

La question de l'âge en Europe



En Europe, la question de l'âge est un sujet d'actualité - a-t-il jamais cessé de l'être ? - d'actualité démographique, mais aussi sociale. Selon l'expression empruntée à Anne-Marie Guillemard, "*nos sociétés prennent de l'âge*" et, au-delà de la simple traduction de ce vieillissement sur l'aspect des pyramides des âges, on comprend que cela ne puisse pas aller sans retentissement sur le monde du travail et de la santé au travail.

A quelles évolutions de la structure par âge d'une société fait-on référence lorsqu'on évoque son vieillissement ?

Un premier indicateur simple pourrait être trouvé dans l'augmentation de l'âge moyen de la population. A titre d'exemple, l'âge moyen des pays de l'Union européenne (Europe des Quinze) était de 38,8 ans en 1995 et se situera autour de 42,3 ans en 2015. Mais cet indicateur agrège des réalités trop différenciées pour autoriser une bonne appréhension de cette question. A première vue, dire que les sociétés prennent de l'âge renvoie à l'idée d'une augmentation de

la part des plus âgés sur l'ensemble de la population, tenant à l'allongement de l'espérance de vie. C'est à la fois vrai et en même temps très insuffisant. Le problème réside dans un double vieillissement :

- **vieillissement "par le haut"**, illustré par les chiffres du tableau ci-contre, et directement lié à la thématique de la retraite, puisque les âges de 60 ou 65 ans définissent généralement, dans nos sociétés, la frontière entre l'activité et l'inactivité.

- **vieillissement "par le bas"**, tenant au ralentissement de la natalité (même si la France dans ce domaine tire plutôt bien son épingle du jeu).

Ce vieillissement concerne aujourd'hui dans nombre de pays la population d'âge actif. Cette population "prend de l'âge" car le poids des plus de 45 ans en son sein s'accroît, aux dépens des générations plus jeunes. Outre les conséquences sur le financement des systèmes de retraite, s'ajoute donc





Europe (15) : ratio 45-64 ans / 20-59 ans en population active

1995 : 35 %

2015 : 43 %

Europe (15) : ratio > 60 ans / 20-59 ans en population active

2000 : 39 %

2020 : 54 %

France : plus de 60 ans / population totale

1995 : 20 %

2015 : 25 %

Source : Eurostat et Insee

un autre défi qui est celui du vieillissement de la main-d'œuvre.

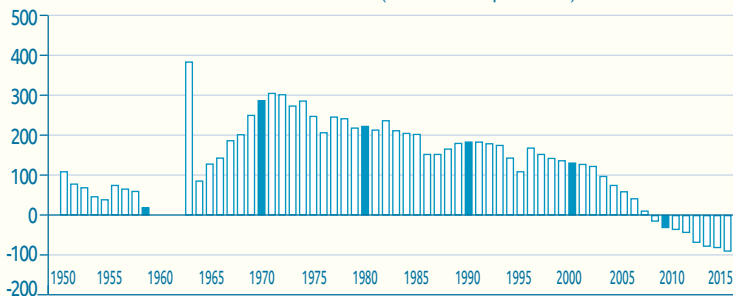
La comparaison de ce type de données est évidemment subordonnée au choix de la catégorie de population au dénominateur, et des limites de classe d'âge au numérateur. Si bien qu'il est probablement plus éclairant de regarder les évolutions avec une vision "différentielle", comme le permet la notion d'apport démographique à la population

active qui n'est, ni plus ni moins, que le solde entre les entrées et les sorties du marché du travail (→ graphique ci-dessous).

Le scénario d'une "négativation" prochaine de l'apport démographique à la population active ne semble pas être une pure fiction. Selon l'INSEE, l'indice de remplacement (renouvellement) de la population en âge de travailler, qui était de 7% en 2000, passera à - 0,1% en 2010.

