

Âge et Travail

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

Colloque organisé par la DARES

Le 13 mars 2007

Paris, Union Internationale des Chemins de Fer (UIC)

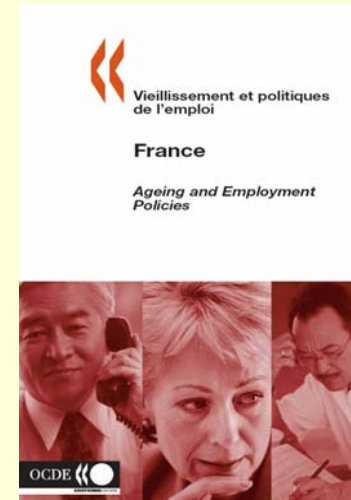


Ministère de l'emploi,
de la cohésion sociale
et du logement

QUELLE POLITIQUE DE L'EMPLOI EN FRANCE POUR LES SENIORS A L'AUNE DES EXPERIENCES ETRANGERES ?

Mark Keese et Anne Sonnet

Direction de l'emploi, du travail et des
affaires sociales
OCDE

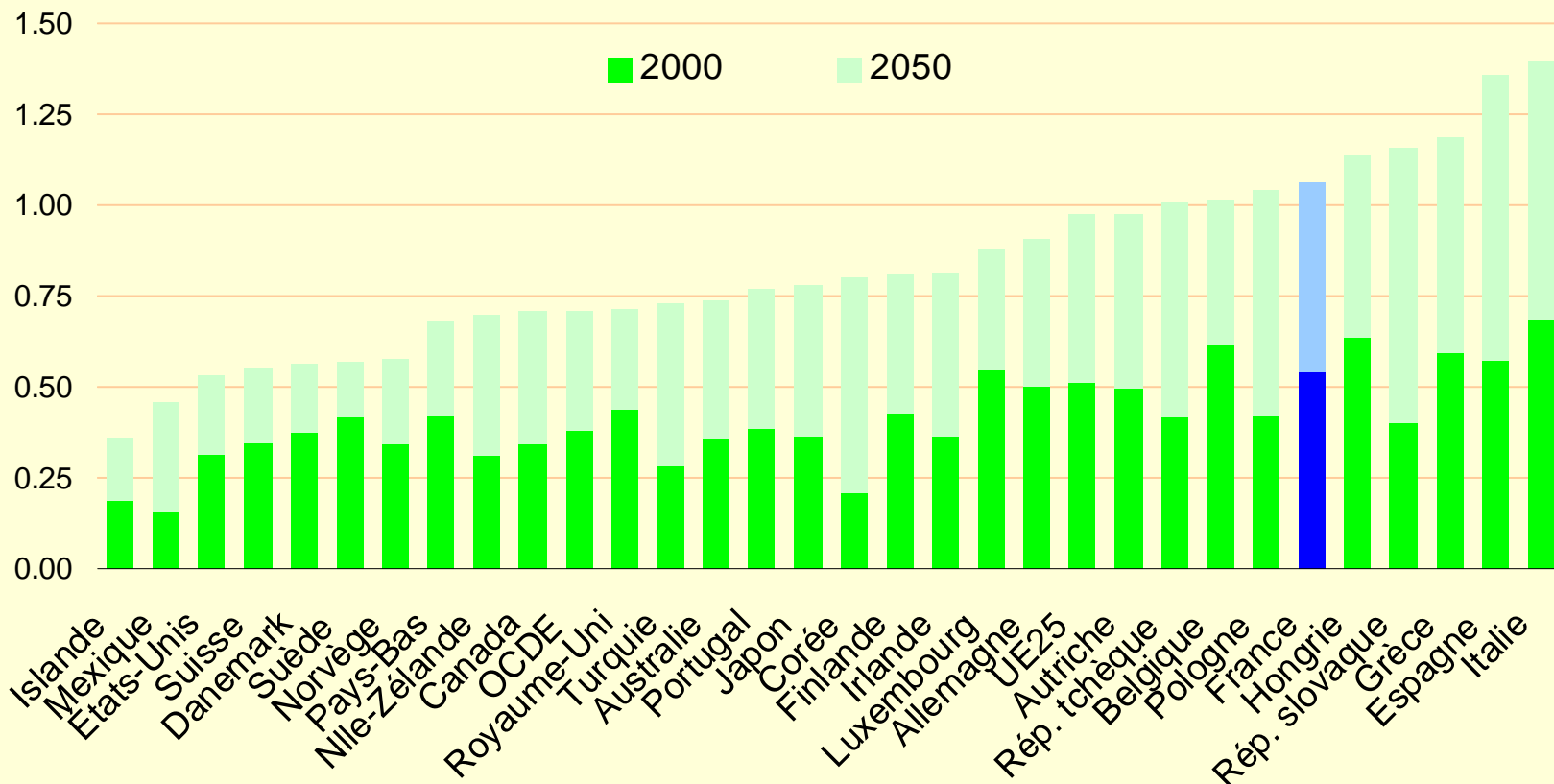


Âge et Travail – Emploi et travail des seniors : des connaissances à l'action
13 mars 2007 – UICP, Paris.

Les défis économiques et sociaux liés au vieillissement de la population

- Sans un prolongement de la vie active, le nombre de retraités par travailleur doublera d'ici 2050 dans la plupart des pays de l'OCDE.

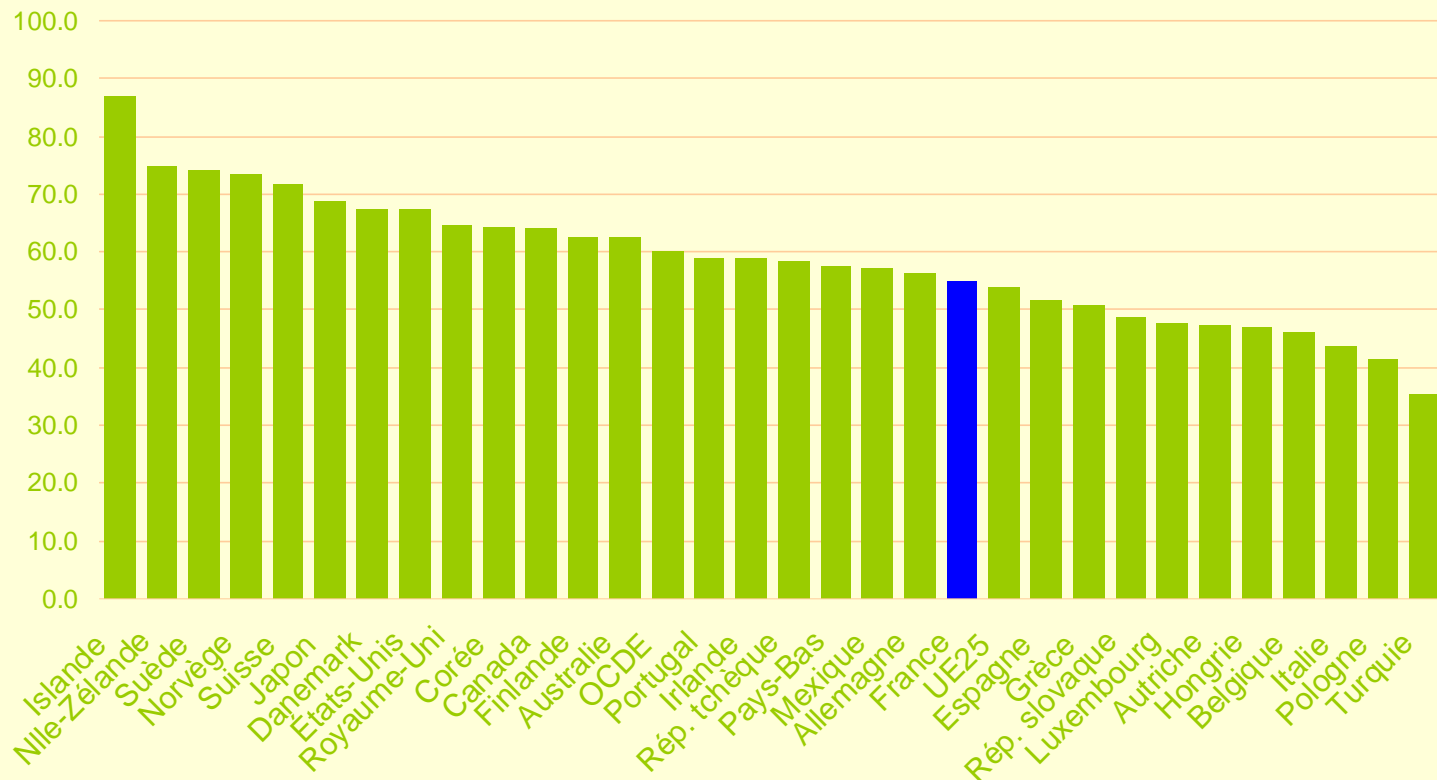
Nombre d'inactifs de 50 ans et plus par personne active



