



European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions

Âge et travail en Europe

Introduction

Modèles sociaux nationaux

Analyse comparative

Commentaires

Références

This report is available in electronic format only.

L'Union européenne va devoir faire face, à moyen terme, à une pénurie de main-d'œuvre, compte tenu de la baisse des taux de natalité. Dans le même temps, la pression exercée sur les systèmes de sécurité sociale ira grandissante, suite à l'allongement de l'espérance de vie. Avec pour objectif d'augmenter les taux d'emploi de personnes plus âgées, l'UE encourage des politiques destinées à abolir les systèmes de retraite anticipée, à mettre en place des horaires plus flexibles, à améliorer la santé et la sécurité et à développer l'accès à la formation tout au long de la vie. Ce rapport examine les mesures prises par sept pays pour atteindre ces objectifs. Il identifie des éléments positifs en termes de qualité du travail et d'emploi. Il fait appel à un échantillon d'expériences et de modèles sociaux représentatifs de la diversité européenne et à des données au niveau européen. Des exemples d'entreprises viennent illustrer ces succès.

Introduction

L'allongement de l'espérance de vie, la baisse des taux de fécondité en Europe créent une tension entre les systèmes de protection sociale et le marché du travail. Selon l'Observatoire européen des conditions de travail de la Commission (printemps 2003), le nombre des 16-29 ans devrait diminuer de 13 millions dans l'Europe des 15 entre 1995 et 2015 (selon une estimation dans l'UE d'avant l'élargissement à 25 du 1er mai 2004). Dans le même temps, les 50-64 ans augmenteront de 16 millions.

L'Union européenne s'est emparée de cette question vitale pour l'avenir. Elle s'est fixé l'objectif de relever le taux d'emploi des seniors. En mars 2001, le Conseil européen de Stockholm visait un taux d'emploi de 50% pour les travailleurs de 55 à 64 ans à atteindre en 2010. (Il fixe également comme objectif de parvenir à un taux d'emploi dans l'UE de 70% pour l'ensemble de la population en âge de travailler et en particulier de 60% pour les femmes). Le Conseil européen de Barcelone en mars 2002 a conclu à l'objectif de l'allongement progressif de cinq ans de l'âge effectif moyen de la retraite au cours de la même période.

Le rapport conjoint du Conseil et de la Commission intitulé « *Vers l'accroissement de la participation au marché du travail et la promotion du vieillissement actif* » définit des lignes directrices qui encouragent les États membres à promouvoir des politiques visant à supprimer les systèmes de sorties anticipées du marché du travail, à mettre en place des organisations du travail plus flexibles, notamment le temps de travail et à développer un accès à la formation tout au long de la vie.

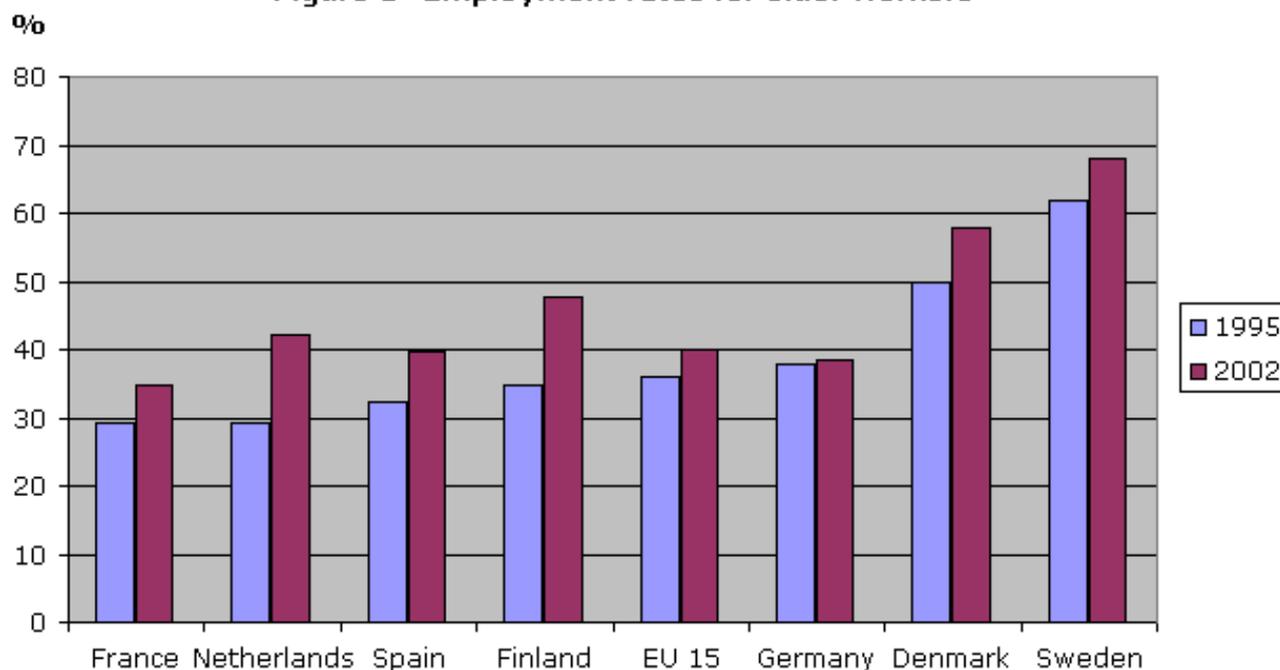
Le présent rapport vise à mieux comprendre ce que les sept pays contribuant aux travaux de l'Observatoire européen des conditions de travail ont pu mettre en œuvre pour concourir à ces objectifs. Il identifie les éléments de réussite du point de vue de la qualité du travail et de l'emploi. Ces éléments sont issus du croisement des informations en provenance de ces sept pays, dont les expériences, les modèles sociaux et les évolutions sont représentatifs de la diversité européenne et de données européennes tirées d'Eurostat, de l'enquête sur l'emploi de 2002, des enquêtes européennes sur les conditions de travail de la Fondation et de l'OCDE. Quelques exemples d'expériences d'entreprises viennent illustrer ces réussites.

Modèles sociaux nationaux

Reprenant les classifications établies par Delteil et Redor (2003), on peut distinguer trois types de pays en prenant en compte les taux d'emploi masculin des travailleurs âgés et les évolutions depuis 1995. Ce sont les taux d'emploi masculin qui sont utilisés dans cette étude car, historiquement, la vie professionnelle des hommes est plutôt linéaire, alors que celle des femmes a tendance à avoir plus d'interruptions et de diversité.

- En Suède et au Danemark, le taux d'emploi des seniors est historiquement élevé.
- La Finlande, les Pays-Bas et l'Espagne avaient des taux encore plus bas pour cette tranche d'âge, mais ont connu des améliorations qui leur permettent de s'orienter vers l'objectif de Stockholm.
- L'Allemagne et la France ont connu peu d'évolution durant les sept dernières années. Les réformes ont eu lieu très tardivement et n'ont pas été bien acceptées. Le marché du travail n'était favorable pour personne, et encore moins pour les travailleurs plus âgés.

Figure 1 Employment rates for older workers



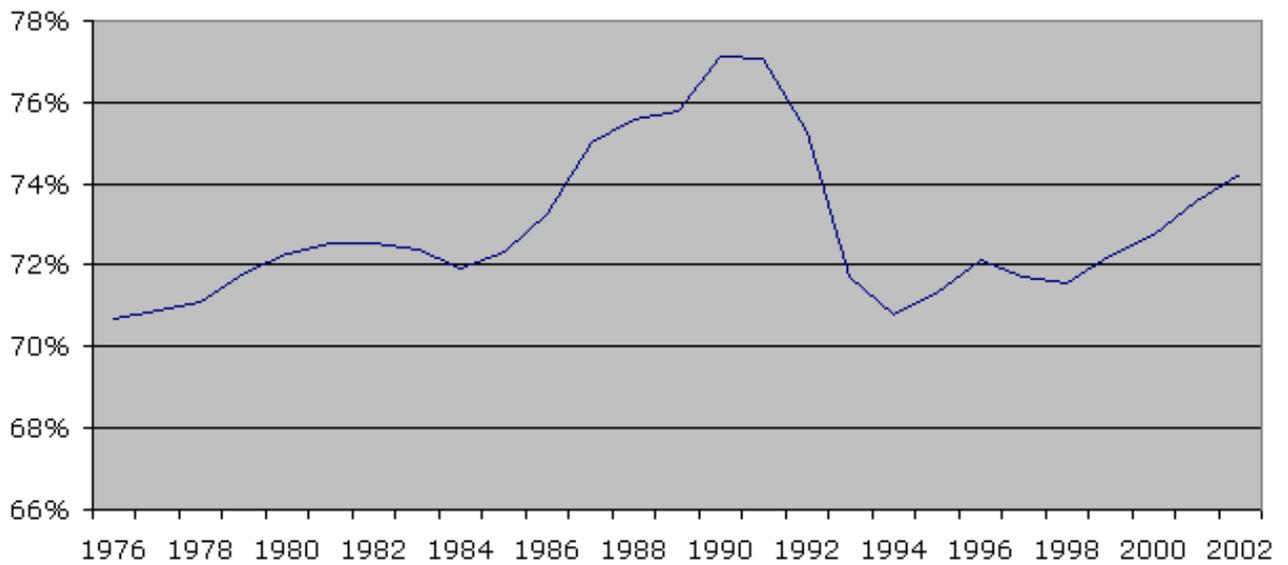
Pays où les travailleurs âgés sont nombreux

Deux pays, la Suède et le Danemark, ont un taux élevé de travailleurs âgés en activité. Ils dépassent largement l'objectif de Stockholm. Il est utile de comprendre leur contexte social et les mesures prises en matière d'emploi et de retraite.