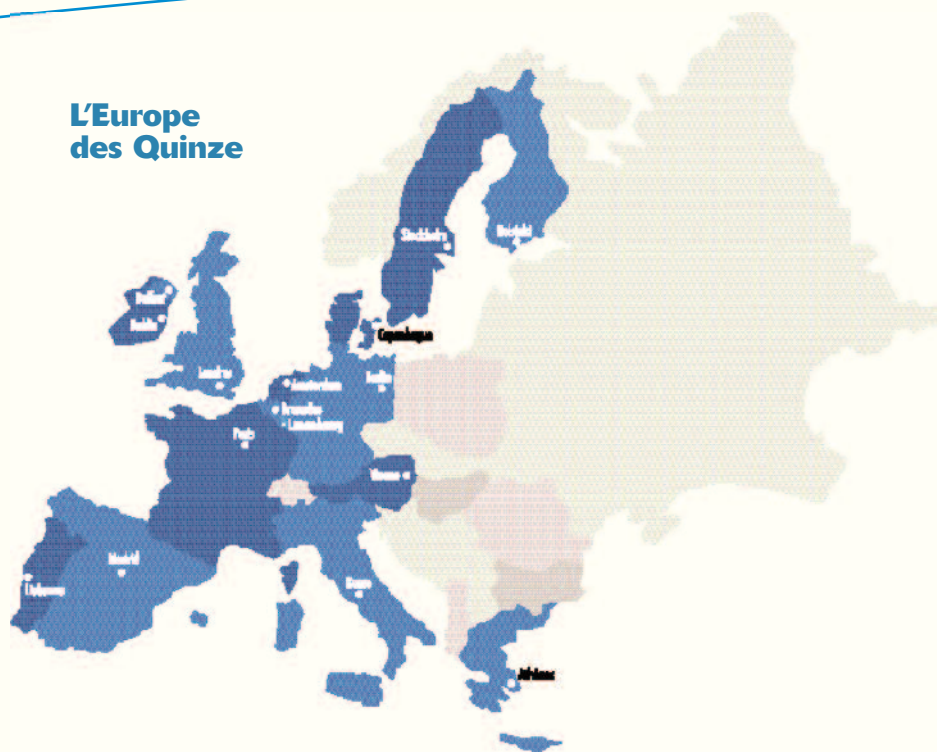


**Apport démographique annuel à la population active
1951-2001 en France** (en milliers de personnes)



Source : ISMEA, Rapport du CES Ages et Emploi à l'horizon 2010.

L'Europe des Quinze



Géographie et indicateurs

Les évolutions démographiques qui viennent d'être évoquées touchent peu ou prou tous les pays développés, aux différences de calendrier près. En revanche, les réponses ou tentatives de réponses apportées aux problèmes qui en découlent sont extrêmement diversifiées, impliquant des situations notoirement différentes en Europe et dans le monde.

Nous utilisons comme indicateurs le **taux d'activité** (rapport entre le nombre d'actifs, actifs occupés et

chômeurs, et la population totale correspondante) et le **taux d'emploi** (proportion de personnes disposant d'un emploi parmi celles en âge de travailler de 15 à 64 ans). Le taux d'emploi reflète la capacité d'une économie à utiliser ses ressources en main-d'œuvre. Il est mieux adapté à la mesure de l'activité effective du groupe "âgé" au sein des populations.

Outre la comparaison par pays, nous avons retenu, également, la différenciation par sexe comme outil de présentation.

La situation en Europe

Nous nous limitons ici à l'Europe dite "des Quinze". Ce parti pris ne saurait émaner d'une vision réductrice de l'évolution historique européenne mais repose sur un souci de cohérence en matière de parcours économique et d'homogénéité des sources statistiques. Les données sont issues d'Eurostat.

"L'Union européenne a érigé la question des salariés vieillissants comme un élément majeur de l'agenda politique. Dans son rapport sur "Le marché du travail européen à la lumière des évolutions démographiques" (1999), le groupe d'âge 50-64 ans est identifié comme le

réservoir principal de main-d'œuvre pour l'avenir. En conséquence, il est devenu essentiel de préserver son employabilité et de prévenir son exclusion du marché du travail" (Anne-Marie Guillemard).

Le Conseil européen de Lisbonne a voté en 2000 un avis sur "les travailleurs âgés" estimant que "des actions devront être conduites sous l'impulsion de l'Union européenne, des États membres et des partenaires sociaux, afin de relever, avant tout, le taux d'emploi des travailleurs âgés".

Le Conseil européen de Stockholm a fixé pour la première fois en 2001 un objectif chiffré : porter à 50% le taux d'emploi moyen de la tranche d'âge des 55-64 ans à l'horizon 2010.

