âgés de 55 à 64 ans en emploi d'ici 2010, tel est l'objectif auquel a adhéré la France lors du sommet de Stockholm en mars 2001. Dans ce contexte, cette étude propose une réflexion sur les moyens d'assurer le maintien en emploi des travailleurs âgés, notamment par la relance de la formation continue. Cette perspective paraît d'autant plus importante dans la mesure où la France se situe en queue de peloton de la Communauté européenne en matière des taux d'emploi des 55-64 ans : 32 % des hommes et 25 % des femmes ayant entre 55 et 64 ans travaillent.

Mais l'enquête « formation continue 2000 » montre bien que l'accès à la formation continue pour les personnels âgés est très limitée : les jeunes entre 25 et 34 ans se forment deux fois plus que les plus de 55 ans. Le rendement d'une formation s'apprécie à l'aune du nombre d'années d'activité à venir. De plus, l'accès à la formation en fonction de l'âge varie fortement en fonction des catégories socioprofessionnelles : la formation va au plus qualifiés : 54 % des cadres, 45 % des salariés exerçant une profession intermédiaire effectuent au moins une formation par an, contre seulement 29 % des employés et 20 % des ouvriers. Le déclin de la formation avec l'âge s'amorce plus précocement pour les moins qualifiés et creuse l'écart. Par ailleurs, moins les salariés se forment, moins ils déclarent de besoins en formation non satisfaits.

Ce panorama montre l'importance de l'enjeu actuel de la formation tout au long de la vie avec le vieillissement de la population active. Le maintien dans l'activité passe par la formation mais aussi par la mobilité professionnelle : une meilleure articulation entre formation et progression professionnelle contribuerait à aiguïser le désir de formation à tous les âges. Il faut une nouvelle approche de la formation tout au long de la vie qui envisage les formations aux différents âges en fonction des niveaux de qualification.

Vergnies J.F., 2002, Ages et problèmes d'emploi : les « anciens » dans la ligne de mire », entretien avec B. Quintreau, Formation Emploi n°79

Qu'est-ce qu'un salarié âgé ? La réponse est variable et dépend de l'environnement de la personne (conditions de travail tout au long de la vie).

La formation tout au long de la vie n'est qu'un objectif. La vie, concernant la formation s'arrête à 45 ans. C'est en approchant la question du rapport au travail, au condition de travail que l'on peut aborder la question du vieillissement. Ceux qui ont eu toute leur vie un travail répétitif auront un vieillissement plus rapide et précoce que ceux qui ont pu innover, élaborer.

Grands enjeux actuels :

-Arrêter l'hémorragie des salariés dits âgés : taux d'emploi des plus de 55 ans est de 48 %

-Se pose la question de la transition des compétences. Il faut mettre l'accent sur le travail : qu'est ce que le travail aujourd'hui ? quelle est la relation au travail ? Comment évoluent les conditions de travail ? Comment adapter le travail à l'âge ?

-Avoir une approche des âges tout au long de la vie et éviter de stigmatiser. Aller vers une nouvelle gestion des temps sociaux tout au long de la vie, permettre des temps de choix, de projets, de formation rendant possibles les transitions, les mobilités professionnelles.

Si on anticipe pas un risque de développer des emplois vieux.

Il faut faire participer les salariés à l'évolution de leur emploi.

A l'étranger :

Il y a peu de pays européens qui possèdent une politique concertée cohérente de gestion des âges, excepté la Finlande. La plupart ont une entrée par les retraites.

Il faut avancer en termes d'études sur les sujets de la pénibilité, des relations intergénérationnelles, de la transition.

Ariane Paihé, 2002, Impact du développement économique sur les conditions de travail : protection versus exclusion des salariés âgés, in Dupuis J.M. et alii, Politiques sociales et croissances économique, Volume 2, Paris , L'Harmattan, pp. 89-105

Le problème du financement des retraites et la progression du taux de dépendance mettent en avant la question de l'allongement de la durée de la vie active. Cette orientation va à l'encontre des aspirations des salariés âgés qui désirent se retirer plus tôt : la question des conditions de travail est souvent au cœur de leurs revendications. Le parcours professionnel et notamment les conditions de travail ont une influence sur l'espérance de vie. Les mécanismes de sélection ont longtemps permis de réguler les ajustement entre âge et conditions de travail au sein des entreprises, par le biais des ré-affectations mais aussi d'exclusions (segmentation du marché du travail). Depuis les années 80, l'explosion de la concurrence, la montée de la recherche de flexibilité ont bouleversé ces pratiques. Dans cet article, l'auteur étudie les mécanismes de sélection sur l'âge.

Evolution des conditions de travail depuis les années 1980

L'exposition aux pénibilités physiques s'est stabilisée au cours des années 90, mais la pression temporelle s'est accentuée (expansion des contraintes commerciales dans l'industrie et des contraintes industrielles dans les services). Le travail est devenue plus dense, plus flexible. Les salariés sont plus autonomes, les marges d'initiative s'accroissent, ainsi une plus faible proportion de salariés déclare devoir suivre strictement les consignes : 38 % en 98 contre 42 % en 91. Cette évolution a un revers, les salariés sont souvent obligés de se débrouiller seuls dans des situations difficiles. Les tensions s'accroissent.

« Les salariés vieillissants sont relativement moins exposés aux pénibilités et risques que leurs cadets ... cependant, les réaffectations semblent réduites, les proportions de seniors affectés par ces contraintes restant élevées et le cumul des contraintes demeurant stable avec l'âge. En outre, les plus de 55 ans déclarent davantage être soumis à des contraintes de postures. »

Le bénéfice de l'expérience professionnelle les rendent moins vulnérables aux accidents du travail. Les contraintes de rythme de travail sont un peu moins fortes pour les salariés vieillissants, la flexibilité du travail est moins forte, on note aussi une baisse du travail de nuit et du dimanche.