Suède: Prévoyance ancienne et réformes nouvelles

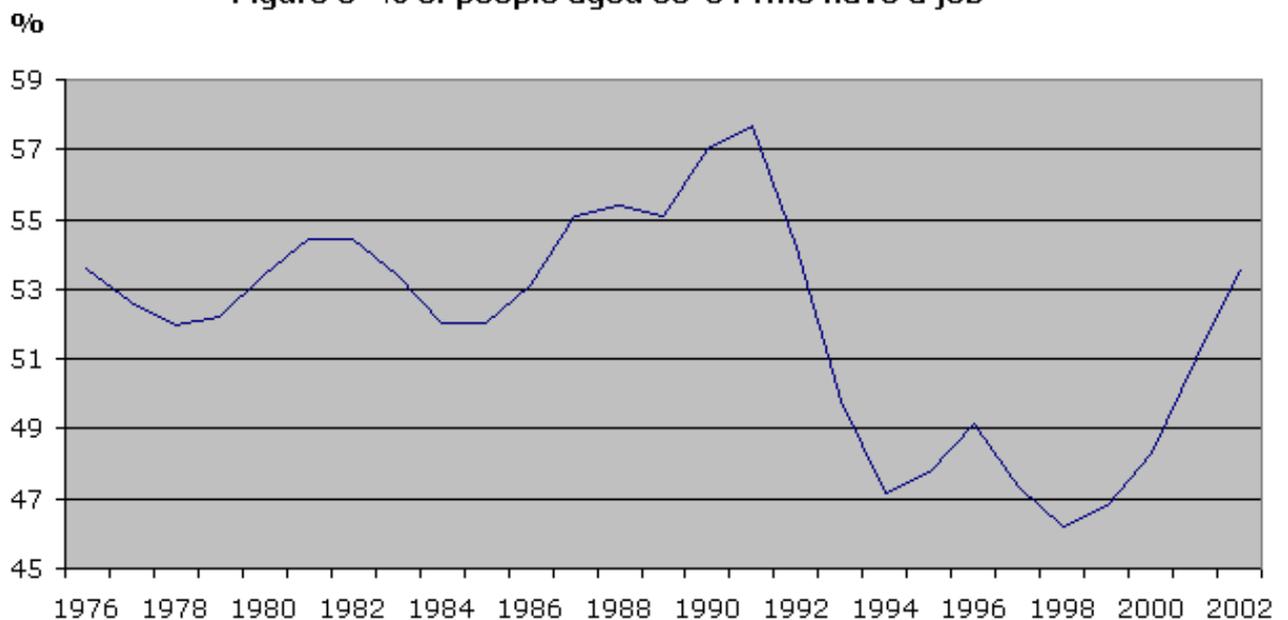
L'âge officiel de départ en retraite en Suède est de 65 ans. Comme le montrent les courbes ci-dessous, le pourcentage des personnes âgées de 50 à 64 ans qui travaillent est toujours resté supérieur à 70% depuis 1976. La dépression économique de 1991 à 1994 montre très clairement son effet sur cette tranche d'âge comme sur les autres travailleurs. Cependant, la situation économique dégradée de la période 2002-2003 n'a pas eu beaucoup d'effets sur l'emploi des seniors du fait des secteurs affectés. Les secteurs de l'informatique et de la communication qui ont le plus souffert de la récession emploient beaucoup de jeunes.

Figure 2 % of people aged 50-64 who have a job



Source: Swedish National Institute for Working Life

Figure 3 % of people aged 60-64 who have a job



Source: Swedish National Institute for Working Life

Les accords prévoyant des retraites anticipées pour certaines catégories professionnelles (chemins de fer, mines, armée) ont tous été abolis en Suède. De tels accords étaient devenus plus courants lors de la récession du début des années 90 lorsqu'il y avait moins de travail. Toutes ces mesures incitatives ont été supprimées, des accords spécifiques peuvent cependant être conclus pour des travailleurs désireux de partir en retraite. La retraite anticipée pour des raisons de santé est courante.

L'espérance de vie en Suède est l'une des plus élevées au monde. On estime que le taux des plus de 65 ans passera de 17% de la population totale à 25% en 2030. Dans la même période, l'espérance de vie des femmes passera de

82,1 ans à 85,2 ans et celle des hommes de 77,1 à 81 ans. De plus, la natalité a été extrêmement forte au cours des années 40, ce qui signifie un grand nombre de personnes prenant leur retraite dans les dix prochaines années.

Le système d'assurance-vieillesse a été récemment modifié afin d'éviter que les prestations de retraite ne viennent bouleverser les finances publiques. Bousculant le système traditionnel de négociation collective, l'État suédois a adopté une loi en 2001 visant à établir une relation entre les cotisations versées tout au long de la vie et le niveau des pensions. Chacun peut travailler au-delà de 65 ans pour augmenter sa pension.

En 2003, le gouvernement a publié *Une centaine de mesures «pour la sécurité et le développement avec une population vieillissante* ». Ces lignes directrices se concentrent sur les disparités qui pourraient s'amplifier entre les hommes et les femmes, entre les différentes catégories socio-économiques et entre les immigrants et les personnes nées en Suède. L'objectif est affiché d'augmenter la participation des 50-64 ans au marché du travail à 75% en 2010 contre 73% en 2001. On notera que ce taux a déjà été de 77% au début des années 90.

Ces lignes directrices notent les évolutions de la nature du travail et le besoin de qualifications plus élevées. Elles soulignent aussi l'intensification du travail et la mobilité entre différents employeurs. Un travail de qualité, le développement personnel et la rémunération tout au long de la carrière sont les conditions principales pour encourager les travailleurs plus âgés à continuer à travailler, et leur en donner la possibilité. Vers la fin de la vie professionnelle, il y a lieu d'adapter les fonctions aux capacités des individus, de développer les compétences et de proposer des horaires flexibles.

Exemple d'un cas en Suède - Les travailleurs âgés chez Volvo-Torslandaverken

Les effectifs ont été réduits de 60%. Dans le même temps, les taux de production d'automobiles ont augmenté. Deux départements pour les travailleurs plus âgés ont été mis en place en 1994 afin de gérer le manque d'effectifs. Il y a 60 personnes de plus de 50 ans ou ayant des difficultés médicales qui y sont employées. 90% d'entre elles souffrent de lésions résultant d'efforts physiques. Elles ne sont pas affectées au nettoyage, à la peinture ou à d'autres tâches lourdes. Elles effectuent plutôt des tâches de service ou du travail préparatoire pour la chaîne d'assemblage. Au début, la direction de Volvo comptait sur ces travailleurs pour prendre en charge 75% des commandes particulières. Aujourd'hui, ils s'occupent de 90% de ces commandes. Recruter un nouveau travailleur, plus jeune, coûte environ 100 000 SEK. La retraite anticipée des travailleurs plus âgés est également coûteuse. Garder ces travailleurs dans des départements seniors représente par conséquent une économie considérable. Il n'y a aucune compétition directe avec les travailleurs plus jeunes de l'assemblage, qui ont une force physique plus grande. Les travailleurs plus âgés, expérimentés peuvent ménager leur énergie en s'occupant de tâches plus spécialisées. Au début, les travailleurs plus jeunes sur la ligne d'assemblage tentèrent de critiquer le travail des seniors. Cependant, cette stratégie fut rapidement abandonnée. Les travailleurs expérimentés savaient indéniablement comment construire une automobile correctement. Et les plus jeunes pouvaient apprendre à leurs côtés. Une plus grande intégration des différents âges dans les équipes de travail crée un sentiment d'appartenance, de sécurité et de bien-être. La situation de travail harmonieuse renvoie aux travailleurs une meilleure image d'eux-mêmes et réduit les congés maladie. Des pauses brèves et des horaires de travail variés sont également bénéfiques, permettant aux seniors de se reposer. Ils n'ont pas le même rythme de travail que les plus jeunes, mais leur production est rentable. Le plus âgé des seniors se vit offrir une retraite anticipée à l'âge de 59 ans, mais choisit de rester. La direction peut être satisfaite du succès de son initiative.