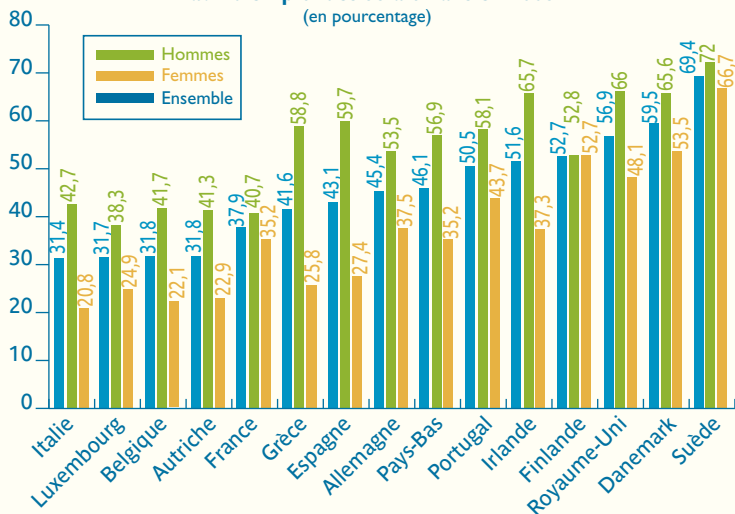
“Objectif 2010 : porter à 50% le taux d’emploi moyen des 55-64 ans”

10

11



Taux d'emploi des 55 à 64 ans en 2005
(en pourcentage)



Les chiffres des taux d'emploi hommes et femmes réunis (graphique ci-dessus) indiquent que nous en sommes assez loin. Ils montrent de très fortes disparités entre les pays, six seulement atteignant ou dépassant ce seuil de 50%.

Le niveau du taux d'emploi est globalement très inférieur pour les femmes, notion bien connue mais recouvrant une question au bout du compte assez complexe car les données statistiques transversales ne permettent pas de dissocier les effets de sens contraire de deux événements qui sont intervenus conjointement pour les générations de femmes de plus de 50 ans : une entrée plus massive sur le marché du travail mais associée à une sortie plus précoce.

A partir des chiffres présentés ici, il est possible d'effectuer un classement (et non un jugement !) en trois groupes par rapport au taux d'emploi : niveau faible (en rouge), niveau moyen (en vert), niveau élevé (en gris) dans le tableau page suivante.

On notera, sur le graphique ci-dessus, que la **France** est, après la Finlande, le pays pour lequel la différence entre le taux d'emploi hommes-femmes est la plus faible. En revanche, les écarts sont importants pour la Grèce, l'Espagne, l'Irlande et le Portugal. Le tableau ci-contre montre pour sa part une distribution homogène de l'appartenance aux différents groupes quant à la répartition hommes-femmes, pour neuf des quinze pays. Il existe une sous-représentation

HOMMES (H)	TOTAL H + F	FEMMES (F)
En-dessous de 50% Italie Luxembourg Belgique Autriche <u>France</u>	En-dessous de 40% Italie Luxembourg Belgique Autriche <u>France</u>	En-dessous de 30% Italie Luxembourg Belgique Autriche Grèce Espagne
Entre 50 et 60% Grèce Espagne Allemagne Pays-Bas Finlande Portugal	Entre 40 et 50% Grèce Espagne Allemagne Pays-Bas	Entre 30 et 40% Allemagne Pays-Bas <u>France</u> Irlande
Au-dessus de 60% Irlande Royaume-Uni Danemark Suède	Au-dessus de 50% Portugal Irlande Finlande Royaume Uni Danemark Suède	Au-dessus de 40% Portugal Finlande Royaume Uni Danemark Suède

Tableau construit à partir du graphique sur les taux d'emploi des 55-64 ans (page précédente)

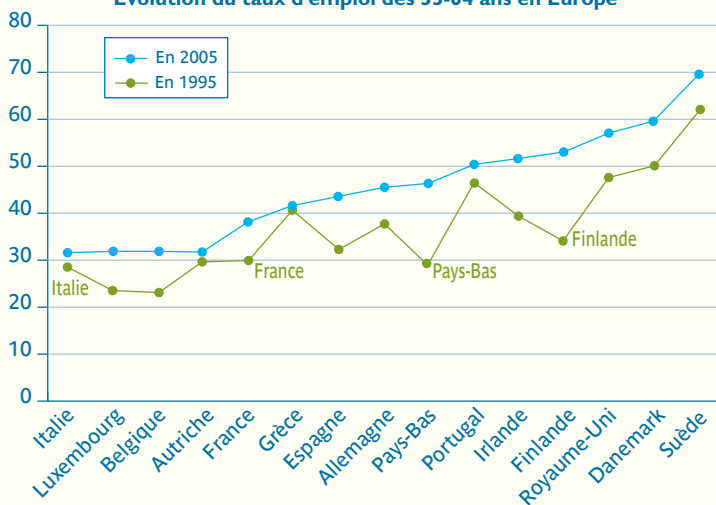
relative féminine pour la Grèce, l'Espagne, l'Irlande, et une sur-représentation pour la France et le Portugal.