Entre 1984 et 1998, les contraintes se sont accrues quel que soit l'âge. Les seules générations qui voient leur exposition diminuer sont celles qui atteignent un âge supérieur à 60 ans en 98. Mais quel que soit le type de pénibilité ou de risque, les jeunes sont systématiquement les plus exposés.

Typologie des conditions de travail sur le marché du travail français

Trois types de contraintes ressortent : les pénibilité et risques (risque de projection, chute de matériau, blessure sur machine ...), les horaires flexibles et atypiques (travail le samedi et dimanche, soir ...), les contraintes marchandes (pas d'horaire habituel, rythme de travail imposé par la demande, tensions...)

Caractéristiques des salariés exposés à ces contraintes : les hommes, les salariés à niveau d'éducation peu élevé, les emplois manuels, les intérimaires et apprentis.

Effet de l'âge sur l'exposition aux différentes contraintes

L'auteur a dans un premier temps cherché à évaluer les effets de l'âge sur l'exposition aux différentes contraintes sur une sous population comprenant uniquement les personnes actives. Les autres variables retenues sont le sexe, le niveau d'éducation, l'ancienneté. Un premier résultat montre que l'exposition aux contraintes physiques diminue significativement avec l'âge.

Le biais de sélection lié au fait d'être un actif occupé est significatif. La correction du biais modifie les coefficients des variables relatives à l'âge ⁴. Si les salariés les plus âgés avaient conservé leur emploi, l'âge protègerait plus de l'exposition aux pénibilités physiques. Les salariés qui perdent ou quittent leur emploi occupent donc des postes où il existe une protection face aux pénibilités physiques. Les exclusions se substituent donc parfois aux protections. Il existe bien des mécanismes de sélection sur l'âge face aux pénibilités et risques qui se manifestent par une certaine protection des salariés les plus âgés mais aussi par leur exclusion du marché du travail. Les facteurs jouant le plus sur l'exposition à la flexibilité horaire sont la profession et le secteur d'activité, l'âge jouant peu avant 55 ans ⁵: le risque s'accroît pour les ouvriers non qualifiés, les employés du commerce et des services aux particuliers, les salariés de l'éducation, de la santé. Concernant les contraintes marchandes, la protection des plus âgés s'est accrue entre 91 et 97 .

⁴ : Elle accroît légèrement la valeur du coefficient négatif aux tranches d'âge élevées

⁵ Les plus de 55 ans et surtout les plus de 60 ans ont des horaires plus flexibles du fait du développement du temps partiel.

Conclusion

Détérioration des conditions de travail au cours des années 80-90 (montée de la concurrence internationale) : augmentation des pénibilités physiques et risques professionnels, intensification des rythmes de travail, flexibilisation du travail. Cette évolution touche tous les salariés quel que soit l'âge mais plus encore les plus jeunes. Dans ce contexte, les mécanismes de protection des âgés perdurent. Cependant, même s'ils sont protégés par rapport aux plus jeunes, l'exposition des plus de 50 ans s'est accrue par rapport à celle des générations précédentes au même âge. Par ailleurs, se développent les exclusions de l'emploi dans les métiers où existe traditionnellement une protection.

« En conclusion, les âgés appartiennent encore aux segments protégés du marché du travail, cependant la protection offerte par ces segments s'affaiblit dans le temps ».

**X. Gaullier, 2003, Ages mobiles et temps incertains,
Partage n° 165, avril-mai**

L'auteur s'interroge sur l'articulation des temps sociaux tout au long du cycle de vie. La gestion de la banque temps est selon Gaullier liée à une triple dimension : celle de l'emploi, celle de l'équilibre entre les temps sociaux, celle de la gestion des temps.

1. Confusion des temps sociaux

Les temps sociaux deviennent flexibles et s'individualisent. En raison des changements des conditions d'emploi, de leur flexibilisation, de l'augmentation de la mobilité, des interruptions des activités (congés formation, chômage, etc.) la vie privée devient plus dépendante de l'emploi ; Le travail envahit l'espace privé. Il y a redistribution des temps sociaux.

Parallèlement l'espérance de vie augmente, le temps de travail diminue, les temps hors travail augmentent. La famille se modifie, se complexifie (monoparentale, divorce, famille recomposée, etc..). Par ailleurs, beaucoup entrent, sortent, puis entrent à nouveau dans le système de formation. Le cycle de vie se diversifie. La vie professionnelle est plus instable pour toutes les catégories sociales. Les cycles de vie évoluent du fait des décloisonnements des temps sociaux et de leur interaction. La montée de l'activité féminine modifie l'articulation entre temps familial et temps professionnel.

2. Le brouillage des âges

L'auteur distingue trois périodes : la jeunesse, le milieu de la vie adulte, le grand âge.

La jeunesse est une période difficile à cerner. Elle peut se prolonger jusqu'à 30 ans. La jeunesse interminable est interprétée, soit comme un retard, soit comme une transition, soit comme un nouvel âge. La nouvelle jeunesse est un nouvel âge lié à l'évolution du capitalisme et de l'individualisme. Les nouveaux jeunes sont d'abord de jeunes adultes.

Le milieu de la vie adulte est, lui aussi, un nouvel âge qui recouvre la fin de vie professionnelle et le début de la retraite. Phénomène nouveau lié à l'évolution du marché du travail et de la protection sociale, comme au développement de l'individualisme : attrait de la retraite et du temps libre, souci de l'autonomie.