Danemark: Système de retraite unique et prise en charge de tous les âges

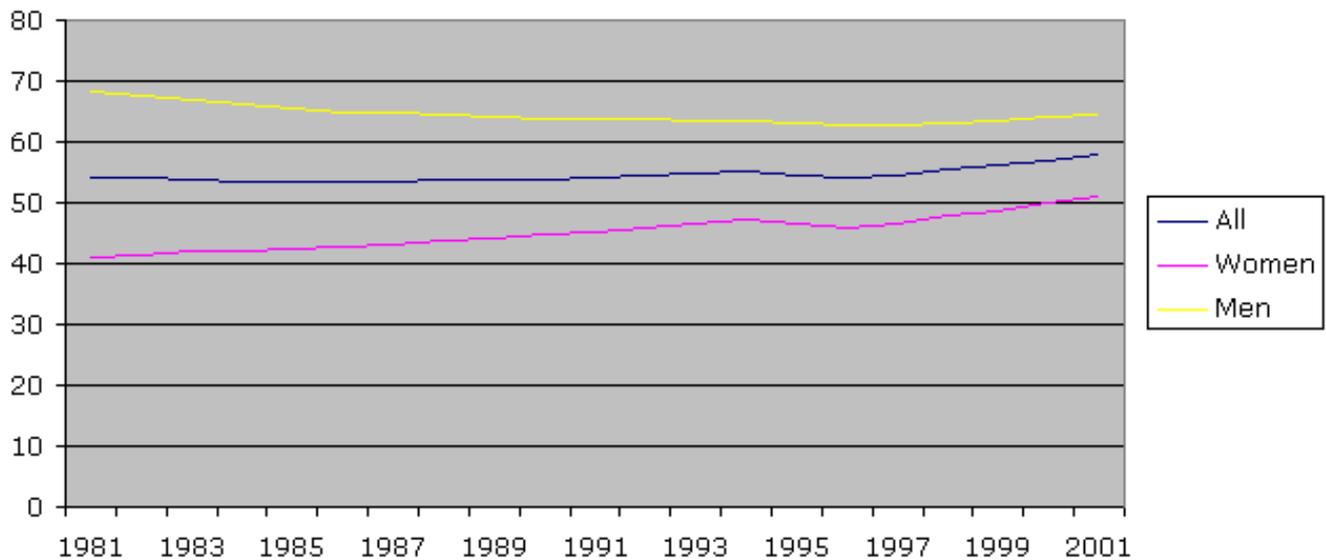
Il n'y a pas d'âge légal de départ à la retraite au Danemark. De fait, la retraite est, dans une large mesure régie par les critères donnant droit aux pensions publiques et ceux du régime de retraite anticipée. Il existe quatre types de pensions:

- La pension d'État (*Folkepension*) est versée à toutes les personnes qui ont eu une adresse permanente au Danemark entre 15 et 65 ans. Pour recevoir une pension complète, il faut avoir résidé 40 ans au Danemark. Cette pension n'est pas liée aux revenus ni aux activités professionnelles et est servie à 65 ans.
- Un système de retraite anticipée (*Efterlon*) a été mis en place en 1979 pour permettre aux salariés «âgés et fatigués» de se retirer du marché du travail avant 65 ans. Il a connu un succès croissant depuis sa création. Pour bénéficier de cette pension, il faut être âgé de plus de 60 ans et avoir cotisé à une caisse de chômage

pendant 25 des 30 dernières années et avoir acquitté des cotisations de retraite anticipée.

- Une pension d'invalidité (*Fortidspension*) est proposée aux travailleurs atteints d'invalidité et ayant moins de 65 ans. Cependant les personnes faiblement handicapées doivent participer à un programme pour les encourager à retourner au travail. Cette pension est destinée aux personnes plus gravement handicapées.
 - Les travailleurs à temps partiel peuvent recevoir une pension à temps partiel (*Delpension*) après 60 ans.
- En 2000, 16,2% des 55-59 ans bénéficient d'une des 4 pensions, et 46,9% des 60-66 ans.

Figure 4 Employment rate of people aged 50-70 (%)



Source: Danish Ministry of Employment et al, 2003, p.18

L'allocation temporaire (*Overgangsydelse*) a été instaurée pendant la dépression économique en 1992. Ceci permet aux 55-59 ans, inscrits au chômage depuis 12 mois, de prendre leur retraite avec une allocation temporaire de 80% du montant des allocations de chômage.

Depuis le milieu des années 90, pouvoirs publics et partenaires sociaux s'intéressent de près à l'allongement des carrières et au retour des seniors vers le marché du travail. La principale initiative concerne le régime de retraite anticipée (*Efterlon*). Le cadre réglementaire a été modifié à plusieurs reprises. La dernière réforme date de 1999. Elle vise à inciter les salariés à rester plus longtemps sur le marché du travail. L'âge pour pouvoir bénéficier de la pension de retraite anticipée à taux plein est porté de 60 à 62 ans. Un bonus fiscal pouvant atteindre 100 000DK (13 500€) est possible pour ceux qui prolongent leur activité au-delà de 62 ans. Le gouvernement estime que cette mesure est de nature à assurer la viabilité financière du régime de retraite anticipée.

D'autres initiatives ont été prises:

- 1998: constitution du Fonds du troisième âge. Au total, 86 projets ont été financés ou subventionnés, les derniers en 2000-2001. Ces projets étaient destinés aux personnes âgées actives et aux personnes âgées au chômage; plusieurs d'entre eux étaient particulièrement conçus pour satisfaire les besoins de l'information et la recherche, comme, par exemple, aider des organisations à s'adapter à un changement générationnel, former du personnel à l'informatique ou aux métiers de l'artisanat, concevoir des politiques spécifiques au niveau des entreprises, créer la chaîne de supermarchés senior «Netto».
 - 1999-2002: création d'emplois tertiaires dans les collectivités nationales, régionales et municipales (organismes publics) pour embaucher des chômeurs âgés. Ce programme est supprimé car l'objectif n'a pu être atteint.
 - 1998-2001: instauration de l'«Initiative Consultant Senior», visant à prodiguer cinq heures d'un service conseil pour aider les petites et moyennes entreprises à faire une place aux seniors dans leurs effectifs.
- D'autres initiatives ont été prises par les partenaires sociaux dans le cadre des conventions collectives.

Exemple d'un cas au Danemark - Garder et attirer les travailleurs âgés

La chaîne de supermarchés danoise «Netto» est l'une des plus grandes au Danemark et dans le reste de la Scandinavie, en plus d'être présente en Allemagne et au Royaume-Uni. La compagnie s'est montrée très active dans sa création de solutions pour garder et attirer les employés seniors. Deux initiatives majeures ont été entreprises: une politique senior: la chaîne de supermarché a créé une politique senior afin d'attirer et garder les employés seniors. En recrutant des employés représentatifs de chaque tranche d'âge, elle pense optimiser la satisfaction des clients ainsi que la rentabilité. Les clients plus âgés apprécient de traiter avec des employés plus âgés. des «supermarchés seniors»: Netto a créé trois supermarchés «seniors», dans lesquels au moins la moitié des employés a plus de 50 ans. Ceci contraste avec les effectifs habituels des supermarchés Netto, où la majorité des employés est très jeune. Après une période de mise en œuvre, les supermarchés seniors se sont avérés être à la hauteur des standards et de la rentabilité des meilleurs supermarchés de la chaîne Netto. Les dépenses pour le personnel sont relativement plus élevées dans les supermarchés seniors, en raison d'un plus grand nombre de mi-temps et d'arrangements spéciaux, mais les coûts de congés maladie sont bien inférieurs. De plus, selon les sondages de satisfaction, les supermarchés seniors rencontrent un excellent accueil auprès de la clientèle. Il n'est pas prévu d'ouvrir d'autres supermarchés. Netto a plutôt l'intention d'utiliser cette expérience pour créer une plus grande diversité d'âges dans l'ensemble de ses supermarchés afin de tirer les avantages et les bénéfices dérivant de cette politique destinée à garder les employés seniors.

Pays aux progrès rapides

Pays-Bas: Faire cesser les départs anticipés

L'âge officiel de départ à la retraite aux Pays-Bas est 65 ans. Même si le débat public revient régulièrement sur une baisse l'âge légal de départ à la retraite, il ne devrait pas être modifié dans un avenir proche, selon la FNV, le plus grand syndicat aux Pays-Bas. Le syndicat a choisi de s'engager pour une augmentation du taux d'emploi des 55-65 ans et estime que des progrès ont été accomplis mais qu'il reste encore à faire.

Le système de retraites aux Pays-Bas repose sur trois fondements (Ministère des affaires sociales et de l'emploi, 2002):

- une prestation de vieillesse par capitalisation accessible à tout résident des Pays-Bas ayant cotisé chaque année entre 15 et 65 ans. Le montant de la pension est directement proportionnel au nombre d'années de cotisation. Le montant maximum est diminué de 2% par année manquante.
- un fond de retraite complémentaire de branche ou d'entreprise.
- des retraites par capitalisation souscrites individuellement auprès de compagnies d'assurance.

Le système de retraite anticipée a été au centre des modifications apportées ces dernières années. Des programmes de retraite anticipée ont été lancés dans les années 70 pour tenter de réduire le chômage des jeunes. Ces programmes ont été vite populaires et sont désormais considérés comme un droit social. Les taux d'emploi des 55-65 ans sont devenus très faibles. En 1995, les Pays-Bas présentaient l'un des plus faibles taux d'Europe, soit 26%. Il est remonté à 37% en 2002.

Cette remontée est due pour partie aux changements intervenus dans les systèmes de retraite anticipée. Le système précédent (VUT- *Vervroegde Uittreding Retraite anticipée*) était basé sur des accords collectifs et des cotisations d'employeurs et de salariés. Il a été ensuite remis en cause par le gouvernement qui a décidé de favoriser plutôt la capitalisation individuelle. Celle-ci donne une plus grande flexibilité et permet aux salariés de passer facilement d'un employeur à l'autre, mais dans des conditions financières moins avantageuses. Une étude récente de l'inspection du travail (2003) montre qu'il y a eu un passage important du VUT vers le nouveau système ou un système transitoire; il ne reste en effet plus que 8% de salariés qui relèvent encore du VUT.

Le gouvernement veut abolir complètement les VUT en 2005 en supprimant tout avantage fiscal. Un accord a été signé le 15 octobre 2003 prolongeant d'un an cet avantage fiscal en échange d'un gel des salaires pour 2004 et 2005.

