

EUROGIP

L'emploi et la santé au travail des SENIORS en Europe

Septembre 2008
Note thématique
Réf. Eurogip-32/F



Comprendre les risques professionnels en Europe

Introduction

Les pays membres de l'Union européenne vivent aujourd'hui un important bouleversement démographique. Celui-ci s'explique par la baisse de la natalité et l'allongement de l'espérance de vie, entraînant un phénomène de vieillissement de la population. Par ailleurs, l'arrivée à l'âge de la retraite de la génération dite du "baby boom" et l'entrée généralement plus tardive des jeunes sur le marché du travail font craindre une pénurie de main-d'œuvre.

Pour les pays européens, s'adapter à ces changements démographiques constitue un défi majeur d'ampleur inégale selon les politiques nationales choisies. La réforme des systèmes de retraite - notamment l'allongement de la durée d'activité et l'objectif d'augmenter le taux d'emploi des seniors - représente sans aucun doute l'un des axes majeurs. Mais l'amélioration des conditions de travail, la formation professionnelle continue et les actions de communication constituent d'autres leviers sur lesquels il est possible d'agir. Toutefois, pour garantir le succès des mesures visant à prolonger la vie active, la promotion de la santé en général et de la santé au travail des seniors en particulier semble être un préalable indispensable.

Les pouvoirs publics, les partenaires sociaux, les entreprises, les organismes de sécurité sociale, principalement ceux qui gèrent l'assurance "Accidents du travail-maladies professionnelles", ont à se mobiliser dans une véritable révolution culturelle visant à faire changer les mentalités et les pratiques.

Cette note a pour objet de dresser un état des lieux de l'emploi des seniors en Europe, de passer en revue les politiques globales visant à augmenter leur chances professionnelles et de présenter un panorama de mesures élaborées pour augmenter leur taux d'emploi dans les pays membres de l'Union européenne.

1 - L'emploi des seniors dans l'Union européenne

1.1 État des lieux

La politique européenne relative au vieillissement de la population active est directement rattachée à la Stratégie de Lisbonne⁽¹⁾. Adoptée par le Conseil européen de 2000, cette Stratégie prévoit de "faire de l'Union européenne l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde, capable d'une croissance économique durable accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale". C'est dans cette perspective qu'en mars 2001 le Conseil de Stockholm⁽²⁾ a fixé comme objectif aux États membres de porter à 50 % d'ici à 2010 le taux d'emploi des seniors, c'est-à-dire des personnes âgées de 55 à 64 ans.

En 2004, l'enquête européenne SHARE - Survey on Health, Ageing and Retirement in Europe⁽³⁾ - sur la santé, le vieillissement et la retraite en Europe a été réalisée auprès de 22 000 personnes de 50 ans et plus vivant dans l'un des dix pays suivants : l'Allemagne, l'Autriche, le Danemark, l'Espagne, la France, la Grèce, l'Italie, les Pays-Bas, la Suède et la Suisse. Cette enquête montre que la proportion de personnes âgées de 50 à 59 ans encore en activité et souhaitant partir en retraite au plus tôt varie très fortement d'un pays à l'autre.

L'Europe semble coupée en deux :

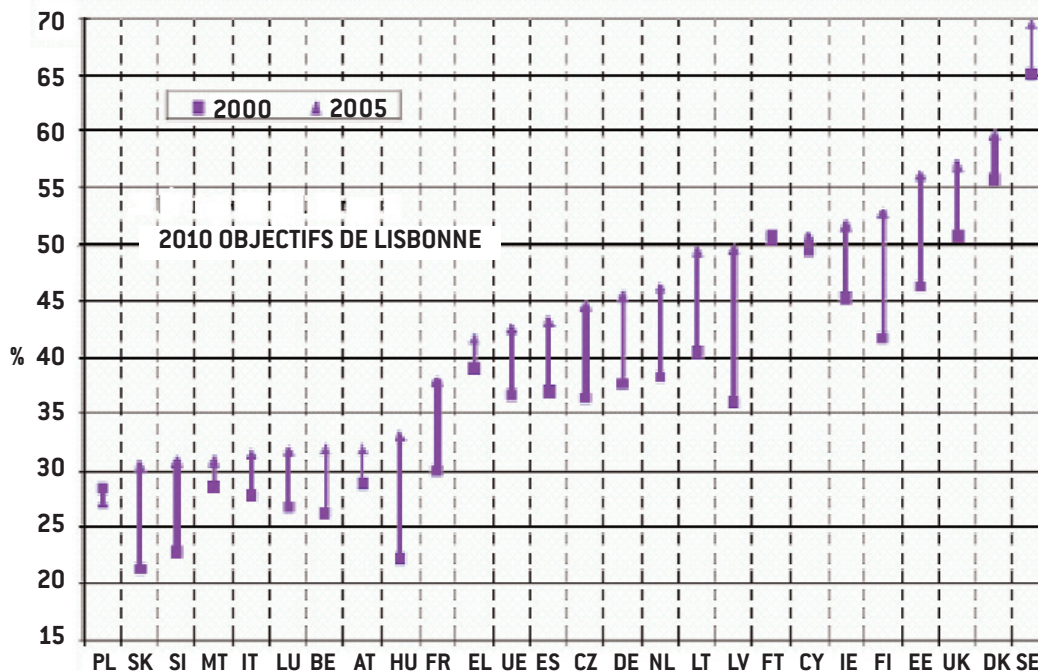
- dans le Nord, 43 % seulement des personnes interrogées expriment le souhait d'un départ rapide du monde du travail en Suède, au Danemark, en Allemagne et 31 % aux Pays-Bas ;
- dans le Sud, la part des personnes voulant prendre leur retraite au plus tôt est nettement majoritaire puisqu'elle atteint 57 % en France et en Grèce, 60 % en Italie et 67 % en Espagne.