La 3^{ème} période critique est celle du grand âge. Cette phase cachée de la vieillesse est en pleine expansion. Cette situation soulève plusieurs défis. Un défi scientifique : comprendre le vieillissement biologique pour le contrôler, voire en

retarder les effets. Un défi culturel : reconnaître que la vieillesse n'est pas une maladie. Un défi social : le risque vieillesse s'étend à deux autres risques, le risque fin de carrière et le risque dépendance des personnes âgées. Un défi médical : une sous-médicalisation proche de l'abandon ou une surmédicalisation de pointe peu efficace ?

Face aux métamorphoses de l'âge l'auteur envisage 3 scénarios pour l'avenir :

Le scénario des trente glorieuses revisité qui insiste sur la permanence d'âges fixes et nettement séparés

Le scénario de la société sans âge s'appuyant sur les tendances à l'hyperindividualisme et à l'ultralibéralisme où les rythmes collectifs et institutionnalisés tendent à disparaître.

Le scénario de lutte des âges dans une société où les inégalités entre les âges augmentent, que ce soit dans l'emploi, les salaires ou la protection sociale. L'urgence est de proposer un New deal entre les générations pour lutter contre cette fracture sociale qu'est le développement d'inégalités liées à l'âge.

3. La retraite, un investissement social

Dans ce contexte caractérisé par un chômage de masse, de confusion des temps sociaux, de brouillage des âges, l'avenir sera-t-il plutôt à la pluriactivité, à l'émergence d'une société pour tous les âges, à de nouveaux équilibres entre les temps sociaux ?

Ceci demande une recomposition de la protection sociale, le passage d'une conception étroite des droits sociaux à une vision élargie de l'Etat providence centré sur le développement du potentiel de chacun de son capital social. Dans ce cadre, l'auteur met en avant la notion de « banque de temps » qui conduit à une redistribution des temps de la vie. Il s'agit notamment de reconnaître des droits à la retraite sur un cycle de vie et pas seulement à partir d'un âge déterminé (COR). Exemple de gestion de la banque temps : validation gratuite de période d'études, de périodes d'inactivités forcées.

La question des temps devient de plus en plus importante. Pourquoi ne pas créer une caisse nationale d'aménagement du temps, chargée de financer les périodes de formation, de congés, l'inactivité professionnelle de fin de vie ? Ceci permettrait une gestion dynamique de la retraite à la carte.

Fournier C., 2003, Développer la formation des « seniors » ? Deux questions préliminaires, Formation Emploi n° 81, janvier - mars

Le sommet européen de Stockholm en mars 2001 a fixé comme objectif un taux d'emploi de 50 % en 2010 pour les personnes âgées de 55 à 64 ans au sein de l'UE. En France, le taux d'emploi est seulement de 32 % pour les hommes et de 25 % pour les femmes. « Il faut passer à une gestion par l'âge à une gestion des âges »⁶. Dans ce contexte, la formation continue est présentée comme la solution pour assurer le maintien des travailleurs seniors dans l'emploi.

Deux questions se posent :

- Qu'est-ce qu'un travailleur âgé ? un senior, un travailleur vieillissant ?
- La formation continue peut-elle promettre le maintien dans l'emploi ?

1. Les plus de 50 ans : une catégorie pertinente au regard de la formation ?

De nombreuses études ont montré les inégalités d'accès à la formation continue et notamment le phénomène de marginalisation des travailleurs âgés : « les salariés du privé âgés de 25 à 34 ans se sont formés deux fois plus que les salariés de plus de 55 ans (36 % contre 18 %). La baisse d'accès à la formation continue commence dès 45 ans et s'accélère à partir de 55 ans. La raison invoquée est la baisse du rendement de la formation.

A cette première inégalité s'ajoute celle de l'accès en fonction du niveau de qualification : l'accès répond à la hiérarchie socioprofessionnelle. « Les inégalités d'accès à la formation divisent, dès le début de la vie active, les salariés selon leurs niveaux de qualification et le déclin des taux d'accès à la formation s'amorcent à des âges différents selon les niveaux de qualification.

Se pose aussi la question de l'accès à la formation selon le sexe. Les femmes salariées du privé accèdent moins à la formation que les hommes (30 % contre 32 %). De même, le temps partiel est associé à un moindre taux d'accès à la formation continue : 23 % contre 33 % pour les salariés à temps complet et cet écart s'accroît avec l'âge (problème de l'amortissement de la formation).

L'auteur remet en cause la distinction d'une catégorie des « plus de 50 ans ». Il faut introduire des nuances notamment en fonction de la catégorie socioprofessionnelle : comment penser une problématique qui assimile cadres

⁶ Ginistry D.2001, On est tous des travailleurs vieillissants, in *Entreprises et formation* n° 127, septembre-octobre.

supérieurs et ouvriers non qualifiés au seul motif qu'ils appartiennent à la même tranche d'âge ? »

Dans un deuxième temps l'auteur s'interroge sur l'efficacité de la formation continue pour maintenir les salariés dans l'emploi.

2. La formation continue promet-elle le maintien en emploi des plus âgés ?

80 % des salariés du secteur privé se forment pour une adaptation à l'emploi et cette proportion augmente avec l'âge jusqu'à 84 % pour les salariés âgés de 50 à 60 ans.

Les objectifs de formation varient en fonction de l'âge mais aussi selon les catégories socioprofessionnelles. On peut mettre en avant deux tendances :

La proportion « d'adaptation à l'emploi » grossit avec l'élévation de la CSP et de l'âge,

La proportion de « changement d'emploi, diplôme ou reconnaissance d'une qualification » diminue à mesure que s'élève le niveau de la CSP et l'âge.

Les salariés les plus âgés attendent moins de gains salariaux après une formation que les plus jeunes. Les moins formés seraient aussi les moins insatisfaits (paradoxe !), « 26 % d'entre eux mentionnent des besoins non satisfaits contre 20 % des salariés non formés. » les salariés ayant accédé à la formation se déclarent les plus insatisfaits ». Ceci est à relier à l'espérance de gain ou de promotion liée à une formation, or le rendement salarial d'une formation est ténue.