Des accords spécifiques existent pour certaines professions en fonction de situations particulières, comme par

exemple pour les contrôleurs aériens et les militaires. Le nombre d'accords diminue cependant régulièrement (Inspection du travail, 2002).

Mesures gouvernementales encourageant les travailleurs plus âgés à continuer ou à reprendre un travail:

- suppression de l'avantage fiscal pour les VUT;
- retour de l'obligation pour les chômeurs de plus de 57,5 ans de rechercher un emploi;
- interdiction de toute discrimination par l'âge pour l'emploi. Cela devrait avoir des conséquences sur les stipulations d'âge dans les conventions collectives;
- remise en cause du système d'invalidité.

Mesures que l'on trouve dans les conventions collectives pour les salariés âgés

- possibilité de poursuivre une carrière après l'âge légal de départ à la retraite;
- départs en préretraite, jours de congés supplémentaires;
- congés de formation supplémentaires;
- adaptation ou réduction des charges de travail;
- adaptation des horaires de travail (heures supplémentaires, travail le week-end, travail en équipe...);
- journée de travail plus courte;
- perspectives de carrière/ changement de carrière (limitation de l'impact sur les pensions de retraite).

Les efforts effectués pour que les salariés âgés participent plus longtemps au marché du travail se heurtent cependant à la réalité d'un marché du travail actuellement difficile. Les salariés âgés ne sont plus en préretraite mais au chômage. Alors que le nombre global de chômeurs a augmenté de 15,4% en 2003, le nombre des chômeurs de plus de 57,5 ans a augmenté de 26%.

Pays-Bas - Bonnes pratiques de gestion du personnel

Encourager les bonnes pratiques de gestion du personnel dans les entreprises néerlandaises - Le prix Cum L'Oude («oude»= vieux) La Taskforce néerlandaise pour l'emploi des personnes âgées a décerné un prix aux entreprises présentant les meilleurs résultats dans la prise en compte de l'âge dans la gestion des ressources humaines et aux politiques de l'emploi. Objectifs de la Taskforce: - Équilibrer la structure de l'âge parmi les employés (gestion de la diversité de l'âge), - Offrir aux salariés âgés plus de possibilités pour poursuivre leur carrière, - Encourager la participation au marché du travail des plus de 45 ans, - Encourager et diffuser les bons exemples/bonnes pratiques, sensibiliser, alimenter le débat public, influencer l'opinion publique vers une meilleure compréhension de la main-d'œuvre âgée. Gagnant du Prix 2003: Département des services de l'environnement de Groningen (Milieudienst Groningen) Le département des services de l'environnement (Environment Service Department - ESD) fait partie des services municipaux de la ville de Groningen qui emploie quelque 365 personnes. Ses activités incluent: la collecte des déchets ménagers, le nettoyage des espaces publics mais aussi le contrôle de la pollution atmosphérique, des nuisances acoustiques et de la pollution des sols. Plus de la moitié des employés ont plus de 40 ans. La philosophie de la politique de l'emploi de ce service est la suivante: «Vous êtes employé à titre permanent, mais votre tâche variera en fonction de votre situation personnelle et de votre développement professionnel». Ainsi, l'aptitude à l'emploi est au cœur de la politique de la ville. En quelques années, l'ESD a mis sur pied une gestion du personnel qui permet aux employés d'aller travailler chaque jour avec plaisir et ce jusqu'à 65 ans. Une grande attention est portée aux capacités personnelles, aux souhaits et vœux des plus anciens. Les congés de maladie sont rares et le départ d'employés au profit d'autres entreprises minimal. L'ESD utilise divers instruments pour garder les personnes employables, notamment les seniors: 1) il leur est rappelé régulièrement qu'ils sont eux-mêmes responsables de leur développement, de leur formation, de leur évolution professionnelle, etc. pour qu'ils s'investissent dans leur avenir, 2) le développement individuel et l'éducation font l'objet d'une attention de chaque instant, ce qui accroît les performances de l'entreprise. Cela ouvre également les portes à chaque employé qui souhaite développer ses compétences et ses aptitudes au travail. Chaque année, 2% de la masse salariale totale est consacrée à la formation et à l'éducation du personnel et environ 60 personnes suivent une formation ou un enseignement, 3) une personne dans l'incapacité temporaire d'exécuter son travail est assignée à une autre tâche adaptée à ses aptitudes. Il existe un réservoir de postes temporaires au sein de l'entreprise. Les directeurs servent d'intermédiaires pour rapprocher l'offre et la demande. Si nécessaire, le nouveau poste (toujours un poste existant, et non un job «artificiel») est trouvé dans une autre branche de l'organisation municipale, 4) les personnes qui ne peuvent plus être actives dans l'organisation sont formées pour devenir coach auprès des plus jeunes employés. Elles peuvent aussi devenir membres de l'équipe chargée de la propreté du quartier historique de la ville, 5) les employés et le conseil municipal participent activement aux politiques liées au développement

du personnel et à l'application des bonnes pratiques.

Finlande: Campagne pour l'emploi des seniors

La retraite en Finlande est une combinaison d'une allocation de base pour tous les résidents et d'une pension liée à la carrière professionnelle.

L'âge de la pension universelle est fixé à 65 ans. Dans les secteurs publics, une réforme datant de 1993 a ramené cet âge à 65 ans pour les municipaux; c'est en 1995 que le report à 65 ans s'est fait pour les salariés de l'État. La réforme s'applique progressivement aux plus jeunes et aux nouveaux embauchés.

Les pensions d'entreprise sont différentes entre le secteur privé (69% des actifs) et les secteurs publics (municipaux 24% et État 7%).

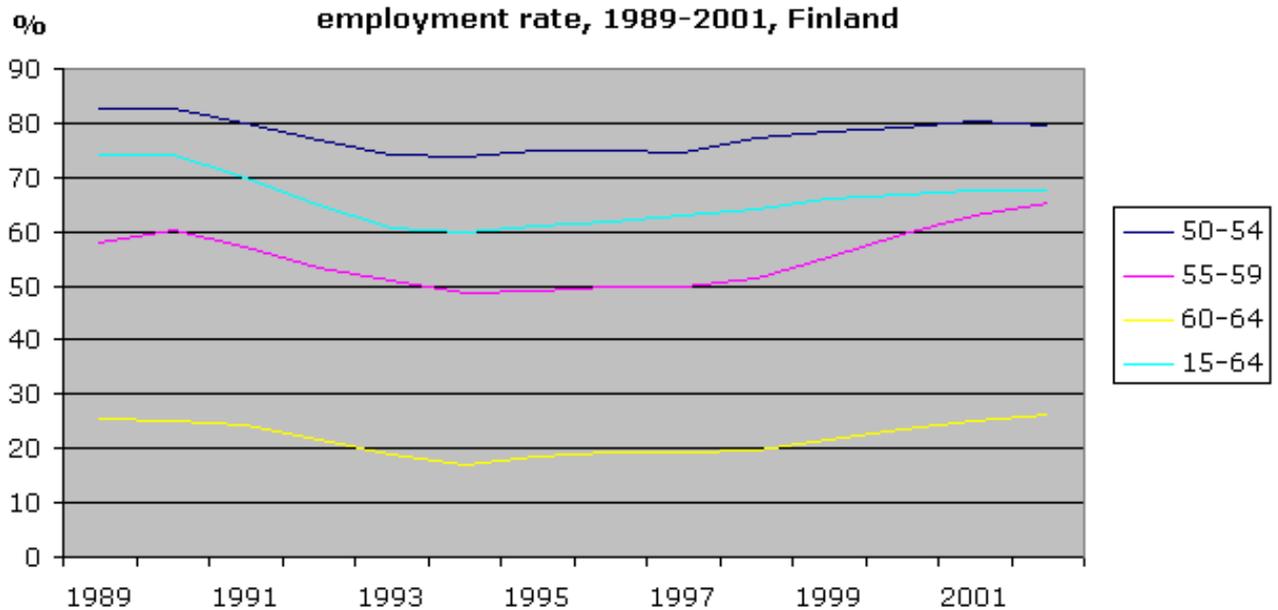
Un projet de réforme des retraites est prévu pour 2005. La réforme a été déjà conclue pour le secteur privé et est encore en discussion dans le secteur public. Elle consiste à remplacer un âge fixe (65 ans) par une fourchette de 63 à 68 ans dans laquelle le salarié choisit le moment du départ. Dans la pratique, le salarié est incité financièrement à rester au-delà de 63 ans car la pension augmente fortement pour ceux qui restent en activité (voir tableau ci-dessous). Au-delà de 68 ans, la pension augmentera de 0,4% par mois.

Cumul proportionnel de la pension selon la nouvelle réforme des retraites 2005

Âge	Cumul de la pension (% par an)
18-52 ans	1,5
53-62 ans	1,9
63-68 ans	4,5

Source: Finnish Pension Alliance, TELA 2003

Figure 5 Employment rate of 50-64 year olds, and official employment rate, 1989-2001, Finland



Source: Labour Force Survey

Cette courbe établie à partir des statistiques de l'enquête sur la population active montre des tendances identiques pour les différentes catégories d'âge. La dépression économique du début des années 90 a eu les mêmes effets pour toutes les tranches d'âge et provoqué d'importantes pertes d'emplois. Le taux de chômage est passé de 3,2 en 1990 à 16,6 en 1994. Il est intéressant de noter une remontée plus forte des 55-59 ans que pour toutes les tranches d'âges à partir de 1998. C'est à ce moment-là que débute le programme de l'État finlandais (Ikäohjelma 1998-2002), programme relatif au vieillissement de la population.