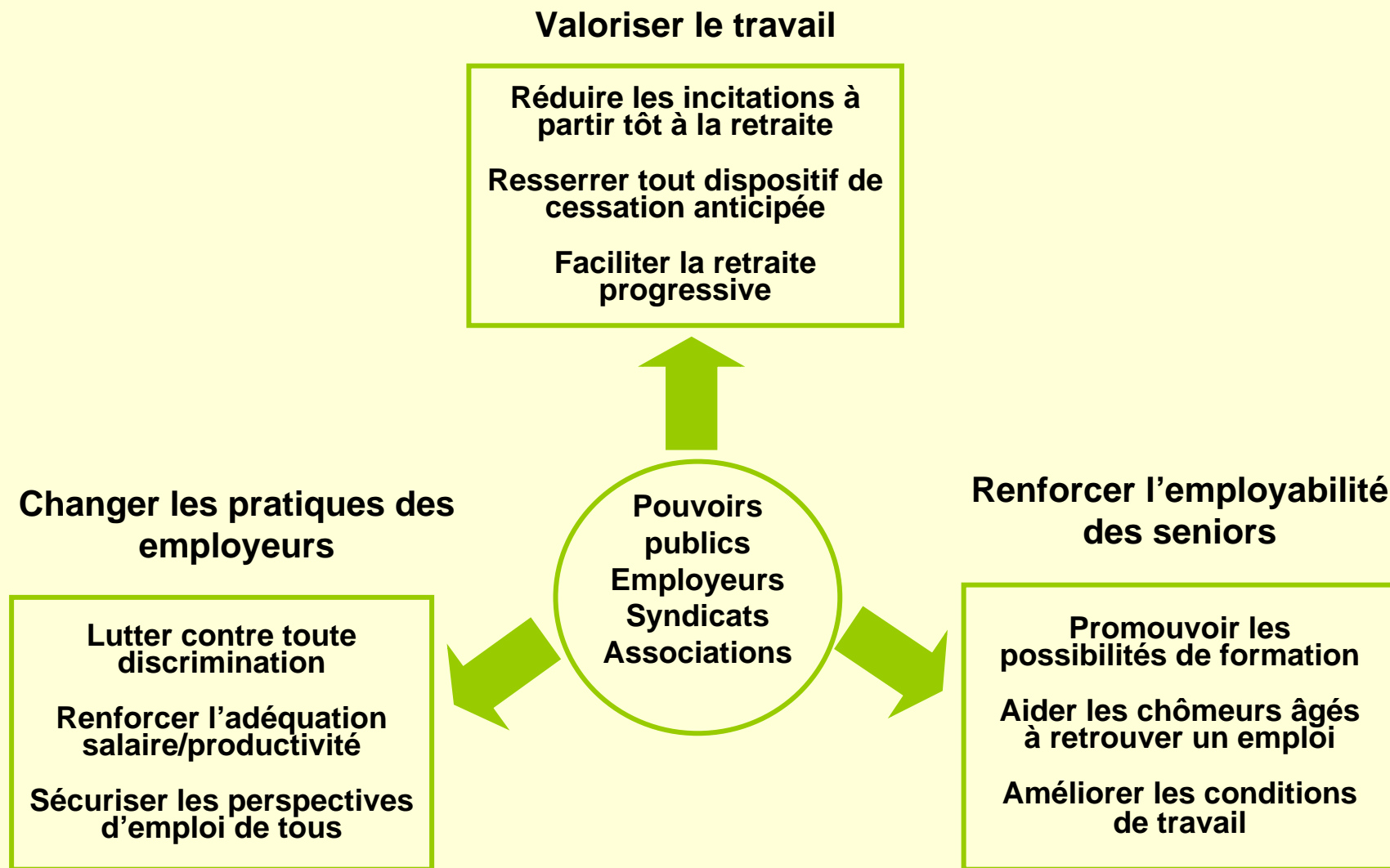
Il faut promouvoir l'emploi après 50 ans, mais comment faire ?

