



Rôle des gouvernements et des partenaires sociaux dans le maintien des travailleurs âgés sur le marché de l'emploi

Synthèse

Introduction

À mesure que l'âge moyen de la population augmente, les personnes âgées de 55 à 64 ans forment une part croissante des travailleurs en Europe. Bien que le taux d'emploi des travailleurs de cette tranche d'âge ait augmenté durant la dernière décennie, le nombre croissant de travailleurs âgés et la pression résultante exercée sur la viabilité des systèmes nationaux d'assistance sociale et de retraite ont incité les pouvoirs publics à adopter des réformes visant à encourager l'allongement de la vie active. Les gouvernements de nombreux États membres de l'Union européenne ont essayé d'élever l'âge effectif de sortie du marché du travail en relevant l'âge légal de départ à la retraite et en limitant la retraite anticipée ou en la rendant moins viable sur le plan financier. Il est toutefois possible que ces mesures soient insuffisantes en soi pour encourager les travailleurs âgés à rester sur le marché du travail. Si l'on souhaite encourager l'allongement de la vie active, il est peut-être nécessaire d'adopter une stratégie plus globale en améliorant les conditions de travail durant tout le cycle de vie, en particulier pour les personnes qui occupent des emplois physiquement éprouvants.

Le présent rapport examine les initiatives nationales et sectorielles prises par les gouvernements et les partenaires sociaux afin de maintenir les travailleurs âgés sur le marché de l'emploi. Il se fonde essentiellement sur les contributions de 28 correspondants nationaux de l'Observatoire européen des relations industrielles (EIRO), ainsi que sur une étude plus vaste de la documentation disponible et des données Eurostat.

Contexte politique

Selon le livre blanc de la Commission européenne intitulé «Une stratégie pour des retraites adéquates, sûres et viables» (2012), il importe, pour que le système de retraite soit viable, de trouver un équilibre entre la durée de la vie professionnelle et celle de la retraite, et d'accroître le taux d'activité en général, notamment chez les travailleurs âgés. L'un des moyens d'atteindre cet objectif consiste à encourager l'allongement de la vie active en:

- adaptant les lieux de travail aux capacités physiques et mentales des travailleurs âgés,

- offrant aux travailleurs une éducation continue et une formation ciblée,
- adaptant les systèmes de sécurité sociale grâce à des incitations à un allongement de la vie active.

Principales conclusions

Le vieillissement de la population et le taux d'activité des travailleurs âgés varient considérablement selon les pays européens.

L'intervention des partenaires sociaux est fondamentale, dans la mesure où ils ont un rôle important à jouer dans la mise en place et l'amélioration des conditions de travail. Les syndicats et les organisations patronales conviennent généralement qu'il est essentiel d'améliorer les conditions de travail pour maintenir les travailleurs âgés sur le marché de l'emploi. Toutefois, les syndicats mettent généralement l'accent sur l'amélioration de la qualité du travail, tandis que les employeurs s'intéressent davantage aux questions qui affectent les perspectives d'emploi des travailleurs âgés, telles que les incidences de la rigidité du marché du travail résultant d'une législation solide en matière de protection de l'emploi.

Un certain nombre de pays européens ont élaboré des stratégies complètes incluant des mesures politiques destinées à encourager une vie active plus longue et des emplois de meilleure qualité. Plusieurs programmes n'ont été introduits que récemment, ce qui reflète l'absence de tradition politique en la matière dans diverses parties d'Europe (notamment les pays d'Europe centrale, orientale et méridionale). Dans certains pays d'Europe occidentale et septentrionale, en revanche, les partenaires sociaux interviennent activement dans ce domaine, en instaurant un dialogue tripartite ou en négociant des accords.

L'amélioration de l'employabilité et du développement des compétences est un instrument politique essentiel pour maintenir les travailleurs âgés sur le marché de l'emploi. Les formations ciblant les catégories vulnérables sont très répandues, mais peu de programmes se concentrent sur les travailleurs

âgés. La participation des travailleurs à la formation décline avec l'âge, et les travailleurs âgés qui perdent leur emploi ont plus de mal à retrouver un emploi. Dans la plupart des pays, les politiques actives du marché du travail s'efforcent de favoriser le retour des travailleurs âgés sur le marché de l'emploi, plutôt que d'inciter les travailleurs actuels à travailler plus longtemps. De manière générale, les stratégies préventives visant à endiguer les sorties prématurées du marché du travail semblent plus courantes dans les pays de l'UE15 que dans les États qui ont rejoint l'Union depuis 2004.

