



Compte-rendu du 2^{ème} séminaire transnational Equal
ALBI, 3 avril 2003

Présents pour Part'@ge: Cécile Abattu, Bruno Lamotte, Jacques Mallen, Alain Mulard

Le colloque « *Le travail au fil des âges* » a été l'occasion d'une deuxième rencontre transnationale avec les partenaires belges (Michèle Wilhem), les partenaires du Sud Tarn (Bruno Blaise, Maria De Courlon, Alexandre Wodzinsky). Le partenaire Italien en lien avec les membres du sud Tarn était également présent (Chiara Tedone).

Quatre points d'entrée ont permis d'aborder la question du « travail au fil des âges » : celui de la démographie, de la sociologie d'entreprise, de l'ergonomie et de l'approche comparative européenne.

Alain Parant (expert démographe, Chercheur à l'Institut national d'études démographiques) a dressé un panorama des évolutions démographiques nationales en soulignant l'importance des enjeux actuels liés au vieillissement démographique. Il a notamment mis l'accent sur la question de la pérennité du système actuel de protection sociale et du système de retraite. Dans ce cadre l'emploi et la formation sont des variables clés. Il faut maintenir plus longtemps les travailleurs en activité d'une part et d'autre part il y a des réserves de populations activables : population jeune et population âgée. La formation tout au long de la vie et la rémunération à l'ancienneté sont les deux leviers d'un relèvement des taux d'emploi après 50 ans. A. Parant a poursuivi son analyse en montrant les différences d'évolutions démographiques en fonction des territoires et a insisté sur le problème de l'illisibilité des territoires liée à l'illisibilité statistique.

Anne Claude Hinault (Sociologue) a apporté un exemple concret de politique de gestion des ressources humaines créant les conditions favorables à la poursuite d'activité en fin de carrière à partir du cas d'un laboratoire pharmaceutique français. Ce laboratoire a mis en place un accord de préparation à la retraite qui favorise le départ « en douceur » des personnes en fin de carrière par la possibilité de travailler à temps partiel progressif sur les 6 dernières années de la carrière sans diminution de salaire. Cet accord permet aussi une gestion prévisionnelle des départs à la retraite. A. C. Hinault a cherché à montrer que le travail à temps partiel peut favoriser le maintien dans l'emploi des personnels seniors. Elle a aussi insisté sur l'importance des trajectoires passées des

individus, des liens au travail, de l'extérieur par rapport au vécu du dispositif de pré-retraite. Il ressort aussi l'importance de ne pas stigmatiser les personnels seniors et de valoriser leurs compétences dans le collectif de travail.

On peut indiquer que cet exemple est difficilement généralisable dans la mesure où l'entreprise est dans ce cas précis suffisamment riche pour ce permettre de maintenir les salaires malgré la réduction du temps de travail.

Véronique Pilnière (Ergonome) a apporté l'exemple d'une entreprise qui cherchait à mettre en place un projet visant à maintenir dans l'emploi des personnes en restriction d'aptitudes. L'entreprise s'est centrée sur la réduction de la pénibilité de certains postes, liant cette pénibilité aux manutentions importantes, la pénibilité étant davantage ressentie par la population vieillissante, et en réduction d'aptitude. Cet exemple montre que le travail lui même peut faire vieillir. Il y a une responsabilité sociale de l'entreprise quand 50 % des salariés ayant 20 ans d'ancienneté sont en restriction d'aptitude. V. Pilnière a également mis en avant le besoin de prendre en compte les savoir faire et l'expérience des opérateurs pour en faire un point d'appui dans l'amélioration des conditions de travail des personnels seniors. Il devient ainsi possible d'allier santé et production et de rester efficace économiquement.

Violaine Delteil a présenté les expériences des pays du nord de l'Europe en faveur de l'emploi des plus âgés¹. 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

¹ 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.

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 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'incitation financière. 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 détournés : 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 se situer dans une perspective plus large et de donner un sens à la formation tout au long de la vie.

Au cours de colloque, Chiara Tedone a présenté le programme de travail du partenariat italien. Il porte sur la professionnalisation des comptables de plus de 50 ans grâce à l'utilisation des technologies de l'information et de la communication.