- Les obstacles à l'emploi auxquels sont confrontés les seniors en France semblent être particulièrement sévères et une réforme d'envergure s'avère nécessaire.

Taux d'emploi des personnes âgées de 50-64 ans (%), 2005



Les mesures clés à prendre : où se situe la France ?



Valoriser le travail pour réduire les incitations à partir tôt à la retraite

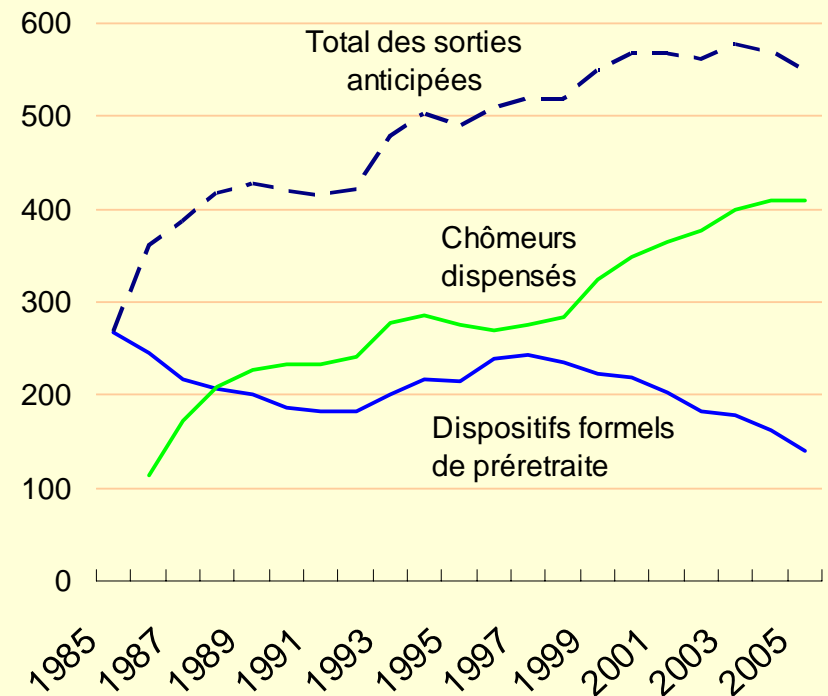
La réforme des retraites en France et ailleurs

- Ces réformes partagent un certain nombre de points (ajustements actuariels, surcote au delà de l'âge légal de la retraite ...)
- Cependant, de nombreux pays ont progressivement augmenté l'âge légal de départ à la retraite (États-Unis, Japon, Corée, Italie, Suisse et prévu en Allemagne).
- La France a privilégié l'augmentation du nombre d'années de cotisation et se lance dans la retraite flexible.
- L'âge d'ouverture des droits à la retraite reste 60 ans (même avant 60 ans pour ceux qui ont commencé à travailler très jeunes et dans les régimes spéciaux).
- En définitive, en France la réforme des retraites doit être poursuivie et amplifiée, notamment en valorisant le travail des seniors.

Valoriser le travail pour réduire toute incitation à une cessation anticipée d'activité

- Les possibilités de départ en préretraite publique ont été resserrées en France mais le nombre de chômeurs âgés dispensés de recherche d'emploi (DRE) a explosé.
- Les arrêts maladie et les pensions d'invalidité peuvent devenir une autre voie de cessation anticipée d'activité comme en Australie, en Autriche, en Finlande, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni.
- L'expérience de ces pays montre qu'il faut agir tôt. Il est plus facile de limiter les flux d'entrées dans ces dispositifs que de faire revenir dans l'emploi les personnes qui bénéficient déjà de pensions d'invalidité et qui sont pourtant encore aptes à travailler.