Dans ce contexte, on peut s'interroger sur les enjeux de la formation au fil de l'âge. Quel rôle peut avoir la formation sur la promotion et surtout sur une réorientation professionnelle ? Pourtant, il est souvent nécessaire de changer de métier au bout de 30 ans (problème d'ergonomie des postes, motivation), et cette mobilité implique de la formation.

Pour l'auteur, la mise en oeuvre de la formation des travailleurs âgés implique « une réinscription de la catégorie des plus de 50 ans dans une approche de la formation tout au long de la vie fondée sur la mise en lumière des itinéraires professionnels distinguant les différents niveaux de qualification. » La formation doit être pensée dans une perspective de changement professionnel et pas seulement d'adaptation.

Richet Mastain L., Brunet F., 2002, Quel rôle l'âge joue-t-il dans la gestion du personnel ? Problèmes économiques n° 2.768, juillet

L'âge des salariés du secteur privé joue surtout à l'embauche. En revanche, l'âge n'entre pas beaucoup en ligne de compte lors des licenciements économiques, de la promotion interne et des aménagements du temps de travail.

Plus de la moitié des salariés (57 %) ont entre 30 et 49 ans. Certains secteurs d'activité tels les transports, l'éducation, la santé et l'action sociale, les services aux entreprises et les industries de biens de consommation accueillent davantage de salariés âgés.

1. L'embauche

Il y a des différences à l'embauche en fonction des secteurs d'activité. Mais un autre critère essentiel est la taille de l'établissement : plus un établissement est grand, plus l'embauche d'un salarié senior est réalisable. Les établissements qui embauchent des salariés âgés ont une main-d'œuvre très mobile et ont plus souvent recours à l'intérim que les autres. De même, les établissements qui embauchent des seniors ont conscience de la qualité de ces personnels (meilleure image des seniors).

2. La prise en compte des difficultés d'embauche

Les critères d'embauche peuvent cependant s'assouplir en période de difficultés de recrutement (acceptation d'une plus faible qualification, d'un âge plus jeune ou plus élevé).

3. Les jeunes s'adaptent, les seniors ont de l'expérience

Le recrutement de candidats de moins de 30 ans se fait en raison de la plus grande adaptation aux nouvelles technologies et les aptitudes physiques. A l'inverse, la connaissance du monde du travail, l'expérience et la conscience professionnelles jouent en faveur des seniors.

4. La formation

Les employeurs forment moins les employés âgés. Cette caractéristique concerne surtout les petits établissements, ceux qui ont subi un plan social récent, ceux qui forment le moins de salariés en général. Le secteur d'activité a peu d'influence sur les pratiques de formation des 50 ans et plus (à part le secteur

des transports qui les forme le plus). Les employeurs qui ont mené une réflexion sur le vieillissement avec les partenaires sociaux de leurs établissements ont porté les efforts sur l'adaptation des formations aux salariés âgés : 17 % contre 5 % pour les autres établissements.

5. Les licenciements

Le critère de l'âge n'est pas déterminant lors de licenciement, il n'est utilisé que dans 2 établissements sur 10 et même 1 sur 10 dans les petits établissements. Dans les établissements qui ont procédé à des licenciements en 2000, la raison est l'inadaptation au poste de travail et la faible ancienneté dans l'établissement.

6. Aménagement du temps de travail et évolutions de carrière

En 2000, les divers aménagements du temps de travail, ce qui concerne 5 établissement sur 10, (RTT, compte épargne temps ...) ont été menés sans tenir compte de l'âge pour 87 à 98 % des établissements selon la modalité.

20 % des établissements ont procédé à des bilans de compétence et presque tous l'on fait indépendamment de l'âge des salariés : 10 % l'ont fait seulement pour les moins de 30 ans, 3 % plutôt pour les 50 ans ou plus.

40 % des établissements proposent des perspectives de carrière pour leurs salariés âgés en termes d'évolution de salaire et 30 % en termes d'évolution de poste. Plus l'établissement est grand plus il offre des perspectives d'évolution à ses salariés âgés (c'est le cas de 70 % des établissements de 200 salariés ou plus en matière d'évolution de salaire. En ce domaine la CSP joue aussi puisque les cadres seniors sont mieux placés que les employés et ouvriers. Mais les perspectives des salariés âgés sont moins importantes dans les établissements où se réalise peu de formation, où il n'y a pas de réflexion sur le vieillissement et aussi dans le secteur tertiaire et les commerces.

7. Adaptation des postes des salariés âgés et aménagements de fin de carrière

7 % des établissements ont effectué en 2000 des adaptations de poste de travail pour les salariés de 50 ans et plus (20 % pour les grands établissements). 5 % des établissements ont effectué en 2000 des aménagements de fin de carrière pour leurs salariés âgés, dont la moitié a développé le tutorat. Les écarts entre les établissements en fonction de la taille sont très importants : seulement 3 % des petits établissements contre 25 % des établissements de plus de 200 salariés.

Monso O., Tomasini M., 2003, Le vieillissement dans les entreprises : faire face aux innovations technologiques, Premières informations et premières synthèses n° 09.2, février

La réflexion dans les entreprises sur la question du vieillissement reste limitée. Les auteurs présentent l'enquête de la DARES auprès de 3 000 établissements du secteur privé sur ce thème.

1. Des effets positifs sur le plan collectif

Le vieillissement des effectifs a des effets positifs sur le savoir-faire des personnes et sur leur capacité à transmettre ce savoir-faire aux plus jeunes. Une augmentation de la part des salariés âgés aurait des effets positifs sur la complémentarité des équipes.