Les écarts observés sont liés à des différences institutionnelles : âge légal de la retraite plus ou moins élevé, absence ou présence d'incitations à prolonger l'activité professionnelle au-delà de l'âge légal ou, à l'inverse, ampleur des systèmes de cessation anticipée d'activité mis en place par les différents pays.

L'âge légal de départ à la retraite varie d'un État à l'autre, voire d'un secteur d'activité ou d'un genre à l'autre. Il se situe actuellement dans l'Union européenne dans une fourchette allant de 58 ans pour les femmes roumaines et bulgares à 67 ans pour tous au Danemark. Dans de nombreux pays, l'âge moyen de sortie du marché du travail est nettement en deçà de l'âge légal de la retraite. En 2005, il était par exemple de 58,8 ans en France, 59,7 ans en Italie et 59,8 ans en Autriche⁽⁴⁾.

Les réformes introduites dans la plupart des pays européens en vue de garantir la pérennité des systèmes de retraite tendent toutes à repousser l'âge de la retraite,

Taux d'emploi des seniors (55-64 ans) de 2000 à 2005



Source : Eurostat, Enquête sur le forces de travail (EFT-UE) - moyennes annuelles

[1] voir les notes page 11

Le taux d'emploi des 55-64 ans en 2007

D'après l'Enquête d'EUROSTAT sur les forces de travail 2007⁽⁵⁾, dans l'ensemble des pays de l'UE-27, le taux d'emploi des personnes âgées de 55 à 64 ans était en hausse et atteignait 44,7 %, contre 43,5 % en 2006 et 36,8 % en 2000. Le taux d'emploi des personnes âgées de 55 à 64 ans était le plus élevé en Suède (70 %), en Estonie (60 %) et au Danemark (58,6 %) et le plus faible à Malte (28,3 %), en Pologne (29,7 %) et au Luxembourg (32 %).

voir tableaux 1 et 2 page 13

notamment en alignant l'âge de départ en retraite des femmes sur celui des hommes et en prévoyant un âge plus élevé à terme pour tous. Ainsi, le Royaume-Uni envisage-t-il de porter l'âge de la retraite des femmes de 60 à 65 ans d'ici à 2020. En Allemagne, le gouvernement a adopté en septembre 2006 un Plan pour l'emploi des seniors prévoyant une hausse progressive de l'âge légal du départ en retraite de 65 à 67 ans à partir de 2012. Pour préserver l'équilibre des systèmes de retraite, il est vital que le taux d'emploi soit satisfaisant. Les Européens vont donc devoir travailler plus longtemps et ce, d'autant plus qu'avec l'allongement de la période des études, l'entrée sur le marché du travail intervient plus tard qu'auparavant. La question cruciale qui se pose aujourd'hui est de savoir comment concilier le vieillissement, qui est inéluctable, avec le nécessaire allongement de la vie professionnelle.

1.2 Les politiques globales destinées à favoriser l'emploi des seniors⁽⁶⁾

Les politiques élaborées pour maintenir les seniors en activité dépendent beaucoup du contexte macroéconomique des différents pays. Elles peuvent être regroupées en trois catégories : les politiques restrictives, les politiques incitatives et les politiques visant à promouvoir une vision plus positive du travailleur âgé.

Les politiques restrictives

Les pays dont les systèmes de retraite accusent d'importants déficits tendent à appliquer des mesures restrictives qui visent à contenir les dépenses.

Une mesure fréquemment mise en œuvre est le relèvement de l'âge de départ à la retraite. Une autre mesure consiste à intégrer dans le calcul de la retraite le facteur démographique - en particulier l'allongement de l'espérance de vie - comme en Finlande, en Italie, en Suède, en Norvège ou en Allemagne. Plusieurs pays ont choisi de mettre en place des systèmes qui prennent en compte les salaires de l'ensemble de la vie active et non les meilleures ou les dernières années d'activité pour le calcul de la retraite (Autriche, Portugal, Suède,

entre autres). Certaines mesures portent sur les systèmes de sortie anticipée. En Allemagne, au Danemark, en Finlande et en Belgique, la possibilité de prendre une préretraite a été restreinte ou supprimée. Par ailleurs, nombre de pays ont rendu plus difficile l'accès à d'autres dispositifs de sortie précoce de l'activité comme le chômage, l'invalidité ou la longue maladie (Pays-Bas, Danemark, entre autres).