Au cours de ce programme, le gouvernement a expliqué au public l'importance que pouvait avoir la prolongation des carrières professionnelles des personnes ayant de l'ancienneté. Ce qui a consisté en diverses études, en programmes de niveau organisationnel et en une campagne médias. Par ailleurs, les organismes d'assurance du secteur public et l'Institution finlandaise de santé professionnelle ont déployé leurs propres campagnes sur ce thème.

Les politiques publiques mises en œuvre ont eu une certaine incidence sur la hausse de l'âge moyen de la retraite. Le but du gouvernement est de prolonger l'âge moyen de la retraite de deux à trois ans. Le principal instrument, pour y parvenir, est la réforme des retraites de 2005. Comme indiqué plus haut, cette réforme prévoit un important système d'incitation pour encourager les employés à continuer de travailler après l'âge de 63 ans. Elle établit aussi des critères plus rigoureux concernant la pension d'invalidité, notamment en abolissant la pension d'invalidité individuelle et en relevant la limite d'âge pour recevoir les pensions de chômage (de 55 à 57 ans).

La retraite à temps partiel est un moyen d'essayer de prolonger les carrières professionnelles et d'empêcher les départs à la retraite à temps complet. Elle a été lancée en 1987 dans le secteur privé et en 1989 dans le secteur public, avec une limite d'âge de 58 ans (entre 1998 et 2002, elle était de 56 ans). L'idée de la retraite à temps partiel est que l'employé peut adapter ses heures et sa charge de travail en fonction de son âge. Les conditions des retraites à temps partiel sont plutôt bonnes pour les salariés, mais ces retraites ont vite coûté cher à l'État, qui demeure le principal financeur. En 2002, il y avait ainsi 39 519 personnes vivant en Finlande et en retraite à temps partiel selon l'annuaire statistique des retraités en Finlande.

Le gouvernement a financé des programmes de niveau organisationnel visant à aider les employés plus âgés à préserver ou à acquérir des compétences professionnelles et des capacités au travail. Il a diffusé et mis en valeur des exemples de bonnes pratiques appliquées dans des entreprises ou organismes publics distincts pour intégrer les personnes ayant de l'ancienneté. En particulier, l'action intitulée TYKY a été largement mise en œuvre en Finlande: il s'agit de programmes visant à préserver les capacités mentales et physiques des employés au travail.

Il est également question d'aider les personnes ayant de l'ancienneté à retourner sur le marché du travail. Depuis 1998, les agences pour l'emploi ont pour mission de s'occuper en particulier des chômeurs ayant de l'ancienneté. Les emplois subventionnés des «anciens» a doublé, passant de 3 à 6% (*Kansallisen ikäohjelman seurantaraportti 2001*). Toutefois, les efforts déployés pour faire revenir les chômeurs les plus âgés sur le marché du travail ne sont pas aussi importants que ceux qui sont déployés pour faire rester les gens au travail.

L'État a exercé la principale autorité concernant la nouvelle réforme des retraites. Il y a eu cependant une certaine coopération entre le gouvernement et les partenaires sociaux (organisations patronales et syndicats). Le principal accord entre partenaires sociaux concernant la réforme des retraites a été conclu en novembre 2001. Dans le cadre de cet accord, les partenaires sociaux ont accepté les principes et les changements effectifs de la réforme des retraites prévue pour 2005. Les partenaires sociaux ont pris part à la formulation de la réforme. De fait, contrairement à d'autres pays (par exemple l'Italie, la France ou l'Autriche), il n'y a pas eu de manifestations ou d'autres formes de protestations organisées par des syndicats opposés à la réforme. Le seul différend relatif à cette réforme des retraites a porté sur le calcul des pensions. De ce fait, il y a tout de même eu un large consensus quant au besoin de réforme. Les changements apportés à la politique finlandaise en matière de retraite ont été décrits comme étant une transition entre les politiques de «retraite anticipée en tant que droit social» et le paradigme qui met en avant à la fois la responsabilité du travail et la flexibilité individuelle (Gould & Saurama 2004).

À la fin de 2003, les entreprises et les municipalités se préparent à affronter une insuffisance des effectifs du fait de la sortie imminente du marché du travail des tranches d'âge de l'après-guerre. Dans le même temps, une partie d'entre elles négocient des licenciements, dus à la dépression économique. Dans ce cas, il subsiste l'habitude devenue culturelle qui consiste à forcer les plus âgés à partir et le système d'assurance chômage fournit un salaire de remplacement aux licenciés.

Exemple d'un cas en Finlande - Changer la structure d'âge de son personnel

Cette entreprise de commerce de détail emploie quelque 8 000 personnes et jouit d'une bonne situation économique. La structure d'âge de cette entreprise est essentiellement axée sur les jeunes employés avec une moyenne d'âge de 36 ans. La raison du faible nombre d'employés plus âgés réside essentiellement dans la pratique de l'emploi à temps partiel. À moins d'être en retraite à temps partiel, le travail à temps partiel n'est guère recherché par les personnes ayant de l'ancienneté. Pourtant, la structure d'âge des clients de l'entreprise est axée sur des personnes d'âge moyen ou avancé. Afin d'assurer un bon service clients, l'entreprise essaie de faire progresser la structure d'âge de son personnel et de l'amener à un niveau proche de celui de ses clients. Les clients préfèrent généralement les vendeurs qui ont à peu près leur âge, ce qui a donc une incidence sur le niveau des ventes. Pour élever le niveau d'âge de son personnel, l'entreprise a appliqué deux stratégies. Premièrement, par le biais d'une nouvelle campagne de recrutement, l'entreprise recommande à son encadrement d'embaucher toujours la personne la plus âgée lorsque deux candidats équivalents se présentent. Deuxièmement, elle essaie de maintenir les personnes ayant de l'ancienneté le plus longtemps possible dans leur emploi. Pour ce faire, elle utilise les méthodes suivantes: 1) Les employés les plus âgés avaient l'option de changer de poste de travail dès lors que leurs fonctions professionnelles exigeaient qu'ils portent des articles lourds. 2) Des actions TYKY ont été mises en œuvre, conjointement avec des mesures de santé du travail, pour préserver et améliorer les capacités professionnelles du personnel. 3) L'entreprise a favorisé les départs avec pension à temps partiel pour les personnes souhaitant réduire leurs heures. En outre, une personne peut être dispensée de travail nocturne sur recommandation médicale. 4) Des séances spéciales de formation sur le «vieillessement actif» et sur la préservation des capacités professionnelles ont été organisées à l'attention des employés de plus de 50 ans. Par ces pratiques, l'entreprise visait également à réduire le risque de départs sur la base de pensions d'invalidité, qui reviennent très cher à l'entreprise.

Espagne: Fortes incitations financières

L'âge de la retraite à taux plein est fixé à 65 ans mais des retraites anticipées (*jubilacion anticipada*) peuvent être prises à partir de 61 ans. Il est possible de partir avant 61 ans, c'est la préretraite (*préjubilacion*).

Pour ce qui est des pensions de retraite, elles dépendent du nombre d'années cotisées et de l'âge de départ. Le tableau ci dessous permet de calculer l'incidence d'un départ anticipé sur la pension.

Réductions en % des retraites à taux plein

Nombre d'années cotisées	Réduction en % par an
30	8
31-34	7,5
35-37	7
38-39	6,5
40 et plus	6

Source: Sécurité sociale espagnole

Ainsi, un travailleur ayant contribué 30 années auprès de la sécurité sociale qui décide de partir en retraite à 61 ans, c'est-à-dire quatre ans avant l'âge légal, aura sa retraite réduite de 32%.

Les restructurations industrielles des années 80 ont largement fait appel aux retraites anticipées, du taux d'emploi des plus de 55 ans. Les institutions financières en font autant en fournissant à leurs salariés un complément aux indemnités de chômage. Il n'en est pas de même dans les petites entreprises. Les conditions de départ varient donc en fonction de la taille de l'entreprise, du secteur d'activité, de la position financière de l'entreprise et de la puissance des syndicats dans la négociation.

Un rapport récent du ministère du travail établit que seuls 1,6% des plus de 65 ans étaient actifs sur le marché du

travail fin 2001. Cela concerne essentiellement des hommes à haut niveau de qualification et de responsabilité.

Des secteurs comme l'industrie du charbon et celle des travailleurs de la mer bénéficient de conditions particulières de départ anticipé avec des coefficients appliqués au nombre d'années de travaux pénibles qui établissent l'âge de départ. Des réductions similaires sont à l'étude pour les cheminots et les personnels des compagnies aériennes. Le secteur du transport routier formule également des demandes en ce sens, s'appuyant sur la forte mortalité des chauffeurs.

La loi votée en juillet 2002 a élargi l'accès à la retraite anticipée aux chômeurs licenciés ayant cotisé plus de 30 ans et entrés avant 1967 sur le marché du travail. Pour ceux qui sont entrés postérieurement à 1967, l'employeur doit compenser auprès de la sécurité sociale les indemnités de retraite anticipée jusqu'à 65 ans. Il s'agit d'éviter les abus des entreprises qui ne sont pas en difficulté.