2. Mais négatifs sur le plan individuel

Le premier problème lié au vieillissement de la main-d'œuvre est la difficulté d'introduire de nouvelles technologies. La question du vieillissement renvoie au vieillissement du capital humain plutôt qu'au vieillissement biologique. Cette inquiétude est couplée avec des visions négatives quant aux effets du vieillissement de la main-d'œuvre sur les performances économiques.

3. Une dissociation entre la productivité individuelle du salarié âgé et son apport au collectif

L'apport au collectif est dissocié de l'apport à la productivité. Il existe 2 types de jugement, individuel (coût salarial, productivité, adaptation aux nouvelles technologies) et collectif (transmission de savoir-faire).

4. Pessimisme sur le plan individuel dans les établissements qui comptent beaucoup d'anciens

Les établissements qui ont une opinion négative sur le vieillissement sont les établissements où les effectifs de salariés âgés sont importants. Dans les grands établissements (+ de 250 salariés) pour la moitié des personnes interrogées, une augmentation des salariés a des effets négatifs sur les coûts salariaux. Les opinions sont très liées à la structure de la main-d'œuvre et à la taille des établissements.

5. Une sensibilité moindre aux avantages collectifs dans les établissements à fort turn-over

Fernandes Leal Christian, 2003, Le vieillissement actif : un remède au problème de financement des retraites, 4^{ème} conférence internationale de recherche en sécurité sociale, Anvers, 5-7 mai

Les membres de l'UE sont confrontés au vieillissement de leur population (augmentation de l'espérance de vie). La population en âge de travailler va diminuer, entraînant des problèmes de pénurie de main-d'œuvre et de financement des retraites. Est-ce que le maintien des personnes « âgées » dans la population active est un remède au problème du financement des retraites ? La Commission européenne fait de l'augmentation des taux d'emploi des seniors une des priorités de sa politique de l'emploi.

1. Allongement de la durée de vie active

- ⇒ Recul de l'âge de départ à la retraite
- ⇒ Allongement des dispositifs de soins
- ⇒ Amélioration des conditions de vie des personnes âgées
- ⇒ Relèvement du taux d'activité des personnes âgées : une priorité de l'action communautaire.

Divers textes et résolutions se sont succédés :

1995 : Les Ministres des Affaires Sociales de l'U E ont adopté une résolution politique sur les travailleurs âgés. Elle recommande des mesures d'aide aux travailleurs âgés.

1997 : Le Conseil Européen d'Amsterdam a réaffirmé l'importance de l'emploi en fin de carrière. Les Etats membres ont reconnu la nécessité de lutter contre la discrimination en raison de l'âge par l'article 13 du Traité d'Amsterdam entré en vigueur le 1^{er} mai 1999.

2000 : Dans le cadre de la Stratégie pour l'emploi, les Etats membres se sont engagés à accroître le taux d'emploi des travailleurs entre 55 et 65 ans.

Plusieurs Conseils européens ont insisté sur le défi que représente le vieillissement de la population :

Lisbonne, mars 2000 : porter le taux d'emploi à un niveau proche de 70 % d'ici 2010.

Stockholm, mars 2001 : même objectif complété par un taux d'emploi pour les personnes âgées de 55 à 64 ans à 50 %.

Laeken, décembre 2001 : 11 objectifs définis dont prévenir l'exclusion sociale des personnes âgées, parvenir à un niveau d'emploi élevé, offrir des incitations efficaces à la participation des travailleurs âgés etc.

Barcelone, mars 2002 : accent sur l'allongement de la vie professionnelle, la réforme des régimes de retraite.

2. Le vieillissement actif : une des solutions au problème de financement des retraites parmi d'autres

⇒ Réforme des systèmes de retraite

Les principales orientations visent à relever l'âge de départ à la retraite.

Dans les pays membres de l'UE l'âge de départ à la retraite est compris entre 60 et 65 ans (sauf en Suède 60-67 ans), mais ces limites ne sont pas respectées puisque l'âge réel est inférieur à l'âge légal (pour cause de problème de santé, de chômage). Des dérogations existent pour les femmes ou liées à la profession.

Des incitations existent à la non-anticipation de l'âge de départ à la retraite en Allemagne, Italie, Pays Bas et Finlande.

Dans un contexte où les régimes de retraite sont confrontés à des situations financières tendues, l'allongement du temps de cotisation est envisagé.

Le recours à des retraites privées par capitalisation par le biais de régimes professionnels ou personnels se développent quand ces mécanismes existent déjà dans les pays.

⇒ Mesures prises par les Etats membres pour favoriser l'emploi des plus âgés (embauche et maintien dans l'emploi)

Pour permettre aux salariés vieillissants d'accéder plus facilement à l'emploi, les employeurs ne doivent plus être réticents à l'embauche des plus âgés. Des campagnes de sensibilisation ont été menées au Danemark, en Finlande et au Royaume Uni. Par exemple, le gouvernement anglais a lancé en 1999 un Code de conduite sur l'âge et la diversité, complété par une campagne de sensibilisation relative aux facteurs de la discrimination. Le gouvernement anglais a également interdit les limites d'âge dans les annonces d'emploi et lancé un programme pour les chômeurs de 50 ans et plus. Au Danemark, l'Etat subventionne l'embauche des plus de 50 ans, en France l'Etat diminue les cotisations sociales.