Les sorties anticipées en milliers de personnes



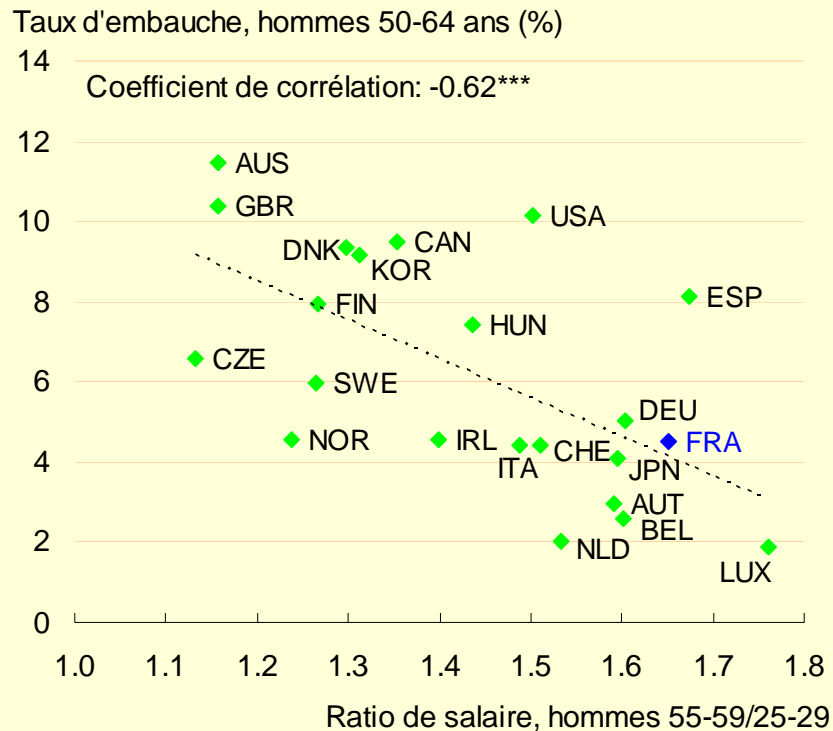
Des campagnes de communication pour changer les mentalités

- La France a lancé récemment plusieurs campagnes de communication dans le cadre du plan national d'action concerté pour l'emploi des seniors.
- Cette initiative a été clairement inspirée par l'expérience d'autres pays tels que la Finlande, les Pays-Bas et le Royaume-Uni.
- Il serait souhaitable que la France évalue l'impact de ces campagnes comme le Royaume-Uni l'a fait.

Changer les pratiques des employeurs

Mais il y a d'autres obstacles, plus objectifs, à l'emploi des seniors comme celui de leur coût salarial

- Le profil des salaires selon l'âge est plus pentu en France que dans la plupart des autres pays de l'OCDE.
- Certains pays ont déconnecté le lien entre salaire et ancienneté : en Suède, les clauses d'ancienneté ont été supprimées dans les conventions collectives.
- Dans d'autres pays, la France y compris, des subventions sont versées pour encourager l'embauche des seniors.
- Les leçons que la France devrait tirer de ces expériences sont d'éviter les subventions salariales qui ne sont pas bien ciblées et d'évaluer rigoureusement leur impact.



Changer les pratiques des employeurs

Sécuriser les perspectives d'emploi de tous

- Une législation rigoureuse sur la protection de l'emploi peut représenter un autre facteur qui décourage les employeurs à garder les seniors.
- Les assouplissements dans les différents pays ont plutôt porté sur la réglementation des contrats à durée déterminée (CDD). La France a été jusqu'à introduire un « CDD senior ».
- Les expériences internationales montrent qu'il est plus porteur de sécuriser les perspectives d'emploi de tous les travailleurs, qu'ils soient jeunes ou âgés, que de renforcer la protection de l'emploi de certaines catégories.
- La France, en annonçant la suppression de la contribution Delalande d'ici à 2010, peut inciter d'autres pays tels que l'Autriche, la Belgique, la Corée, l'Espagne et la Finlande, à réexaminer les mesures qui taxent le licenciement des seniors.