Par ailleurs, cette loi incite les salariés à prendre leur retraite plus tard. Les incitations sont financières: pour une retraite à mi-temps, toute prolongation au-delà de 65 ans signifie une augmentation de la pension de 2%. Cette retraite à mi-temps permet un cumul partiel de pension et de revenu de l'activité. Des exemptions partielles de cotisations sociales sont possibles pour les entreprises qui embauchent des salariés de plus de 60 ans.

Pendant la première année de mise en œuvre de cette loi, 15 000 salariés ayant atteint 65 ans, soit 7,5% d'entre eux, ont poursuivi leur activité. Le débat public continue pour savoir si cette loi sera suffisante pour assurer l'équilibre des comptes sociaux.

Concernant les pratiques des entreprises, il semble qu'elles n'aient guère changé. La préférence va toujours à la retraite anticipée plutôt qu'à l'allongement de la vie active. IKEI, le correspondant espagnol de l'Observatoire européen des conditions de travail, cite quelques exemples dans le secteur public de retard de départ en retraite pour des médecins dans les services de santé au Pays Basque, dans la province de Valence et à Barcelone.

Exemple d'un cas en Espagne - Âge de la retraite à l'hôpital de Barcelone

Hospital Clínic de Barcelona (Hôpital de Barcelone) L'hôpital de Barcelone est le plus grand hôpital public de Catalogne géré jusqu'à l'été 2003 par un partenariat comprenant le gouvernement espagnol (les ministères de la santé et de l'éducation), l'Université de Barcelone et le gouvernement provincial de Barcelone. Le gouvernement régional catalan devrait bientôt rejoindre ce partenariat. Cet établissement est l'un des plus grands centres hospitaliers en Espagne et le plus premier en matière de recherche. Pour l'emploi des seniors, la convention collective de l'hôpital pour 2002-2004 répondait à l'une des principales requêtes des médecins: la possibilité de retarder leur départ en retraite après l'âge légal. Les clauses actuelles de l'accord stipulent que, conformément à la législation, les médecins sont autorisés à continuer leur activité professionnelle après 65 ans. Un programme de travail doit être convenu entre les parties pour une diminution progressive du temps de travail. Les médecins détenant un poste à responsabilité au sein de l'hôpital, outre leurs devoirs de médecins, devront y renoncer à 65 ans. Au 31 août 2003, les médecins travaillant à l'hôpital étaient au nombre de 935, dont 280 qui terminaient leur internat de spécialisation (le MIR, en Espagnol). La moyenne d'âge était de 41 ans (46, si l'on exclut les internes) et l'ancienneté de 12 années (16, à l'exclusion des internes).

Pays faisant face à de grands défis

L'Allemagne et la France terminent notre échantillon de situations nationales et modèles sociaux. Pour des raisons différentes, ces deux pays ont connu peu de changement en ce qui concerne l'emploi des seniors.

L'Allemagne: Défis de l'emploi

L'âge légal de départ à la retraite est fixé à 65 ans. Les personnes cumulant 35 années de cotisation peuvent prendre une retraite anticipée à 63 ans. Les personnes handicapées dans les mêmes conditions de cotisation peuvent partir à 60 ans. Les femmes nées avant 1952 peuvent prendre leur retraite à 60 ans à condition d'avoir cotisé au moins 10 ans dans les années après leur 40ème anniversaire et cumulé 15 ans de cotisations depuis le début de leur carrière. L'âge moyen de départ en retraite est de 60,4 ans pour les femmes et 61 ans pour les hommes.

Une loi sur les retraites partielles est venue remplacer les systèmes de préretraite mis en place dans les années 70. Les conditions en ont été durcies puis transformées en retraites partielles. Les salariés âgés de 55 ans et ayant travaillé un minimum de 1 080 jours au cours des cinq dernières années peuvent réduire leur temps de travail de 50% du temps et percevoir de 70% du revenu et 90% des cotisations au régime de retraite. De nombreuses conventions collectives ont amélioré le niveau légal de revenu pour le porter à 85% ou plus. Ce système vise à introduire une transition plus flexible vers la retraite en même temps que réduire le chômage chez les jeunes. En pratique, cependant les salariés continuent à travailler à plein temps au début, et puis se libèrent totalement de leur poste. Ce qui ressemble plus à prendre une retraite anticipée que de travailler à temps partiel. Dans les secteurs couverts par l'enquête d'Eurostat, *European Structure of Earnings*, 7,8% des hommes et 6,4% des femmes qui ont droit à la retraite partielle ont profité de cette opportunité (Statistisches Bundesamt, 2003).

Le gouvernement déclare vouloir augmenter le taux d'emploi des seniors en lien avec les partenaires sociaux. Cette intention est motivée par une projection démographique qui indique qu'en 2020, les salariés de plus de 50 ans représenteront plus d'un tiers de la population active. La nouvelle initiative pour la qualité de l'emploi se déploie principalement dans deux directions:

- les compétences et l'expérience des travailleurs âgés sont reconnues comme étant bénéfiques;
- les conditions de travail des salariés âgés doivent être améliorées, notamment les tâches pénibles ou répétitives, la chaleur, les nuisances sonores, l'éclairage insuffisant, la pression des délais à respecter.

Il s'agit de limiter l'atteinte au potentiel physique et mental des salariés. Des mesures techniques et ergonomiques doivent être prises pour que les entreprises puissent bénéficier au mieux du potentiel des seniors.

La confédération des employeurs allemands (BDA) et la Fondation Bertelsmann ont lancé le projet «Proage» en liaison avec les employeurs danois, hollandais et irlandais. Il vise à faire face aux écarts qui se creusent entre les différentes tranches d'âge, à améliorer les conditions de travail et augmenter le nombre des salariés âgés.

La confédération allemande des syndicats (DGB) considère que l'objectif principal est d'augmenter l'âge moyen de départ à la retraite. Pour cela, plusieurs mesures sont proposées comme l'investissement dans la formation des travailleurs âgés, la généralisation des systèmes d'Épargne du temps pour favoriser le temps partiel dans la fin de carrière, la prévention des problèmes de santé ainsi que de dissuader le recours au préretraites.

Des accords collectifs comme celui de la Métallurgie du Nordwurttemberg/Nordbaden prévoit de développer la formation continue des salariés âgés en s'appuyant sur une agence pour la promotion de la formation professionnelle. D'autres accords offrent des protections spécifiques aux salariés âgés contre le licenciement ou établissent des clauses spéciales pour le temps partiel. Une étude de l'Institut fédéral pour la sécurité et la santé professionnelle explore les modèles de temps de travail les mieux adaptés aux salariés âgés.

La loi entrée en vigueur au 1er janvier 2002 a mis en place une incitation à la formation des salariés plus de 50 ans qui travaillent dans les petites et moyennes entreprises (moins de 100 salariés). Le service Fédéral de l'Emploi assume le coût de la formation.

Selon Delteil et Redor, les difficultés économiques dans lesquelles se débat l'Allemagne sont la cause principale du faible taux de progression de l'emploi des 55-64 ans entre 1995 et 2002. La mauvaise situation du marché du travail n'a guère incité les entreprises et les salariés à prolonger leur activité. En témoigne le faible taux d'utilisation des retraites partielles. Les entreprises ont peu modifié leur organisation pour faciliter effectivement le temps partiel, ce qui explique que les salariés qui y ont eu recours aient d'abord continué à travailler à temps plein puis été salarié à «temps zéro».

France: Réformes structurelles récentes

Depuis 1982, l'âge légal de la retraite est fixé à 60 ans. Il fallait à cette époque avoir cotisé 37,5 ans pour bénéficier d'une pension à taux plein. Ces conditions valaient pour le secteur privé comme pour le public.

Deux types d'exception existaient. Dans les entreprises publiques et dans la fonction publique, les départs anticipés étaient courants, par exemple. On peut citer les infirmières qui peuvent partir à 55 ans, les conducteurs de train à 50 ans, les électriciens à 55 ans. Ces départs anticipés compensaient la pénibilité de leur travail.

Dans le secteur privé, à partir des années 70, les restructurations de l'industrie ont conduit à un exodus des salariés les plus âgés hors du marché du travail, donnant préférence aux jeunes.

En juillet 1993, une loi a modifié les règles pour le calcul de la retraite à taux plein dans le secteur privé: en augmentant les années de cotisation de 37,5 ans à 40 ans de cotisation. En 2003, la même règle est appliquée à la fonction publique. L'âge légal est resté à 60 ans mais ce sont les salariés qui décident du moment exact de leur départ. La pension est fonction du nombre d'années de cotisation. Des décotes importantes sont appliquées pour les départs avant 40 ans de cotisation et des majorations pour inciter les départs retardés. Les salariés qui ont commencé à travailler jeunes (14 à 16 ans) peuvent partir avant 60 ans.

L'accès aux préretraites du secteur privé a été fortement diminué. D'abord le système était financé majoritairement par l'État et très ouvert dès lors que l'entreprise avait des difficultés financières. Maintenant cependant, la possibilité n'est ouverte qu'aux salariés ayant travaillé 15 ans en équipes successives ou à la chaîne ou qui travaillent habituellement plus de 200 nuits par an ou qui ont la qualité de travailleur handicapé. Après un accord de branche, un accord d'entreprise doit définir très précisément les bénéficiaires, l'effectif de l'entreprise dans les trois à cinq ans, les programmes de formation professionnelle, les actions visant à réduire la pénibilité de certains postes, etc. Depuis l'année 2000, 37 accords de branche ont été conclus. À mi 2003, 450 entreprises ont utilisé ce dispositif pour environ 80 000 salariés (Ministère de l'emploi, du travail et de la solidarité).