Parallèlement des mesures visant à favoriser le maintien des plus âgés dans l'emploi se développent : lutte contre le chômage et les licenciements (mesures dissuasives d'ordre financier comme en France, en Espagne et en Allemagne) ; suppression progressive des départs anticipés de l'emploi (réduction des dispositifs de préretraite) comme au Danemark et en Finlande ; réformes

favorisant de nouvelles voies de passage vers la retraite (réduction du temps de travail des travailleurs âgé comme au Luxembourg, retraite partielle comme en Espagne, Danemark, Autriche et Finlande, retraite progressive comme en Allemagne et en France, « dernier entré premier sorti » en Suède) ; amélioration de l'accès à la formation (dispositif d'amélioration des compétences et programme de cours pour l'éducation des adultes en Suède, volet formation en faveur des 45 ans et plus dans le programme national quinquennal (98-2002) de la Finlande, loi de modernisation social du 17 janvier 2002 qui prévoit la Validation des Acquis de l'Expérience en France).

Conclusion

Des réformes ont été entreprises dans la plupart des pays de l'U. E. pour relever les taux d'emploi des seniors mais les pratiques observées ont des conséquences inégales et ne permettent pas toujours d'atteindre les objectifs fixés par l'U. E.. Ainsi, le taux d'emploi moyen pour l'U. E. des 55-64 ans était de 38,5 % en 2001, on est donc loin des 50 % fixé pour 2010. Seuls le Royaume Uni, le Danemark et la Suède ont déjà un taux d'emploi des 55-64 ans supérieur à 51 %. Les mentalités des citoyens doivent aussi évoluer, les entreprises doivent changer leurs pratiques en améliorant leur politique de gestion des âges.

1. Bilan de la stratégie européenne de l'emploi (SEE)

Il y a eu des progrès structurels sur le marché de l'emploi de l'UE mais il demeure des faiblesses : taux d'activité, écarts entre les hommes et les femmes, disparités régionales. Principal point faible : taux d'emploi des travailleurs âgés. Les stratégies nationales de prolongation de vie active font défaut.

2. Démêler le structurel du conjoncturel

La période de mise en œuvre de la SEE (97-2000) correspond à une embellie conjoncturelle. Les performances sont difficiles à interpréter. Doit-on les améliorations à l'application de la SEE ou à l'amélioration de la conjoncture ? L'auteur s'interroge sur l'irréversibilité de certains résultats positifs attribués à la SEE.

3. La route est droite

La réorientation de la SEE se retrouve aussi au niveau des grandes orientations de politique économique (GOPE) qui sont trisannuelles, et des lignes directrices. Pourtant, face au nouvel environnement (ralentissement économique) aucune réorientation se dessinent. L'auteur donne des exemples de cette orientation, comme le maintien des objectifs de la politique budgétaire impossible à réaliser, les orientations dur les salaires, où le flou règne. Du côté des dépenses publiques, les GOPE présentent la « réforme des systèmes de retraite et de santé » comme un moyen d'œuvrer à la « réduction de la dette publique ». Le retournement de conjoncture devient même un argument supplémentaire pour approfondir cette stratégie.

4. La nouvelle stratégie européenne pour l'emploi et « la gouvernance économique ».

Selon la commission, il existe un large consensus sur les principaux éléments d'une nouvelle SEE efficace. Elle est conçue comme une stratégie à moyen terme, dont l'échéance est fixée à 2010. Les 3 objectifs d'une telle stratégie sont les suivants : accroissement des taux d'emploi, augmentation de la qualité et de la productivité du travail, promotion d'un marché du travail favorisant l'insertion sociale.

Aucun de ces objectifs ne présente une innovation. La nouveauté est institutionnelle. Il y a une volonté de mieux articuler les différents instruments : GOPE, lignes directrices pour que la nouvelle SEE devienne un instrument d'une nouvelle gouvernance économique européenne. Le dernier sommet (Bruxelles, mars 2003) a prévu l'instauration d'un groupe d'étude (*task force*) européen pour l'emploi.

5. Les « Dix commandements de la Commission »

Les lignes directrices pour l'emploi participent de cette nouvelle gouvernance en proposant dix priorités d'action :

« Aider les chômeurs et les inactifs à trouver un emploi, prévenir le chômage de longue durée

Encourager l'esprit d'entreprise et créer un environnement plus favorable à la création d'entreprises

Promouvoir la capacité d'adaptation des travailleurs et des entreprises aux changements

Prévoir des investissements plus importants et de meilleure qualité dans le capital humain

Accroître l'offre de main-œuvre et promouvoir le vieillissement actif

Promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes en matière d'emploi et de rémunération

Lutter contre la discrimination à l'égard des groupes défavorisés

Rendre l'emploi financièrement plus attrayant grâce à des incitations financières

Réduire considérablement le travail non déclaré

Promouvoir la mobilité professionnelle et géographique ».

Ces priorités s'accompagnent d'objectifs chiffrés.

6. Une cohérence peu visible

En mars dernier la Commission a diffusé un mémorandum intitulé « le coût de l'absence de politique sociale ». il visait à répondre aux comparaisons faites entre le modèle social peu coûteux des Etats Unis et celui très coûteux de l' UE. Or le niveau des dépenses sociales est relativement analogue dans l'ensemble des pays développés. La différence réside dans leur prise en charge collective au travers de la fiscalité et des assurances publiques.

L'auteur dénonce la faible cohérence en Europe en l'économie et le social et dénoncent les décalages entre les objectifs présentés sous forme de catalogue et ceux formulés de manière quantifiée.

Rapport IGAS : Gestion des âges et politiques de l'emploi, 2004

Année 2003 : réorientation des pol publiques en matières de retraites et de préretraites

A partir de 2007, diminution de la population active : défi pour les pol de l'emploi : taux d'emploi

Objectif de Lisbonne (2000) : tx d'emploi de 70 % en 2010

Objectif de Stockholm (2001) : tx d'emploi des 55/64 ans de 50 %

En France l'âge moyen de sortie de l'emploi est 58 ans.