Les politiques incitatives

L'introduction de primes pour le départ différé est une mesure souvent utilisée pour encourager les seniors à continuer à travailler. C'est le cas en Italie, par exemple : jusqu'en 2008, les travailleurs du secteur privé qui ont droit à une pension complète mais qui restent en emploi sont totalement exonérés des cotisations pour la pension de base.

La retraite progressive constitue une autre façon d'inciter les seniors à rester en activité en aménageant une période de transition entre l'emploi et la retraite durant laquelle les travailleurs peuvent réduire leurs horaires de travail tout en percevant une prestation compensatrice. L'Autriche, l'Espagne, la France et la Norvège ont récemment introduit de tels systèmes. En Suède, la réforme des retraites de 1999 permet une prise de la retraite à 25, 50 ou 75 % cumulée avec un maintien partiel d'activité.

D'autres mesures incitatives concernent le marché du travail et mettent souvent en place des "obligations mutuelles" : les chômeurs âgés doivent chercher activement un emploi et, en contrepartie, les pouvoirs publics mettent à leur disposition des services d'orientation professionnelle. La République tchèque a expérimenté des approches pilotes pour améliorer l'accès des seniors aux services de l'emploi. Des mesures sont également mises en œuvre pour inciter les employeurs à embaucher des seniors par le biais de subventions salariales ou de réductions des cotisations de sécurité sociale. En Suède, les employeurs qui embauchent des chômeurs de longue durée âgés bénéficient d'une subvention qui couvre jusqu'à 75 % du salaire et en Autriche, les employeurs sont exonérés des cotisations de l'assurance chômage en cas d'embauche d'une personne de plus de 50 ans.

Certaines mesures visent à améliorer les conditions de travail ou à agir sur la formation des seniors pour permettre leur maintien dans l'emploi. En France, les partenaires sociaux ont conclu en 2003 un accord national qui prévoit une augmentation des contributions financières à la formation dues par les entreprises⁽⁷⁾. Au Royaume-Uni, le livre vert "A new deal for welfare: Empowering People to Work"⁽⁸⁾, publié en 2006, prévoit pour les seniors une aide à la formation pouvant atteindre 2 200 euros.

Les politiques visant à promouvoir une vision plus positive du travailleur âgé

Ce type de politique s'attaque aux attitudes culturelles et aux stéréotypes négatifs qui entourent l'image des seniors.

Une mesure souvent utilisée est la campagne d'information

ou de sensibilisation qui vise le grand public. La Finlande a lancé en 1998 une vaste campagne destinée à favoriser l'emploi des seniors avec pour slogan : *"L'expérience est une richesse nationale"*. En France, en 2006, une grande campagne a été lancée pour changer l'image des seniors et rompre avec la culture des départs anticipés. Des codes de bonnes pratiques peuvent également être définis en direction des employeurs pour la gestion des âges dans l'entreprise.

Au Royaume-Uni, le gouvernement a publié en 1999 un Code of Practice on Age Diversity in Employment⁽⁹⁾ pour aider les employeurs à percevoir les avantages d'une force de travail âgée.

Une autre façon de combattre les stéréotypes consiste à mettre en place une législation contre la discrimination liée à l'âge. De nombreux pays possèdent leur propre législation dans ce domaine. Une directive européenne de 2000 porte sur l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail et a entre autres pour objet de lutter contre les discriminations fondées sur l'âge⁽¹⁰⁾. A titre d'exemple, en 2004, la France a mis sur pied la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (HALDE) qui mène des actions de sensibilisation et diffuse les bonnes pratiques en matière de lutte contre les discriminations, notamment dans l'emploi.

2 - La nécessité d'une approche spécifique

2.1 Le vieillissement et ses implications en santé et sécurité au travail

D'après la définition de l'Organisation mondiale de la santé (OMS), *"le vieillissement est un processus graduel et irréversible de modification des structures et des fonctions de l'organisme résultant du passage du temps."* Comme le disait le gérontologue Gérard Kreutz⁽¹¹⁾ lors des Débats d'Eurogip 2004 consacrés aux seniors et aux risques professionnels, le vieillissement touche l'ensemble des capacités fonctionnelles et physiologiques, lesquelles diminuent progressivement. Les changements commencent à se faire sentir à partir de 35-40 ans et restent généralement minimales jusqu'à 60 ans.

Le vieillissement affecte principalement l'appareil cardio-respiratoire, l'appareil locomoteur, les fonctions sensorielles et le système nerveux. Les capacités pulmonaires diminuent avec l'âge avec, en contrepartie, une endurance plus longue si l'effort n'est pas trop intense. Pour ce qui est de l'appareil locomoteur, la force physique baisse progressivement, entraînant une perte de la force musculaire de 20 à 30 %. Concernant l'appareil neurologique, chaque action le sollicitant demande plus de temps. Mais, en parallèle, se développent des capacités de synthèse, d'anticipation et d'organisation. Ce sont les capacités d'apprentissage qui sont les mieux conservées, à condition d'être utilisées régulièrement.