La santé et le cadre de travail sont d'autres aspects des conditions de travail qui influent fortement sur le souhait de travailler plus longtemps, selon les syndicats et les employeurs. Les politiques nationales et les initiatives des partenaires sociaux mettent en avant «l'aptitude au travail», un concept qui englobe la capacité de continuer à travailler grâce à une meilleure santé et l'employabilité accrue grâce au développement continu des compétences. Elles privilégient également l'introduction de négociations au niveau de l'entreprise à l'échelle nationale. De telles mesures sont très rares à l'échelon sectoriel.

Dans de nombreux pays, les dispositions en matière de santé et de sécurité ou les conditions de travail pénibles s'appliquent à tous les travailleurs, quel que soit leur âge. Néanmoins, des mesures préventives, axées sur le cycle de vie et l'aptitude au travail, sont actuellement mises au point dans plusieurs pays, notamment en Europe du Nord. De manière générale, les initiatives destinées à améliorer la santé et le cadre de travail des travailleurs âgés sont limitées, malgré leur importance sur le plan de l'allongement de la vie active. Ceci pourrait s'expliquer par le fait que les politiques relatives aux travaux pénibles effectués par les personnes âgées proposent généralement une retraite anticipée ou des prestations d'invalidité, plutôt qu'une amélioration du cadre de travail.

La flexibilité des horaires joue également un rôle essentiel dans l'aptitude au travail des travailleurs âgés. Certains pays ont adopté des programmes qui encouragent le travail à temps partiel après l'âge de départ à la retraite ou une retraite partielle pour les travailleurs âgés. Les négociations collectives peuvent jouer un rôle dans ce domaine, en introduisant dans les conventions collectives nationales et sectorielles des dispositions qui permettent de trouver des solutions locales à l'échelle de l'entreprise. La plupart des mesures qui réduisent le nombre total d'heures de travail des travailleurs âgés bénéficient à des personnes qui ne pourraient peut-être pas continuer à travailler en l'absence de telles mesures. De manière générale, les mesures relatives à l'aménagement du temps de travail sont plus répandues dans les pays de l'UE15, dont la main-d'œuvre est relativement plus âgée.

La perception de l'âge souhaitable pour le départ à la retraite demeure, chez les employeurs et les travailleurs, la première entrave au maintien des travailleurs âgés sur le marché de l'emploi. L'Année européenne du vieillissement actif et de la solidarité intergénérationnelle, en 2012, a permis de sensibiliser le public à la contribution des travailleurs âgés, et on constate à l'évidence un changement d'attitude dans certains pays. Toutefois, si l'on considère l'ampleur du défi, les initiatives mises en place par les gouvernements et les partenaires sociaux afin d'encourager des attitudes plus constructives à l'égard de l'allongement de la vie active sont encore très peu développées dans l'ensemble de l'Union européenne.

Orientations politiques

- Les partenaires sociaux et le dialogue social jouent un rôle clé pour faciliter l'application des mesures à différents échelons, notamment dans les entreprises, et pour veiller au respect des conventions collectives dans les petites et moyennes entreprises.
- Certains pays rencontrent des difficultés financières dans le cadre de la mise en œuvre de politiques en faveur de l'augmentation du taux d'activité et de l'allongement de la vie active des travailleurs plus. Ces difficultés sont dues au contexte économique actuel, et d'autres pays en souffriront aussi à l'avenir. Le manque de savoir-faire et d'expérience est également problématique. L'action politique et le financement à l'échelle de l'Union européenne pourraient aider à surmonter ces obstacles, mais ils devront tenir compte des différences nationales en ce qui concerne la démographie, l'économie, l'emploi et les conditions de travail.
- Les stéréotypes liés à l'âge et la discrimination y afférente exercée à l'encontre des personnes âgées demeurent des entraves majeures à l'allongement de la vie active dans la quasi-totalité des pays européens. Un changement culturel et une sensibilisation aux aspects positifs du vieillissement dans le contexte professionnel sont nécessaires pour éliminer ces obstacles.
- Certaines initiatives politiques ne réussissent pas à cibler des catégories spécifiques de travailleurs âgés, de secteurs ou d'emplois. Des méthodes plus ciblées permettraient d'économiser des ressources et d'influencer la qualité du travail lorsque cela est nécessaire aux fins de l'allongement de la vie active.
- Il est nécessaire d'adopter des stratégies générales portant sur les retraites, l'emploi et les conditions de travail, parce que les questions relatives à la démographie et à l'emploi ne peuvent être traitées que de manière globale.

Informations complémentaires

Le rapport complet *Role of governments and social partners in keeping older workers in the labour market* (Rôle des gouvernements et des partenaires sociaux dans le maintien des travailleurs âgés sur le marché de l'emploi) est publié à cette adresse:
<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1210012s/index.htm>.

Oscar Vargas, chargé de recherche
ova@eurofound.europa.eu