Si l'on raisonne maintenant en matière de mouvement et non plus de niveau, l'évolution regardée sur une décennie est très contrastée (→ graphique page suivante).

On peut schématiquement distinguer quatre groupes de pays : un premier groupe composé de la Finlande et des Pays-Bas a redressé de façon spectaculaire le niveau d'emploi

des 55-64 ans (plus de 17 points d'augmentation) ; un deuxième groupe, constitué de l'Irlande et de l'Espagne, se situe dans une ascension forte (entre 11 et 13 points) ; un troisième groupe, dans lequel figurent la France, l'Allemagne, la Belgique et le Luxembourg, voit un relèvement modéré du taux d'emploi (autour de 8 points) ; enfin, un dernier groupe avec l'Italie, l'Autriche et la Grèce pour lequel l'évolution sur la décennie a été faible voire inexistante.

Évolution du taux d'emploi des 55-64 ans en Europe



Intentions, perspectives et réalités

Nous l'avons dit, la direction est fixée, les incitations sont fortes. Un an après le Conseil européen de Stockholm affirmant l'objectif d'un taux d'emploi à 50% pour la catégorie d'âge 55-64 ans à l'horizon 2010, celui de Barcelone a confirmé, en 2002, cette orientation

“Utiliser tout le potentiel des travailleurs âgés”

en préconisant de relever de cinq ans, d'ici 2010 également, l'âge moyen de sortie du marché du travail.

Le cadre législatif a été fourni par la directive du Conseil 2000/78/CE du 27 novembre 2000 qui trace un schéma général pour un traitement non discriminatoire dans l'emploi,

couvrant tous les champs de la discrimination, dont l'âge.

En 2003, dans un rapport adressé au Conseil européen de Bruxelles et intitulé *"Accroître l'emploi des travailleurs âgés et retarder leur sortie du marché du travail"*, la Commission

européenne insiste fortement sur le rôle que doivent jouer les gouvernements des États membres et les

partenaires sociaux pour utiliser tout le potentiel de leurs travailleurs âgés.

Depuis, deux autres rapports émanant des groupes présidés par Wim Kok, ancien premier ministre néerlandais, sont allés dans le même sens.



Interview



Gérard CORNET

Gérontologue, expert auprès de la Commission européenne et pour le groupe Emploi de la plate-forme Age.org. - Coordinateur transnational pour Alliances

Quel est le sens de votre action au sein du projet transnational Partage ?

Notre projet commun s'appelle en effet Partage, c'est-à-dire que nous partageons des méthodologies d'action et des expérimentations concrètes en entreprise centrées sur trois axes de travail : la gestion des parcours professionnels et la formation, garantes de l'employabilité des salariés tout au long de la vie, la prévention santé débouchant sur le bien-être au travail, la coopération interactive entre les générations qui permet de lutter efficacement contre les représentations négatives et les stéréotypes de l'âge. Les entreprises, les contextes et les cultures sont certes différents, mais les problèmes de fond auxquels sont confrontées les entreprises partenaires sont très proches. Notre ambition est de faire prendre conscience que dans notre économie - où la qualité du service rendu compte autant sinon plus que le prix - le rôle des seniors, hommes et femmes, devient un facteur essentiel de compétitivité à condition qu'une politique adéquate d'organisation du travail et d'optimisation des ressources humaines soit mise en place. L'adoption de mesures simples et de bon sens suffit parfois, si elles font l'objet d'un consensus, fruit d'une bonne écoute à tous les niveaux.

L'écoute et le consensus que vous évoquez, et sur lesquels se fondent les rapports sociaux dans les pays nordiques, sont-ils vraiment envisageables dans les entreprises françaises ou italiennes ?