Le processus du vieillissement varie d'un individu à l'autre car il dépend d'un certain nombre de données personnelles comme les facteurs génétiques, l'état de santé et l'environnement. Tous ces éléments jouent un rôle important et leurs effets augmentent avec l'âge. Si l'environnement - notamment l'environnement de travail - est hostile, avec des contraintes physiques ou psychiques, des contraintes de temps ou des horaires atypiques, par exemple, le vieillissement peut être prématuré ou accéléré, les deux phénomènes pouvant se conjuguer et entraîner l'usure professionnelle. En France, une étude de la DARES (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques)

portant sur la pénibilité du travail et la sortie précoce de l'emploi et menée à partir de l'enquête Santé 2002-2003 montre l'inégalité d'espérance de vie selon le parcours professionnel⁽¹²⁾.

La question du vieillissement de la population active revêt une importance particulière dans un monde du travail qui s'est considérablement transformé au cours des dernières années et où l'on assiste à une intensification du travail. Toutes les études portant sur les conditions de travail en France et en Europe décrivent les mêmes évolutions⁽¹³⁾. Les rythmes de travail se sont nettement accélérés, les entreprises demandent de plus en plus de réactivité à leur personnel ainsi qu'une plus grande polyvalence. La pénibilité physique n'a pas disparu. Au contraire, la répétitivité des gestes et le port de charges lourdes progressent. Les risques psychosociaux se développent également. C'est notamment le cas du stress au travail qui serait responsable d'une part croissante des problèmes de santé d'origine professionnelle. Un lien a d'ailleurs été établi entre le stress au travail et les affections cardiaques dans divers travaux épidémiologiques menés récemment, comme l'étude anglaise conduite par Sir Michaël Marmot⁽¹⁴⁾. Or des conditions de travail pénibles et préjudiciables à la santé tendent non seulement à accroître l'absentéisme et le risque de perte d'emploi des travailleurs âgés mais aussi à inciter les seniors à quitter le marché du travail plus tôt.

En matière de sinistralité, les statistiques européennes relatives aux accidents du travail illustrent bien la réalité et la gravité du problème. Il ressort de ces statistiques que, pour les neuf branches NACE⁽¹⁵⁾, le taux d'incidence standardisé des accidents du travail mortels⁽¹⁶⁾ augmente avec l'âge. En 2005, dans les pays de l'UE-15, il était de 2,6 chez les 25-34 ans, de 4,2 chez les 45-54 ans et de 5,6 chez les 55-64 ans. Le phénomène se reproduit pour l'agriculture, la construction et le secteur transports et communications (voir tableaux 3 et suivants page 14).

L'incidence des maladies professionnelles connaît une évolution strictement identique. Il est à noter que les seniors

sont plus touchés que le reste des salariés par les maladies professionnelles qui ne se manifestent qu'après une longue durée d'exposition ou un long délai de latence.

Dans un tel contexte, la mise en œuvre de mesures ciblées s'avère nécessaire pour augmenter le taux d'activité, prolonger les carrières professionnelles et développer l'emploi des seniors.

2.2 Les mesures prises dans les pays de l'UE pour augmenter le taux d'emploi des seniors

Les stratégies élaborées pour promouvoir l'emploi des seniors diffèrent d'un pays à l'autre, mais il est possible de dégager un certain nombre de thèmes communs, tels que l'amélioration des conditions de travail, la promotion de la santé au travail, la formation et la valorisation de l'expérience.

L'amélioration des conditions de travail

La prise en compte des effets du vieillissement sur les capacités fonctionnelles et cognitives des travailleurs amène souvent les employeurs à aménager les postes de travail par rapport à la charge physique mais aussi - et de plus en plus - à la charge mentale de travail.

En ce qui concerne la charge physique de travail, il s'agit de réduire au maximum l'exposition aux diverses contraintes résultant de l'environnement physique de travail comme le niveau sonore, les vibrations, l'éclairage, la température. Il s'agit également de se préoccuper des postures de travail, notamment des gestes répétitifs. Ceux-ci sont à l'origine des troubles musculo-squelettiques qui touchent une large part de la population salariée en Europe et auxquels les seniors sont particulièrement exposés. En effet, ces derniers sont physiologiquement plus vulnérables du fait d'une moindre souplesse des articulations. Le port de charges lourdes doit être évité, ou du moins très fortement limité, pour prévenir le risque d'affections dorsales et lombaires. Favoriser le changement régulier de positions, en dotant le personnel âgé de matériels adaptés, est une autre façon de prévenir ces pathologies fortement handicapantes.