Une négociation nationale interprofessionnelle va démarrer en 2004 pour définir la pénibilité et son mode de compensation au moment de la retraite. Elle se poursuivra dans les branches professionnelles pour définir les activités et les métiers pénibles. Des travaux préalables à ces négociations ont fait apparaître les notions d'espérance de vie sans incapacité et d'incapacité permanente (Rapport Struillou pour le Comité d'Orientation des Retraites, 2002). Une partie des partenaires sociaux engagés dans la négociation prend en compte ces deux notions pour établir une relation entre la pénibilité et une cessation anticipée d'activité.

En même temps que se ferment les possibilités de départ anticipé, des travaux sont engagés pour faire face au départ du marché du travail des générations issues du baby boom (1945 à 1975). À conjoncture économique égale, 7,5 millions d'emplois sont à pourvoir entre 2000 et 2010 contre 6,2 millions dans la décennie précédente (Rapport du groupe «Prospective des Métiers et des Qualifications», 2002). Avec 2,6 millions de chômeurs, la France ne connaîtra pas de pénurie de main-d'œuvre. Elle devra préparer la hausse des niveaux de retraite en formant les salariés aux emplois de demain. Les secteurs les plus impactés par les départs en retraite et la croissance des activités sont les services aux particuliers, le commerce, les hôtels-café-restaurants, le transport, la gestion et la santé. Les secteurs de l'industrie et de la banque-assurance, de l'administration et de l'enseignement le seront dans une moindre mesure.

À la fin 2003, la question de l'avenir des emplois et des compétences est largement masquée par une situation économique difficile. Les entreprises sont préoccupées par leur marché plutôt que par la gestion prévisionnelle de leur main-d'œuvre. On trouve cependant quelques cas d'entreprises engagées dans un travail de mise à plat de leur futur. On cite ci-contre l'accord signé entre la direction d'Air France et ses syndicats.

Exemple d'un cas en France - Accord conclu chez Air France

Air France - Un accord pour progresser et vieillir ensemble Depuis plusieurs années, une politique contractuelle fouillée s'est mise en place à Air France. Le dernier accord triennal a été signé en juillet 2002. Il se donne 3 principaux objectifs: donner la priorité aux ressources humaines internes, développer la réactivité et les capacités d'adaptation de l'entreprise et s'inscrire dans une logique de développement durable. Le premier point est très centré sur l'importante proportion du personnel de plus de 50 ans. L'accord adopte la volonté d'aider ces travailleurs à réussir leur carrière, mais aussi d'accompagner tous les salariés tout au long de leur vie professionnelle. Il prévoit un développement de la prise en charge des conditions de travail par la définition locale de priorités liées aux métiers et aux environnements. Chaque année, 500 salariés pourront faire le point sur leur carrière, à la lumière de leur expérience, de leur parcours et de leur motivation. Ce dispositif lourd doit permettre des réorientations et des mobilités. Chaque salarié passé dans le dispositif se voit attribuer un crédit de formation d'une durée moyenne de cinq jours. Un système de tutorat est organisé à grande échelle dans le but de faciliter la coopération entre générations. Cet échange d'expériences facilite le remplacement progressif du personnel; l'entreprise a établi une cartographie des postes pour lesquels l'expérience est indispensable. Au travers d'une planification des passations de responsabilité, l'entreprise souhaite organiser la transmission des

expériences. Air France généralise également l'aide au passage à la retraite. Un module de préparation est proposé à chaque salarié dans les trois ans précédant leur départ. Cela doit leur permettre de saisir les opportunités d'articuler progressivement leur vie professionnelle avec d'autres engagements et temps familiaux/sociaux, au travers de dispositifs de temps partiel aménagés et de Comptes Épargne Temps. Ces salariés âgés peuvent, comme les autres, participer à des missions humanitaires hors de France dans un cadre facilité par l'entreprise.

Analyse comparative

Diminution des préretraites

D'une manière générale, les sept pays considérés par l'étude ont approché de manière similaire la question de l'allongement des carrières rendu nécessaire par l'équilibre des comptes sociaux. La première action a consisté à restreindre l'accès aux préretraites ou retraites anticipées.

Dans certains cas comme la Suède et la France, les possibilités d'accès sont purement et simplement supprimées. Dans d'autres cas comme au Danemark, aux Pays-Bas, en Finlande, en Espagne ce sont des restrictions financières qui sont appliquées. En Allemagne, les possibilités se sont transformées en retraite partielle (temps partiel de fin de carrière).

Dans tous les cas, les systèmes ont eu à considérer la situation réelle des gens, qu'il s'agisse de maladie, d'invalidité, de chômage. C'est notamment vrai pour la question du chômage. La Suède a tenté de mettre en place des programmes de retour à l'emploi pour les salariés âgés, sans grand succès. Les Pays-Bas notent une augmentation plus forte du chômage des plus âgés en 2003 lorsque la situation économique était moins favorable. Pour la France, la fermeture de l'accès aux préretraites a été compensée par un dispositif qui tient compte de la pénibilité du travail en permettant aux salariés exposés au travail de nuit, à la chaîne et aux horaires postés de partir plus tôt. Il en est de même pour les salariés qui ont commencé à travailler jeunes qui peuvent partir avant 60 ans. Ces salariés ont souvent connu des activités pénibles.

Modification des conditions d'accès à la retraite

Dans la plupart des pays, la décision de partir en retraite relève des individus. Elle est la résultante de décision personnelle souvent fonction de l'envie de travailler, des revenus de remplacement futurs et des aménagements apportés à la vie au travail. Il faut noter que plusieurs lois nationales portant sur la réforme des retraites introduisent le mot «flexible» (l'Espagne, par exemple) pour décrire le nouveau système. L'âge de départ ou le nombre d'années de cotisation ne sont plus les seuls paramètres. Dans la plupart des systèmes, des bonus pour prolongation de carrière ou des malus pour départ anticipé définissent le niveau final de pension.

L'enquête annuelle européenne sur la force de travail de 2003 fournit quelques réponses sur les motivations de la cessation d'activité au moment de la retraite. 15,3% des salariés prennent leur retraite pour cause de maladie ou de handicap. 27,6% la prennent à l'âge normal. 29,4% sont dans des dispositifs de retraite anticipée.

Qualité du travail

Si les pays ont agi sur les conditions d'accès aux différents systèmes de pension pour la retraite, la plupart ont ouvert des politiques pour améliorer la vie des salariés au travail et permettre aux salariés de travailler plus longtemps. Ces politiques interviennent dans trois domaines: la santé, les compétences et l'organisation du travail.

Santé et bien-être

Concernant la santé et le bien-être, le programme national finlandais TYKY est celui qui est allé le plus loin. Il vise à maintenir les capacités mentales et physiques des salariés pour éviter qu'elles ne se dégradent avec l'âge.

L'Institut fédéral allemand de la sécurité et de la santé professionnelle a exploré les différents modèles d'organisation du temps de travail pour les travailleurs âgés. Toujours en Allemagne, des travaux au niveau européen ont été initiés par l'organisation d'employeurs BDA en lien avec des homologues danois, autrichiens et irlandais concernant, entre autres, l'amélioration des conditions de travail des seniors. Aux Pays-Bas, de nombreuses conventions collectives prévoient des réductions ou des adaptations de charge pour les plus âgés ainsi que l'adaptation des horaires de travail. Il en est de même dans les deux secteurs publics danois mais, dans ce pays, c'est plus rare dans le secteur privé.

Formation et compétences

La formation et les compétences sont souvent développées dans les programmes pour les salariés plus âgés. Il s'agit de maintenir les compétences jusqu'à la fin de la carrière et de lutter contre la croyance très répandue selon laquelle les travailleurs plus âgés n'auraient plus les facultés ou la motivation pour apprendre.

Des initiatives des États et des partenaires sociaux peuvent favoriser la qualification des salariés âgés. La loi en Allemagne «AQTIV» vise la qualification des plus de 50 ans dans les petites et moyennes entreprises (moins de 100 salariés). En Suède, le programme de «100 mesures pour la sécurité et le développement avec une population vieillissante» prévoit des bourses publiques d'études, des bilans de compétence individuels, pour aider l'accès au marché du travail des plus âgés. En France, un accord des partenaires sociaux de septembre 2002 a créé un droit individuel à la formation de 20 heures par an sans limite d'âge qui devrait mécaniquement faire remonter la pratique de la formation chez les plus âgés. Des réflexions se mènent par ailleurs dans les organismes de formation pour adapter les pédagogies aux salariés âgés.

