

Âge et Travail

Emploi et travail des seniors :
des connaissances à l'action

Colloque organisé par la DARES

Les comportements des employeurs vis-à-vis des seniors

Annie Jolivet, IRES

Le 13 mars 2007

Paris, Union Internationale des Chemins de Fer (UIC)



Ministère de l'emploi,
de la cohésion sociale
et du logement

Salaire et productivité

La faiblesse de la demande de travail à l'égard des salariés âgés est fréquemment expliquée par le coût plus élevé des salariés âgés et l'écart éventuel entre leur salaire et leur productivité.

Cependant,

- les théories économiques proposent cependant des analyses incompatibles entre elles de l'évolution du salaire et de la productivité selon l'âge.
- étude récente d'Aubert et Crépon () réalisée sur des données françaises infirment cette hypothèse de décalage général en fin de carrière entre salaire et productivité
- d'autres recherches sur l'évolution des capacités productives avec l'âge tendent à suggérer que la relation entre âge et productivité dépend d'un ensemble de facteurs tels que l'organisation du travail et la nature des conditions de travail.

Coûts d'ajustement

Exemples :

- Écart niveau de formation actuel / niveau de formation nécessaire
- Réduction des effectifs → coût plus élevé du licenciement au delà de 50 ans (contribution Delalande), dispositifs de préretraite et d'indemnisation du chômage
- Problèmes de santé liés à l'activité de travail
- Pénurie de main-d'œuvre, concurrence entre employeurs

→ Arbitrages :

- maintien des salariés et formation/licenciement et embauche de salariés formés
- sortie anticipée des salariés inaptés/aménagement des conditions de travail

Pb : absence de visibilité / externalisation des coûts

Discrimination sur l'âge

- L'existence de préjugés à l'égard de l'âge est envisagée par divers travaux à partir des années 60 pour expliquer la situation des travailleurs âgés sur le marché du travail
 - Discrimination sur l'âge largement indirecte et non intentionnelle
- **Quel degré d'explication par la discrimination sur l'âge ?**
- études anciennes : Rosen et Jerdee (1977)
 - études monographiques : âges seuils, critère d'âge
 - une étude par testing réalisée au printemps 2004 : le candidat de 50 ans a obtenu quatre fois moins de réponses à sa lettre de candidature à un emploi que le candidat aux mêmes caractéristiques mais plus jeune (Amadiou)

Critères d'embauche

	Raison d'embauche d'une personne...	
	...de moins de 30 ans (plutôt qu'une personne de 30 ans ou plus)	... de 50 ans ou plus (plutôt qu'une personne de moins de 50 ans)
Compétences spécifiques	33	67
Meilleure connaissance du monde du travail	7	45
Meilleure conscience professionnelle	9	42
Moindre nécessité de les former	10	33
Motivation plus forte	37	24
Plus grande disponibilité horaire	29	23
Plus grande polyvalence	42	21
Diversification des compétences au sein de l'établissement	34	21
Possibilité de bénéficier d'aides de l'Etat	20	19
Plus grand nombre de candidatures dans cette tranche d'âge	58	13
Meilleure ambiance dans l'entreprise	26	12
Plus grand dynamisme	40	12
Meilleure image de l'établissement par rapport à l'extérieur	18	11
Plus grande mobilité	37	8
Moindre coût salarial	23	8
Rééquilibrage de la pyramide des âges	33	8
Permettre une gestion de la main-d'œuvre à long terme	42	6
Plus grande adaptation au changement	51	5
Aptitudes physiques plus importantes	34	3
Plus grande adaptation aux nouvelles technologies	56	3

Recrutement de seniors

Cas de 9 PME

- *Facteurs déterminants :*
 - des avantages spécifiques reconnus aux plus âgés : compétences, comportement (« stabilisateurs »)
 - des contraintes plus fortes sur la main-d'œuvre disponible
 - une relative indifférence à l'âge
 - l'importance des relations personnelles
 - des emplois plus attractifs pour les âgés
- *Trois logiques de recrutement :* recrutements
 - non volontaires
 - liés aux compétences spécifiques et/ou volonté de les fidéliser
 - liés au « vieillissement externe » des salariés

Des exemples

- CNAV → besoin temporaire
- Grand Optical → adapter la structure par âge à la clientèle

Sélectivité et situation de l'emploi

- **La sélectivité sur l'âge de la demande de travail dépend aussi de l'évolution de l'emploi**
 - plus l'âge augmente plus les chances de sortir du chômage se réduisent
 - lorsque la croissance de l'emploi reprend, le chômage des âgés diminue mais avec retard
 - alors que le nombre de demandeurs d'emploi commençait à diminuer dès la fin de 1997, le nombre des chômeurs âgés n'a commencé à décroître qu'à partir du second semestre 1999
 - La situation des travailleurs âgés sur le marché du travail est également très liée à celle de l'emploi en général : le taux d'emploi des 55-64 ans tend à être plus élevé dans les pays où le taux de chômage est bas.

Une préoccupation des entreprises ?

→ Quelques enseignements des PME (picardes), 2004

- ◆ % de préoccupations variable selon les items proposés (18) mais jamais négligeable (1/11 à ½ des répondants)
- ◆ assez souvent : préoccupation définie mais sans idée de solution, davantage de solutions envisagées du côté des jeunes
- ◆ au « palmarès », alternance entre préoccupations portant :
 - **plutôt sur les recrues** → difficulté à faire suffisamment vite des nouvelles recrues des salariés expérimentés, difficulté à attirer des candidats
 - **sur les seniors** → pénibilité-usure, manque de motivation en fin de carrière
- ◆ lien normal, mais non exclusif, entre préoccupations dominantes et structure d'âge effective d'un établissement
- ◆ opinion d'ensemble plutôt positive sur les seniors