L'environnement psychosocial du poste de travail est également pris en considération. Les conditions de travail ont à ce point évolué, en particulier dans les emplois administratifs (banques et assurances) et de services qu'un certain nombre de travailleurs parmi les plus âgés rencontrent de réelles difficultés à s'adapter. L'utilisation quasi-systématique de l'ordinateur, le recours aux nouvelles technologies de l'information et de la communication, l'évolution constante de ces technologies, l'obsolescence rapide des connaissances, le développement des fonctions relationnelles et commerciales, l'augmentation des rythmes de travail, sont autant de facteurs générateurs de stress. Le stress au travail devenant un enjeu, un certain nombre de mesures ont été prises pour le prévenir, comme l'accord-cadre

sur la lutte contre le stress au travail signé en 2004 par les partenaires sociaux européens^[17]. Cet accord vise à mieux faire comprendre aux employeurs et aux travailleurs la relation entre stress et travail et fournit un cadre général à la prévention.

L'aménagement des postes de travail s'accompagne fréquemment de mesures ayant trait à l'organisation du travail, comme l'aménagement des horaires ou le télétravail notamment.

Compte tenu de la baisse du niveau de vigilance et de la diminution des réflexes qui caractérisent les seniors, il est préconisé de limiter la longueur des journées de travail et d'éviter au maximum le travail de nuit et le travail posté pour cette catégorie de travailleurs.

La réduction des horaires de travail est une autre piste suivie pour permettre aux salariés d'un certain âge de continuer à travailler. Aux Pays-Bas, par exemple, les entreprises favorisent le travail à temps partiel en fin de carrière tout en maintenant des droits à pension équivalant à un temps plein. La même politique est adoptée au Royaume-Uni pour gérer de façon flexible et progressive la sortie de l'emploi. Certaines entreprises accordent des jours de congés supplémentaires en fonction de l'âge du salarié : un hôpital belge, par exemple, accorde une journée de congé supplémentaire aux infirmières à partir de 45 ans, deux jours à partir de 50 ans et trois au-delà de 55 ans.

À côté de ces mesures qui portent sur le temps de travail, d'autres sont mises en œuvre pour modifier le contenu du travail. Ainsi Volvo, l'entreprise suédoise de l'automobile, pratique de façon assez systématique la rotation des postes de travail de sorte que les salariés affectés à des tâches physiques, notamment les plus anciens, accomplissent des tâches variées. Les travaux demandant plus de précision ou moins d'efforts physiques sont réservés aux seniors. En Belgique, patronat et syndicats ont adopté le 9 juillet 2008, dans le cadre du Conseil national du travail, une recommandation destinée aux partenaires sociaux des secteurs et des entreprises afin de favoriser le maintien dans l'emploi des travailleurs âgés. Cette recommandation vise à mettre en œuvre un engagement du Pacte de solidarité entre les générations qui consiste à informer le travailleur âgé ayant "un travail lourd" et en fait la demande des postes "plus légers" qui seraient vacants dans l'entreprise, quitte à bénéficier d'une formation pour y accéder^[18].

La promotion de la santé au travail

La nécessité d'instaurer de meilleures conditions de travail pour les seniors a fait apparaître l'importance de la prévention tout au long de la vie active. Il convient en effet de se préoccuper de la réduction de la pénibilité au poste de travail et de la prévention de l'usure professionnelle le plus tôt possible - c'est-à-dire bien avant que le salarié n'ait atteint la cinquantaine. Pour qu'une personne puisse travailler au-delà de 60 ans, il est déterminant qu'elle atteigne cet âge en bonne santé physique et mentale. Tel est le sens, par exemple, du

vaste projet INQA (Initiative Neue Qualität der Arbeit - Initiative nouvelle qualité du travail) lancé en Allemagne par les pouvoirs publics, les organismes de sécurité sociale et les partenaires sociaux. Le thème de la campagne "30-40-50 ans et plus - Travailler en bonne santé jusqu'à un âge avancé" illustre parfaitement cette tendance.

Lors des Débats d'Eurogip d'octobre 2004, le vice-président de Storebrand, une grande compagnie d'assurances norvégienne, avait déclaré : "L'embauche d'une personne représente un coût évalué à une année de salaire. L'intérêt pour l'entreprise est donc de garder l'employé le plus longtemps possible. Les jeunes sont ceux qui partent le plus vite ; les personnes plus âgées restent, ce qui est tout bénéfique pour l'entreprise. Nous devons donc prendre soin d'elles."

Certaines entreprises misent sur la promotion d'un mode de vie sain pour préserver la santé de leurs salariés. C'est le cas de Pekka Niska, une entreprise finlandaise de location-vente de matériels de levage, qui incite ses salariés vieillissants à avoir une pratique sportive pour se maintenir en bonne forme physique et mentale et qui va jusqu'à verser une prime de un euro par kilomètre de jogging effectué. D'autres entreprises mettent l'accent sur la qualité de l'alimentation des seniors, la lutte contre le tabagisme et l'abus d'alcool.