Organisation du travail

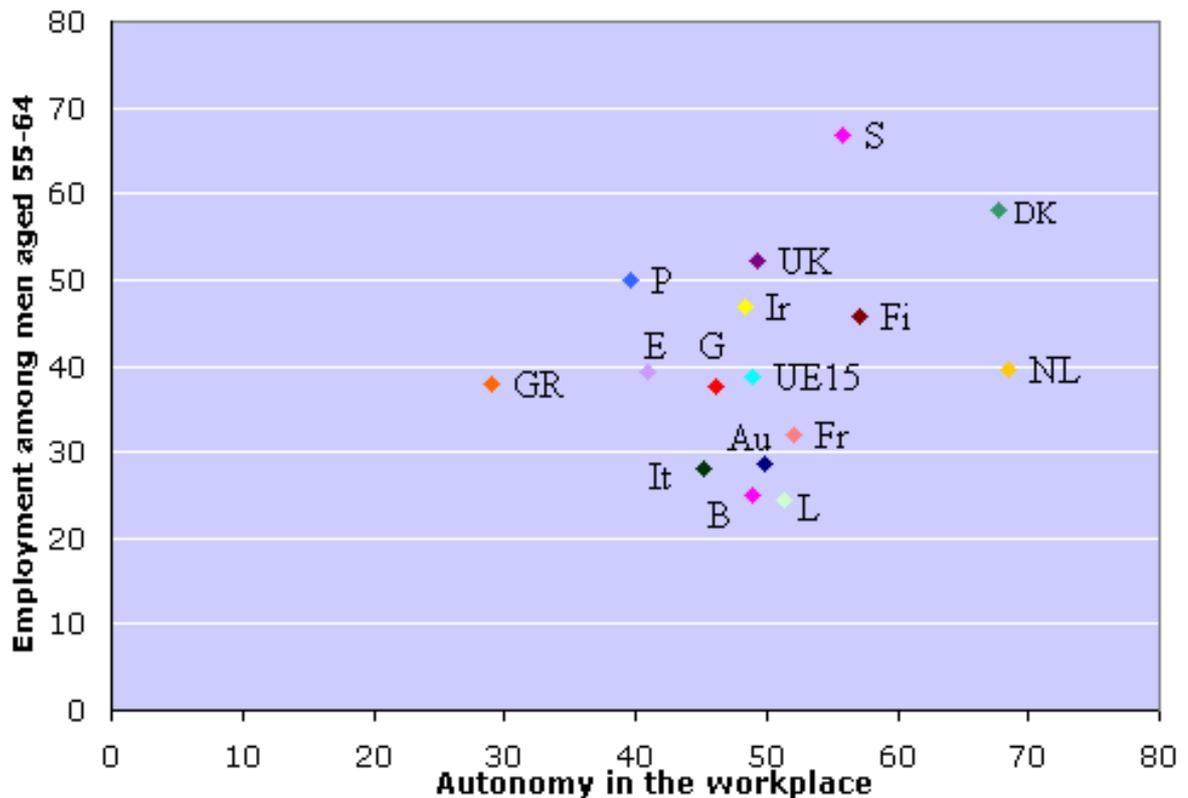
Il est important de chercher à savoir si les organisations du travail qui existent favorisent l'allongement des carrières. On peut formuler l'hypothèse qu'une organisation du travail dans laquelle les salariés trouvent satisfaction, enrichissement personnel donne plus envie de prolonger.

L'enquête européenne sur les conditions de travail en Europe (2000) permet de vérifier cette hypothèse. Véronique Doubas Letourneux et Annie Thébaud Mony (2001) ont modélisé des organisations du travail à partir des différents descriptifs du travail possibles. Quatre types d'organisation du travail sont modélisés: servitude, flexible, sous automatisme et autonome. Si l'on se réfère au modèle qualifié de «très autonome», ce modèle confère le plus de satisfaction au travail. L'enquête par pays donne les résultats ci-dessous sur l'autonomie dans le travail.

% des personnes avec autonomie dans leur travail, par pays

Pays	Hommes	Femmes
Danemark	67,8	69,9
Suède	55,9	66,6
Pays-Bas	68,4	67,3
Finlande	57,1	54,5
France	52,1	53,3
Allemagne	46,2	50,9
Espagne	40,9	43,9

Figure 6 Employment among 55-64 year olds, by work autonomy



Le Danemark et la Suède ont traditionnellement des taux élevés de travailleurs âgés actifs et ont un mode d'organisation majoritaire de forme autonome. Les deux pays (Pays-Bas et Finlande) qui ont beaucoup progressé entre 1995 et 2002 en termes de bonnes pratiques concernant l'âge affichent également des taux élevés d'autonomie dans le travail. L'Espagne fait exception malgré sa progression du taux de salariés âgés entre 1995 et 2002. Il semble bien qu'il y ait une relation entre des organisations du travail qui donnent satisfaction aux salariés et la prolongation des carrières.

Nouvelles règles d'adaptation des effectifs

Si les différents pays ont eu recours, depuis plus de 20 ans, aux départs des plus âgés pour adapter les effectifs des entreprises aux situations particulières du marché du travail, la nouvelle période qui débute nécessite que cette pratique soit réexaminée. De nombreux pays ont mis en place des législations combattant la discrimination par l'âge et ont rendu plus difficile l'accès aux départs anticipés. Le mouvement ne sera pas facile. La France et l'Espagne, entre autres, ont encore à gérer de fortes demandes de départs anticipés.

Processus de changement

D'une façon générale, les changements ont été plutôt limités dans les sept pays, et étalés dans le temps. Il est intéressant de noter le processus de changement dans les différents pays. Ce sont les gouvernements qui ont pris l'initiative et qui sont au pilotage des réformes dans certains pays, tandis qu'en Espagne, c'est plutôt lieu au niveau des partenaires sociaux qu'elles ont lieu. En effet, un des accords provoquent de vifs débats entre les deux principaux syndicats.

Les pays de l'Europe du Nord, malgré une forte tradition de régulation sociale par les partenaires sociaux, ont pourtant procédé par la voie législative. La Finlande est le cas le plus emblématique d'une politique volontariste. Le programme Ikaohjelma 1998-2002 s'est déployé au niveau de l'entreprise et de l'individu, et a été épaulé par les

institutions de protection sociale.

Aux Pays-Bas également, c'est le gouvernement qui prend l'initiative en 2001 de la mise en place d'un groupe de travail pour l'emploi des personnes âgées. Les partenaires sociaux prennent également leur part des changements en adaptant les conventions collectives.

En Allemagne, le gouvernement lance l'initiative INQA, programme pour une nouvelle qualité du travail. Les partenaires sociaux BDA et DGB agissent séparément au niveau national. Des accords sont passés dans certaines branches locales.

En France, ce sont également les gouvernements qui ont été largement les moteurs des réformes, qu'il s'agisse de la restriction des retraites anticipées ou de la réforme des retraites.

Commentaires

L'objectif de l'Union européenne est d'adapter ses systèmes de protection sociale pour inciter les salariés à prolonger leur carrière. Dans la plupart des cas, et quels que soient les modèles de relations sociales nationaux, les pays ont pris des initiatives pour d'abord restreindre fortement l'accès aux systèmes de préretraite développés dans les années 70-80 dans une période de mutation industrielle. Ils ont ensuite redéfini les conditions d'accès à la retraite en individualisant les options de départ. Le montant des pensions devient très incitatif à poursuivre les carrières au travers de bonus malus. L'organisation du temps de travail de la fin de vie professionnelle est une autre variable sur laquelle se font des ajustements individuels et collectifs.

Parallèlement, des programmes se mettent en place pour inciter les entreprises à promouvoir la santé et les compétences. Préserver la santé des salariés et éviter l'usure prématurée est le sens général de ces initiatives. Dans le cas de la Finlande, le plan comprend une dimension physique et psychologique visant à maintenir les salariés âgés en bonne santé.

Différents moyens de maintien des compétences ont été développés. Ils font partie du principe général de l'Union européenne de formation tout au long de la vie.

Des organisations du travail dans lesquelles les salariés bénéficient de plus d'autonomie sont plus propices à l'allongement des carrières. C'est particulièrement le cas des pays dans lesquels les carrières ont toujours été les plus longues et dans ceux qui ont allongé les carrières dans les dernières années.

Avec un taux Eurostat de 38,8% pour l'emploi des salariés âgés de 55 à 64 ans en 2001, l'Union européenne est encore loin de son objectif de 50% pour 2010. L'adaptation des structures est maintenant engagée, et une meilleure situation économique devrait permettre de s'approcher de son objectif. Il reste cependant encore beaucoup à faire pour convaincre les entreprises en Europe d'installer durablement une politique de gestion des âges.

Références

Commission européenne, DG Emploi et affaires sociales, Observatoire *européen de l'emploi, numéro de printemps 2003*, Office des publications officielles des Communautés européennes, Luxembourg, 2003.

Delteil, V. et Redor, D., *The employment of employees over 55 in Northern Europe*, DARES (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques), février 2003.

Doubes Letourneux, V. et Thébaud Mony, A., *Organisation du travail et Santé dans l'UE*, 2001.

Conseil européen et Commission, *Towards an increase in the participation in the labour market and promotion of active ageing*, 2002.

Eurostat, *Labour force survey* , 2003.

Gould, R. et Saurama, L. «From early exit culture to the policy of active ageing - the case of Finland» dans Maltby, T., Mirabile, M.L., de Vroom, B., et Øverbye, E. (dir.) *Ageing and the Transition to Retirement. A Comparative Analysis of European Welfare States*, Ashgate, 2004.

Paoli, P. et Merllié, D., *Troisième enquête européenne sur les conditions de travail 2000* , Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Office des publications officielles des Communautés européennes, Luxembourg, 2001. <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0121.htm>

Rapport du groupe «Prospective des Métiers et des Qualifications», 2002.

Statens Offentliga Utredningar (SOU), *Åldrepolitik för framtiden. 100 steg till trygghet och utveckling med en åldrande befolkning* , (*Policies on ageing for the future . 100 steps to safety and development with an ageing population*), 2003:91. <http://www.senior2005.gov.se>

Statistisches Bundesamt, Wiesbaden, 2003.

Struillou, Y., *Rapport Struillou pour le Comité d'Orientation des Retraites* , 2002.

EF/04/83/FR