Consensus social sur le dev des PR a été fort il doit être dépassé. Besoin de changer les comportements

Besoin d'une approche globale de la gestion des âges et des compétences : formation, conditions de travail, prévention chômage, réorientations en 2ème partie de carrière

☒ Contrainte légale et pol → réformes de 2003 : allongement des durées de carrière, extinction des facilités apportées par les formules de préretraite (dès 2005)

☒ Contrainte éco : difficultés de recrutement

☒ Contrainte sociale : approche de l'adaptation et de l'évolution des conditions de travail

I. Enjeux du vieillissement

1. Nouvelle donne démo

Ralentissement de la croissance démo : aug des décès

En 2004 : 61,7 m d'ha

En 2025 : 63,4 m d'ha

En 2050 : 64 m d'ha

Vieillissement de la pop

Territoires diversement affectés

Spécificité démo française en Europe : démo dynamique mais tx d'activité pas élevé

Vieillissement de la pop en âge de travailler : la part des 55/65 est de 9,5 % en 2002, 13,2 % en 2030, 13,4 % en 2050. Diminution dès 2011 de la part des 20/64 ans. Pop active différent de classe d'âge actif : en 2002, 68 % de la classe d'actifs était effectivement actifs : Besoin d'aug les tx d'activité

Déjà une aug de la place des salariés de + de 50 ans.

Tx des + de 55 ans un des + faible d'Europe : 33,8 % en Fr, 39,8 % en Europe
(Source : Eurostat et OCDE,2002)

Tx d'emploi des 55/64 en aug depuis 2000 : arrivée dans cette tranche d'âge des générations nombreuses du baby boom, arrivée à l'âge de la retraite des générations de femmes

2. Des enjeux nouveaux pour les pol de l'emploi

Plusieurs questions :

- diminution à venir du chômage ? (p52-57 : opposition des modèles théoriques sur les relations démographie économie et emploi)
- politique d'immigration à favoriser ? (P58-66 : pas une réponse au vieillissement mais pet contribuer au maintien de la pop active)
- productivité du travail va t-elle diminuer ? (p67 71 : impact limité)
- conditions de travail, usure ? (p71-81 : enjeu majeur. Besoin d'une organisation qui laisse des marges de manœuvre au travailleur vieillissant, stratégie de compensation, d'anticipation)

II. Etat des pratiques

Forte culture du retrait anticipée du marché du travail

Discours sur l'âge : discours équilibré, pratiques décalées

Marché du travail défavorable aux chômeurs âgés

Age : facteur aggravant des inégalités face à la formation : Enquête formation continue 2000 réalisée par le CEREQ et l'INSEE : taux moyen d'accès : 31,4%

30-35 ans : presque 36 % (63 % pour les cadres)

55-59 ans : 20 % (10,8 % pour les ouvriers)

>60 ans : - de 14 % (3,2 % pour les ouvriers)

Inégalités d'accès à la Formation selon les niveaux de Q s'aggrave avec l'âge : les cadres se forment 2 fois plus que les ouvriers entre 25 et 29 ans mais 3 fois plus entre 35 et 39 ans et 4 fois plus entre 50 et 54 ans. La formation va au plus qualifié et l'âge creuse l'écart.

La formation des salariés âgés a peu d'impact sur leur rémunération et leur carrière. Il serait vain de penser que la FC puisse jouer un rôle très significatif dans la préparation des fins de carrière et le maintien dans l'emploi des seniors.

Besoin d'une meilleure utilisation de la formation dans la gestion des âges : « la formation doit pouvoir s'intégrer dans un processus de formation permanente tout au long de la carrière, plus ouverte aux formation promotionnelles ou préparant une mobilité, mieux adaptée aux histoires personnelles des salariés et à leurs handicaps par rapport à la formation. » p. 96

4 conditions souhaitables :

Ne pas focaliser sur les fins de carrières

En finir avec le caractère surdéterminant du diplôme initial

Combiner FP et Validation des acquis de l'expérience

Construire des organisations du travail apprenantes, plus ouverte à l'initiative, plus favorables à l'acquisition d'expérience et de compétences et sachant les valoriser.

Forte culture du retrait anticipé du marché du travail

Pourtant : décrue des préretraites. En fait + de 500 000 personnes âgées de + de 50 ans sont hors du marché du travail sans être retraitées : 380 000 chômeurs âgés dispensés de recherche d'emploi (DRE), 181 000 bénéficiaires de préretraites aidées.

Une prise de conscience collective qui progresse mais des pratiques encore modestes

Thème du vieillissement, de la gestion des âges d'actualité

Année 2003 : étape décisive : réforme des retraites + accord interpro sur FP

Enjeux mieux perçus dans les entreprises P 108

Thème gestion des âges est difficile à identifier. Classification et salaires demeurent les thèmes majeurs de la négociation de branche. Négociation d'entreprise reproduit les mêmes tendances (problématique du temps de travail : 30 % et salaire ; participation et intéressement (46 %) ; 12 4 % thèmes de l'emploi, classifications, conditions de travail.

Bilan des conditions de travail, 2003 : gestion des âges pas un thème émergent

Gestion des âges dans les branches et les entreprises : difficultés de passer du diagnostic à l'action

Pb dans certaines activités/gestion des âges : BTP ; sanitaire & social

Certains métiers plus touchés : infirmières (pénurie) ; cadres dans secteur bancaire sont âgés ; Dirigeants de PME et d'entreprises artisanales (pb de vieillissement,, pb de reprise - p119)

Taille de l'entreprise influe sur la capacité de prise en charge de la gestion des âges

Morcellement de certaines branches est aussi un frein à la gestion des âges

Difficultés de recrutement pèsent sur les pratiques : ex d'accords sur la gestion des âges dans les banques (p. 121)

Outils de négociation pour la gestion des âges :accords GPEC . Contrat d'Etude Prospective, CPNE (ex P122 : accords GPEC chez Messier - Bugatti)

Question de parcours professionnel, de carrière, de rémunération : centrales dans problématique des âges.