L'enquête SHARE montre qu'une latitude décisionnelle forte, la qualité du soutien au travail et un niveau de récompense reçue important ont des effets protecteurs sur la santé des seniors. Et l'enquête de conclure : "Si l'on souhaite favoriser l'emploi des seniors et préserver leur santé sur le lieu de travail, la mise en œuvre d'une politique de prévention des risques organisationnels constitue une solution efficace".

La formation et la valorisation de l'expérience

La publication d'Eurostat intitulée "L'emploi des seniors dans l'Union européenne"^[19] montre qu'il y a des différences marquées du taux d'emploi selon les qualifications : "Au sein de l'UE-25, 30,8% des personnes âgées de 55 à 64 ans ayant le plus bas niveau d'éducation ont un emploi contre 61,8% des personnes du même âge ayant le plus haut niveau d'éducation." D'où l'importance de l'accès à la formation et à l'éducation. C'est d'ailleurs l'un des facteurs clés définis dans la Stratégie de Lisbonne pour favoriser le travail des salariés âgés. Une communication de la Commission sur les principaux messages du rapport "L'Emploi en Europe" de 2007^[20] souligne la nécessité "d'accroître les compétences et l'employabilité des travailleurs âgés grâce à des mesures efficaces d'apprentissage tout au long de la vie".

La participation à la formation professionnelle continue est importante dans les pays scandinaves. Elle y est élevée jusqu'à un âge avancé. Alors qu'en Europe continentale le taux de participation des seniors à des actions de formation n'est que de 30%, il est de 70% en Finlande et au Danemark^[21]. Ces deux pays ont mis en œuvre une gestion de la diversité des âges qui permet d'accompagner les individus dans leur parcours professionnel tout au long de la vie.

En Finlande, le Programme national en faveur des travailleurs vieillissants - Finland's National Programme for Ageing Workers, FINPAW^[22] -, préparé par un comité tripartite (syndicat, patronat, administration) et lancé en 1997, a accordé une place importante à la formation, en mettant l'accent sur le développement des connaissances et des compétences des adultes. Dans le cadre de ce programme, des actions ont été mises en œuvre pour développer les capacités des managers et des cadres à promouvoir l'employabilité des seniors. Des dispositifs ont été élaborés, non en termes d'âge mais de parcours professionnel. Un premier plan intitulé "L'âge de l'emploi" (1998-2002) s'intéressait à la seconde partie de carrière. Un deuxième plan (2003-2007) visait à renforcer l'attractivité du travail pour tous. Les mesures mises en place ont notamment porté sur la formation tout au long de la vie, avec des efforts particuliers pour les moins qualifiés.

Au Danemark, les dépenses de l'État consacrées à la formation sont assez élevées par rapport aux autres pays. L'accès facilité à la formation continue, l'adaptation flexible des systèmes d'éducation aux besoins des travailleurs et la coopération de différents secteurs (partenaires sociaux, entreprises et système éducatif public) contribuent vraisemblablement à la participation relativement importante des seniors au marché du travail.

Certaines mesures visant à améliorer les chances professionnelles des seniors sont axées sur la valorisation de l'expérience.

La transmission des savoirs par le tutorat, par exemple, est un bon moyen de valoriser l'expérience des seniors et de moins les solliciter physiquement. En 2006, en Belgique, Prevent^[23] a lancé le projet "Safety Coaches" (Travailleurs jeunes et plus âgés, ensemble pour la sécurité au travail) en collaboration avec le Fonds de l'expérience professionnelle^[24] pour prévenir le risque d'accident chez les jeunes travailleurs. L'objectif est de faire accompagner les jeunes qui commencent à travailler par des collègues plus âgés qui ont une longue carrière dans l'entreprise et qui sont idéalement placés pour jouer le rôle de tuteur. Cette approche vise à mettre le plus possible à profit les connaissances et l'expérience des travailleurs âgés et à faire en sorte que ces travailleurs gardent leur motivation au travail.

Dans les entreprises, les compétences clés détenues par les salariés les plus expérimentés se forment généralement par l'usage et ne se transmettent bien souvent que dans une expérience commune du travail. C'est le véritable enjeu des coopérations intergénérationnelles. En France, Condamine, une entreprise auvergnate positionnée sur un marché pointu du textile, a organisé des coopérations entre salariés fondées sur la diversité des âges et des expériences pour transmettre les savoir-faire spécifiques. L'enjeu était de créer plus de polyvalence et d'éviter les parcours trop linéaires, où les savoirs ne se transmettent plus^[25].

En général, l'application des mesures visant à promouvoir l'emploi des seniors s'avère plus difficile dans les petites et moyennes entreprises que dans les grandes. C'est la raison pour laquelle, dans plusieurs pays, les pouvoirs publics ont mis en place des dispositifs d'incitations financières pour aider

tout particulièrement ces entreprises à améliorer les conditions de travail des seniors.