Nous n'avons certes pas la même culture du consensus social. Mais le maintien des compétences, de la santé et du bien-être au travail, la coopération interactive entre les générations dans le respect de leurs valeurs, impliquent une co-responsabilité des salariés et de la direction qui rend obsolètes les affrontements idéologiques. Rien ne peut se construire sans une confiance et une transparence réciproques. Le nouveau paradigme de la gestion des ressources humaines suppose une réorganisation du travail et un renouveau du dialogue dans l'entreprise fondés sur l'écoute intelligente de la base, la valorisation du rôle, des savoir-faire et des compétences cachées et pourtant utiles des anciens. Nous devons rechercher une optimisation des talents présents dans la diversité des générations qui s'inspire largement des expériences nordiques. C'est le grand mérite des programmes européens, comme Equal ou Progress qui va prendre le relais, de s'en faire l'écho en suscitant le partage d'expériences, ouvrant ainsi un horizon pour l'emploi des seniors qui va bien au-delà des objectifs de Stockholm pour 2010.

Pour autant, qu'en est-il aujourd'hui ?

Compte tenu de la constatation effectuée plus haut du faible niveau du taux d'emploi de certains pays (dont la France), on peut penser que le simple effet mécanique de mesures conjoncturelles et limitées ne saurait permettre un rattrapage net et rapide. Michèle Thozet (Unité Equal, Direction générale Emploi et Affaires Sociales, Commission européenne) écrit :

"...On constate un écart entre la mise en vigueur de nouvelles conditions pour l'obtention des retraites à taux plein (réforme des retraites dans la plupart des États membres de l'Union européenne) et la pratique observée au sein des entreprises. L'importance de cessations anticipées d'activité mises en œuvre depuis

plus de trente ans dans une conjoncture de fort chômage et de restructurations d'entreprises a conduit à l'exclusion de plus en plus précoce du marché du travail des salariés les plus âgés. Ces pratiques ont conduit à la dégradation de l'image des salariés de plus de 55 ans, au manque d'investissement de la part des entreprises dans la formation de ces salariés et dans l'adaptation de l'organisation de leur travail.

Pour l'avenir, la question qui se pose est de savoir si les gouvernements des États membres ainsi que les partenaires sociaux pourront se satisfaire d'une force de travail si réduite ou si les entreprises devront soit adapter l'organisation de leur production à une main-d'œuvre plus âgée, soit recourir à la délocalisation vers des pays tiers".



En Europe, les 55-64 ans représentent le réservoir principal de main-d'œuvre pour l'avenir



Interview

Florence BAPTISTE

*Partenaire européen du projet Alliances
et responsable transnational du projet Ricominicio da 45*

Quelle est la situation des seniors italiens sur le marché du travail ?

Les personnes de plus de 50 ans sont sous-représentées sur le marché du travail en Italie, y compris dans le Piémont à tradition industrielle. Cette sous-représentativité est liée à une série de facteurs sédimentés dans le temps. Par exemple, depuis les années 80, en cas de restructuration d'entreprise, ce sont les travailleurs les plus âgés qui font les frais des coupes et sont donc invités à partir en préretraite. En outre, la stagnation économique actuelle n'aide pas les entreprises à percevoir le problème de la sortie du marché du travail de la génération baby-boom à horizon 2008-2010, et conséquemment de la tension sur le marché du travail.

Quelle est votre contribution dans Alliances ?

Nous devons réaliser un guide européen de bonnes pratiques sur des questions telles que la santé et le bien-être au travail, la coopération intergénérationnelle et la gestion des âges, les parcours professionnels et les fins de carrière. Dorénavant, la vie professionnelle devra se dérouler sur près de 40 ans et il n'y a pas vraiment de propositions concrètes pour accompagner les entreprises qui seront appelées à gérer les parcours professionnels sur un arc de temps aussi long. L'heure est venue de proposer des approches pour une gestion des âges dans le cadre du travail, soutenue par un système de protection sociale, de formation, d'évaluation des compétences qui pousse les personnes et les entreprises à penser différemment et à agir différemment.

Et plus précisément dans quelles directions ?

Sur la base d'une première phase de diagnostic et d'analyse des pratiques des entreprises en termes de gestion des ressources humaines, durant laquelle nous avons travaillé pour une prise de conscience des enjeux liés à la gestion des âges, nous avons défini, avec les entreprises partenaires du projet, des plans d'actions calibrés sur la réalité de chaque modèle d'organisation. Dans certains contextes, nous avons mis en place des protocoles d'action destinés à gérer le transfert de compétences et d'expériences entre différentes catégories de salariés. Dans d'autres, nous avons travaillé sur la notion de bien-être sur le lieu de travail conduisant de très petites PME à s'interroger sur les conditions effectives de travail et les possibles améliorations pour rendre la tâche des salariés plus aisée. D'autres pistes encore ont été ouvertes par Environment Park. Ce parc scientifique centré sur l'environnement propose d'utiliser comme vecteur de sensibilisation des entreprises les normes ISO 9001-14001 ou EMAS 761/01 et BS 800 qui leur sont plus familières en intégrant, à l'approche environnementale, les thèmes de la santé, du bien-être au travail et de l'âge.