Montée en puissance du thème de seconde carrière (mobilité ; tutorat, transmission des compétences ex p.130)

Maintien des seniors dans l'emploi favorisé par la formation

Porte d'entrée : les conditions de travail - stade du constat. Peu d'ex de bonnes pratiques

Organisation du travail : parent pauvre de la gestion des âges

Les Territoires

Début 2004 : régions avancent sur connaissance de l'évolution démo de leurs territoires.

Programme Equal. Rôle des ARCT

Concertation locale et engagement des régions ? Intervention des organismes de formation (ex :OPCAREG).

III. Des perspectives pour l'action

Politique publique de l'emploi

Année 70 à 94 : dispositifs de préretraite, de dispenses de recherche d'emploi (1984) encouragés ; recours aux mesures d'âges : lutte contre le chômage

Progressivement, mise en place d'une politique active

Contribution Delalande (1987)

Dispositifs CES,CEC, CIE améliorent l'insertion sur le marché du travail des plus de 50 ans

Faible investissement public sur les formations après 50 ans

Récemment : réorientation. Cadre européen ambitieux (Sommet de Lisbonne, Stockholm, Barcelone) : en 2010 tx d'emploi de 70 % pour les 15-64 ans et tx de 50 % pour les 55-64 ans.

PNAE : relever de 5 points à horizon de 5 ans le tx d'emploi des travailleurs de 55-64 ans ; reculer d'1 an et demi l'âge moyen de cessation d'activité d'ici 2008 (59 ans)

Réorientation législative :loi d'août 2003 (réforme des préretraites) et loi d'avril 2004 (formation tout au long de la vie) (p. 171)

Emploi des seniors : domaine obligatoire de la négociation collective

Prise en compte de la pénibilité au travail (disposition dans la loi de 2003)

Loi de 2004 : éléments nouveaux permettant de développer la formation des salariés les plus âgés (période de professionnalisation, bilan de compétences après 20 ans d'activité, passeport formation, VAE, DIF).

Réorientation de l'action territorialisé du service public de l'emploi.

Actualité de la formation permanente mars-avril 04 n° 189

Laurence Merlin

Rôle de la politique publique

Pol publique de l'emploi articulée à la stratégie européenne de l'emploi. PNAE

Objectif de maintien dans l'emploi des seniors en emploi :

⇒ loi du 21 août 2003 : réforme des retraites :

4 axes :

- limitations à l'utilisation des préretraites
- la promotion de l'emploi des seniors par la négociation et la prise en compte de la pénibilité
- la levée des freins structurels (suppression de la contribution Delalande)
- le développement des possibilités de travail après 60 ans

⇒ Accord interprofessionnel du 20 septembre 2003 relatif à la formation (loi du 4 mai 2004)

Bilan de compétence après 25 ans d'activité professionnelle

Période de professionnalisation ouvertes pour salariés ayant 20 ans d'activité professionnelle ou ayant 45 ans

A 45 ans la durée d'utilisation des droits à congés dans le cadre d'un compte épargne temps n'est pas limité dans le temps

Christine Fournier

A partir de 45 ans l'accès à la FC décline

Le niveau de qualification surdétermine l'accès à la FC, l'âge est un facteur aggravant.

La durée des formations suivies se réduit avec l'âge

Les plus âgés sont les moins récompensés

Former autrement

Conditions d'une formation pertinente :

- Meilleure articulation entre formation et changement professionnel
- La formation doit être envisagée selon les niveaux de qualification (rôle à jouer du DIF, de la VAE)

Paul Santelmann

40 ans : rupture de l'effort de formation

Engagement en formation suppose un intérêt tangible sur le plan de l'évolution professionnelle

Partage des vocations au sein de l'appareil de formation : fracture qui traverse l'offre de formation : les uns accompagnent les progressions professionnelles des plus qualifiés, les autres limitent le déclin professionnel des moins qualifiés.

Prégnance des savoirs académiques sur les savoir-faire

Dissociation « mutation du travail » - « transmission des savoir-faire » est un facteur de marginalisation des quadragénaires présentés comme conservateurs, alors que les nouvelles générations seraient porteuses de l'innovation.

Trois approches de l'apprentissage : approche cognitive (se concentre sur les facultés des individus), approche contextuelle (vise à modifier le comportement de l'individu en le mettant dans des conditions particulières de transformation de son patrimoine d'action), approche expérientielle (lien entre réflexion et action). Possibilité de combiner ces trois modèles : c'est dans ce registre que se situent les caractéristiques des spécificités pédagogiques à mettre en œuvre pour les seniors. Prise en compte des capacités cognitives des individus, de l'importance des contextes d'apprentissage et de l'influence de l'expérience dans la détermination du cadre et des objectifs de formation.

Le levier de la VAE

Réalisée en situation de travail c'est une bonne façon de souligner une recherche de cohérence entre les référentiels d'activités et de compétences des titres délivrés et les critères de professionnalité qui dominent dans une entreprise. Pour de nombreux adultes, le rapport au savoir se construit dans l'opérationnalité et on dans la théorisation-formalisation.

Shéhérazade Enriotti

Formation pour les seniors : besoin d'une pédagogie particulière : en fait pas de problèmes d'apprentissage des seniors mais des spécificités

Françoise Leplatre

Ex de Michelin :

- gestion des carrières : favoriser la mobilité, entretien annuel, entretien de développement
- organisations responsabilisantes
- effort de formation (5,5 % de la MS) : formation essentiellement qualifiante