Renforcer l'employabilité des seniors

Améliorer les conditions de travail

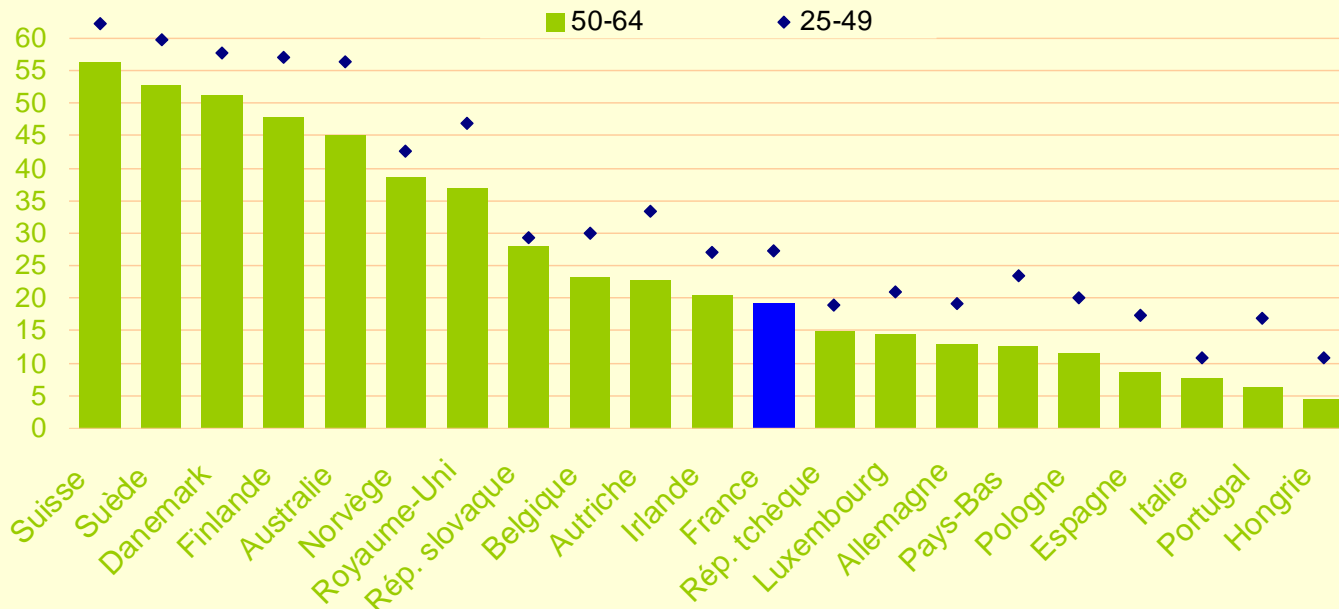
- La Finlande est probablement le pays de l'OCDE qui a pris le plus tôt des initiatives pour améliorer l'aptitude au travail des travailleurs (Plan national en faveur des seniors de 1998 à 2002 et actuellement le programme VETO).
- Les mesures mises en place en France, dont les actions menées par l'ANACT, n'ont pas la même ampleur.
- Il est cependant difficile d'apporter un jugement sur l'efficacité de ces initiatives.
- Dans quelques pays comme l'Australie et la Finlande, des objectifs précis ont été introduits sur la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, une approche qu'il serait utile d'adopter en France.

Renforcer l'employabilité des seniors

Permettre un accès accru à la formation professionnelle continue

- Le taux global d'accès à la formation continue est particulièrement faible en France et il y a un grand écart entre jeunes et seniors.
- L'accord interprofessionnel en France sur la formation tout au long de la vie semble un bon exemple mais doit être plus appliqué sur le terrain.

Pourcentage de salariés ayant reçu une formation au cours des 12 mois précédents, 2003



Renforcer l'employabilité des seniors

Aider les chômeurs âgés à retrouver un emploi

- Dans le passé, le Service public de l'emploi (SPE) a surtout privilégié le public des jeunes.
- Quelques pays ont commencé à mettre en place des dispositifs réservés aux demandeurs d'emploi âgés tel que le *New Deal 50 plus* au Royaume-Uni.
- Une démarche particulièrement prometteuse est de faire appel à des organismes extérieurs pour offrir des mesures d'emploi ciblées sur certains groupes de demandeurs d'emploi désavantagés (comme en Australie, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni).
- Une leçon importante à retenir pour ces dispositifs est qu'il faut éviter de cibler les bénéficiaires uniquement en fonction de leur âge. Cela peut devenir non seulement stigmatisant mais aussi inefficace.

Conclusion

- Le plan national d'action concerté pour l'emploi des seniors s'inscrit dans la lignée des bonnes pratiques expérimentées dans les pays de l'OCDE.
- Mais la réussite de la mise en œuvre de ce plan doit passer par l'adhésion de tous les acteurs sur le terrain.
- Il est également nécessaire d'évaluer rigoureusement son efficacité. La mise en place d'un groupe de suivi va dans la bonne direction.
- Apprendre de l'expérience des autres pays constituera une partie utile de cet exercice.