Le programme Equal

Pour lutter contre toute forme de discrimination et d'inégalité dans le monde du travail et de l'emploi en Europe, le Fonds social européen, à travers le programme d'initiative communautaire Equal, impulse et soutient des actions expérimentales sur la période 2001-2008. Chaque projet doit s'attacher à résoudre un problème de discrimination précis, identifié et est mis en œuvre par des partenariats de développement (PDD).

Ces partenariats de développement réunissent des acteurs concernés par une problématique commune et leur objectif est d'obtenir un impact réel sur les politiques et les dispositifs régionaux, nationaux ou européens.

L'égalité des chances entre les femmes et les hommes, et la coopération transnationale sont des principes clés qui sous-tendent Equal. En France, la mise en œuvre du programme est coordonnée par le ministère de l'Emploi, du Travail

et de la Cohésion sociale, département du Fonds social européen ; en Île-de-France, elle est placée sous l'autorité du Préfet via la Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Pour en savoir plus :
www.equal-france.com

Alliages

"Donnez un avenir à votre entreprise, donnez un avenir à votre parcours professionnel", tel est le credo du projet Equal Alliages. Ce projet européen qui réunit l'ACMS, Adecco, Agirc-Arrco, le CEMS (Centre des mouvements sociaux), STEFTFE et MCC Mobilités, aborde la question des âges, de la diversité et de l'égalité des chances dans une autre optique que celle des contraintes légales.

Son concept global est la **valorisation de la diversité à tous les âges**. L'objectif des partenaires est d'élaborer et d'expérimenter ce concept global par eux-mêmes qui sont au cœur des changements nécessaires pour faire évoluer les représentations et les modes d'action.

Alliages est une alliance pour construire de nouvelles pratiques, une politique de gestion des âges et de la diversité fondée sur quatre volets : la lutte contre les discriminations, la gestion des compétences à tous les âges, la prévention en matière de santé et l'amélioration des conditions de travail, le développement de la coopération intergénérationnelle.



Semaine européenne de la sécurité et de la santé au travail

L'Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail a été créée en 1996. Sa fonction principale est de recueillir et de diffuser les informations techniques, scientifiques et économiques disponibles dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail. Elle organise, chaque année, une semaine thématique sous la forme d'une campagne de sensibilisation destinée à mieux prévenir les risques professionnels et à sensibiliser employeurs, salariés, représentants du personnel, médecins du travail. En 2005, le thème choisi était "le bruit". En 2006, pour sa septième édition, la Semaine européenne pour la santé et la sécurité au travail s'est consacrée à "la santé et la sécurité des jeunes au travail". Selon les statistiques de l'Union européenne, le taux d'incidence des accidents du travail non mortels, parmi les jeunes âgés de 18 à 24 ans, est supérieur de 50% au moins aux taux constatés pour les autres tranches d'âge.

Pour cela, les partenaires d'Alliages s'appuient sur la complémentarité de leurs expertises dans la gestion de l'emploi, des compétences, de la santé au travail, des relations intergénérationnelles

pour transformer en capital l'expérience de leurs salarié(e)s en deuxième partie de carrière.

Coopération transnationale

Dans le cadre de la coopération transnationale avec le projet italien du Piémont **Ricomincio da 45 +**, les partenaires d'Alliages élaborent des méthodologies de transfert des pratiques avec les entreprises clientes, notamment les PME, les adhérents et les communautés professionnelles. Les objectifs communs aux deux projets sont centrés sur le maintien dans l'emploi des

personnes âgées de 45 ans et plus, notamment à risque d'exclusion.

“Valoriser la diversité à tous les âges”

L'objectif du partenariat transnational est de favoriser l'échange d'expérimentations et de méthodologies axées

sur les pratiques dans la gestion des ressources humaines et des parcours professionnels au sein des entreprises partenaires pour les proposer aux autres entreprises, en ciblant essentiellement les PME.

Cette proposition se fera par la diffusion d'un guide pratique de sensibilisation pour faire face à l'allongement de la vie professionnelle ; élaboré en commun, ce guide sera destiné aux dirigeants des PME et de leurs salariés.

Pour en savoir plus : www.vectorat.com/alliages/home.php