Il peut s'agir de dispositifs généraux pour l'amélioration des conditions de travail, mais avec un volet particulier pour les seniors. En France par exemple, dans le cadre du Plan national d'action concerté pour l'emploi des seniors 2006-2010^[26], le Fonds pour l'amélioration des conditions de travail - qui est géré par le ministère chargé de l'Emploi - aide les moyennes, petites et très petites entreprises à mettre en place des mesures prenant en compte les différents âges des salariés. Les actions susceptibles d'être subventionnées dans ce cadre peuvent revêtir plusieurs formes : aides au diagnostic, prestations de conseil en ergonomie ou formations destinées à l'encadrement de proximité et aux membres des Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Mais d'autres pays se sont dotés de structures spécifiques dont l'objectif est d'aider les entreprises à améliorer la santé professionnelle des seniors. Ainsi, en Belgique, a été créé en 2004 le Fonds de l'expérience professionnelle^[25]. Doté au départ d'un budget de 5 millions d'euros, qui est passé à 10 millions en 2005 et 2006, ce Fonds accorde des subventions à

des projets innovants et reproductibles, qui visent à éviter les risques ou à améliorer le bien-être des travailleurs. Les projets subventionnés jusqu'à présent ont principalement permis de procéder à des changements de fonction, l'entreprise formant le travailleur âgé pour lui permettre d'accéder à une fonction moins "physique", mais avec plus d'encadrement, par exemple en le nommant chef d'équipe. D'autres projets ont concerné l'adaptation ergonomique de postes de travail.

Ces dispositifs d'incitations doivent être connus des entreprises auxquelles ils sont destinés. C'est pourquoi la plupart des pays organisent de vastes campagnes de sensibilisation et d'information. Campagnes qui peuvent associer les pouvoirs publics et les partenaires sociaux. Ainsi, en Autriche, un site Internet présentant des exemples de bonnes pratiques d'entreprises européennes sur le thème "Vieillesse et travail" a été créé, en 2002, par la Chambre fédérale du Travail et la Fédération des entreprises autrichiennes. Depuis 2004, les organisations syndicales de salariés et la Chambre économique participent à cette initiative.

Japon : la promotion de la formation tout au long de la vie^[27]

En adoptant une attitude offensive, le Japon est en train de faire du vieillissement de sa population l'un des moteurs de sa croissance. Ce pays a fait le choix d'une stratégie intégrée des âges pour renforcer l'employabilité de ses ressources humaines, en particulier des seniors, entre autres par des politiques actives de formation. Il a perçu très tôt les enjeux d'une conception de la formation tout au long de la vie non limitée à la formation professionnelle. Depuis une quarantaine d'années, il adapte le principe de l'éducation permanente à son environnement institutionnel et l'utilise comme outil de réforme et de lien social. Il a ainsi pu faire évoluer son système éducatif, trop centré sur les diplômes initiaux, et répondre aux besoins nationaux d'évolution rapide des compétences des travailleurs. Dans les entreprises, la pratique de la formation interne, notamment sur le tas, et les rotations de fonction ont permis de développer la mobilité des salariés et ont conduit à une moindre marginalisation des seniors. Actuellement, l'âge moyen de retrait effectif du marché du travail est de 68 ans.

Notes

1. La Stratégie dite “de Lisbonne”, lancée en mars 2000 par les chefs d’État ou de gouvernement lors du Conseil européen de Lisbonne vise à relancer la croissance et l’emploi et à faire de l’Europe la zone la plus compétitive dans le monde d’ici à 2010. Elle repose sur trois piliers : un pilier économique qui doit préparer la transition vers une économie compétitive, dynamique et fondée sur la connaissance ; un pilier social qui doit permettre de moderniser le modèle social européen grâce à l’investissement dans les ressources humaines et à la lutte contre l’exclusion sociale ; un pilier environnemental axé sur le fait que la croissance économique doit être dissociée de l’utilisation des ressources naturelles. (voir http://www.europa.eu/scadplus/glossary/lisbon_strategy_fr.htm)
2. Le Conseil de Stockholm de mars 2001, consacré aux questions économiques et sociales, a notamment abordé le problème du défi démographique que pose le vieillissement de la population dans une société où celle en âge de travailler est de moins en moins nombreuse. L’objectif du plein emploi est considéré comme un instrument important pour relever le défi du vieillissement de la population. Le Conseil a fixé pour l’horizon 2010 l’objectif de porter à 50 % le taux d’emploi moyen dans l’Union européenne pour la catégorie d’âge, hommes et femmes confondus, de 55 à 64 ans.
(voir http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/fr/ec/00100-r1.%20ann-r1%20cor2.f1.html)
3. L’enquête européenne SHARE est une opération internationale et multidisciplinaire lancée en 2002 et réalisée tous les deux ans. Elle est conduite par un réseau européen coordonné par l’Institut de recherches en économie du vieillissement (MEA) de l’Université de Mannheim. Il s’agit de la première vague de ce qui devrait devenir un panel européen axé sur les questions sanitaires et socio-économiques liées au vieillissement. L’enquête française de 2004 a été assurée par l’INSEE et coordonnée par l’Institut de recherche et de documentation en économie de la santé (IRDES).
(voir <http://www.irdes.fr/EspaceRecherche/Enquetes/SHARE/EnqueteSHARE.html>)
4. Source : l’Observatoire des retraites - <http://www.observatoire-retraites.org/index.php?id=102>
5. EUROSTAT, Données en bref, 27/2008, “European Union Labour Force Survey - Annual results 2007” - Disponible en anglais au format PDF sur <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/>
6. Cette sous-partie comprend des extraits du chapitre 8 “Le succès des politiques visant à l’allongement de la vie active”, Roland Sigg et Valentina-De-Luigi, in Développement et tendances : pour une sécurité sociale dynamique, Forum mondial de la sécurité sociale, 29e assemblée générale de l’Association Internationale de la Sécurité Sociale, septembre 2007
7. Accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 relatif à l’accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle à l’adresse <http://www4.centre-inffo.fr/v2/cpnfp/NT327431.phtml>
8. http://www.dwp.gov.uk/welfare-reform/empowering_people_to_work.asp
9. <http://www.emplaw.co.uk/researchfree-redirector.aspx?StartPage=data%2f01jun99.htm>
10. Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d’un cadre général en faveur de l’égalité de traitement en matière d’emploi et de travail
11. Responsable du projet “Vieillesse, Santé, Travail” à l’Institut national de recherche et de sécurité (INRS)
12. Ministère de l’Économie, des Finances et de l’Emploi et ministère du Travail, des Relations sociales et de la Solidarité. Direction de l’animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES). Premières informations et premières synthèses pour l’année 2008. Janvier 2008 - N° 03.1. Pénibilité du travail et sortie précoce de l’emploi
13. Paoli P. et Merllié D. Troisième enquête européenne sur les conditions de travail 2000. Fondation européenne pour l’amélioration des conditions de vie et de travail. 2001
14. T. Chandola, A. Britton, E. Brunner, H. Hemingway, M. Malik, M. Kumari, E. Badrick, M. Kivimaki and M. Marmot. Work stress and coronary heart disease: what are the mechanisms? University College London. Cette étude a été mise en ligne sur le site du European Heart Journal le 23 janvier 2008.
(voir <http://eurheartj.oxfordjournals.org/cgi/content/full/ehm584v1>)

- 15.** La NACE est la nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne.
- 16.** Taux d'incidence standardisé des accidents du travail mortels = nombre d'accidents mortels / nombre de personnes employées dans la population étudiée x 100 000 (définition Eurostat).
- 17.** Accord-cadre sur le stress lié au travail signé le 8 octobre 2004 par la Confédération européenne des syndicats (CES), l'Union des confédérations industrielles d'Europe (UNICE, devenue BUSINESSEUROPE), l'Union européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises (UEAPME) et le Centre européen de l'entreprise publique et des entreprises d'intérêt économique général (CEEP). (voir http://hesa.etui-rehs.org/fr/dossiers/dossier.asp?dos_pk=11)
- 18.** http://www.metiseurope.eu/belgique---recommandations-aux-secteurs-et-aux-entreprises-pour-maintenir-les-seniors-au-travail--fr_70_art_28083.html
- 19.** Eurostat. Statistiques en bref. Population et conditions sociales 15/2006. L'emploi des seniors dans l'Union européenne
- 20.** Communication de la Commission du 20.11.2007 : Principaux messages du rapport "L'Emploi en Europe" de 2007 (voir http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/fr/com/2007/com2007_0733fr01.pdf)
- 21.** Colloque du Conseil d'Orientation des Retraites "Augmenter le taux d'emploi des seniors - Les enseignements des expériences étrangères". 29 novembre 2007. Paris
- 22.** Programme national en faveur des travailleurs vieillissants (Finland's National Programme for Ageing Workers - FINPAW) (voir <http://www.peer-review-social-inclusion.net/.../peerdocument.2007-06-19.2293338106>)
- 23.** Prevent est un institut multidisciplinaire axé sur la prévention des risques professionnels (<http://fr.prevent.be/net/net01.nsf/p/mm00-03>)
- 24.** Le Fonds de l'expérience professionnelle, créé en 2004, a pour objectif d'inciter les employeurs à adapter les conditions de travail des salariés de 45 ans ou plus et d'encourager ces travailleurs à rester actifs.
- 25.** La transmission des savoirs : une priorité entrepreneuriale. Travail et changement n°312, janvier/février 2007
- 26.** <http://www.travail.gouv.fr/ses-actions/plan-national-action-concerte-pour-emploi-seniors-2006-2010/>
- 27.** Note de veille n°100, mai 2008, du Centre d'analyse stratégique - Le Japon a fait du vieillissement un moteur du renouveau de sa croissance. Le Monde, 8.4.2008
- 28.** cf. note 24

Annexes

Tableau 1

Taux d'emploi total¹ (personnes âgées de 15 à 64 ans) en 2007 [Source Eurostat, Data in focus 27/2008]

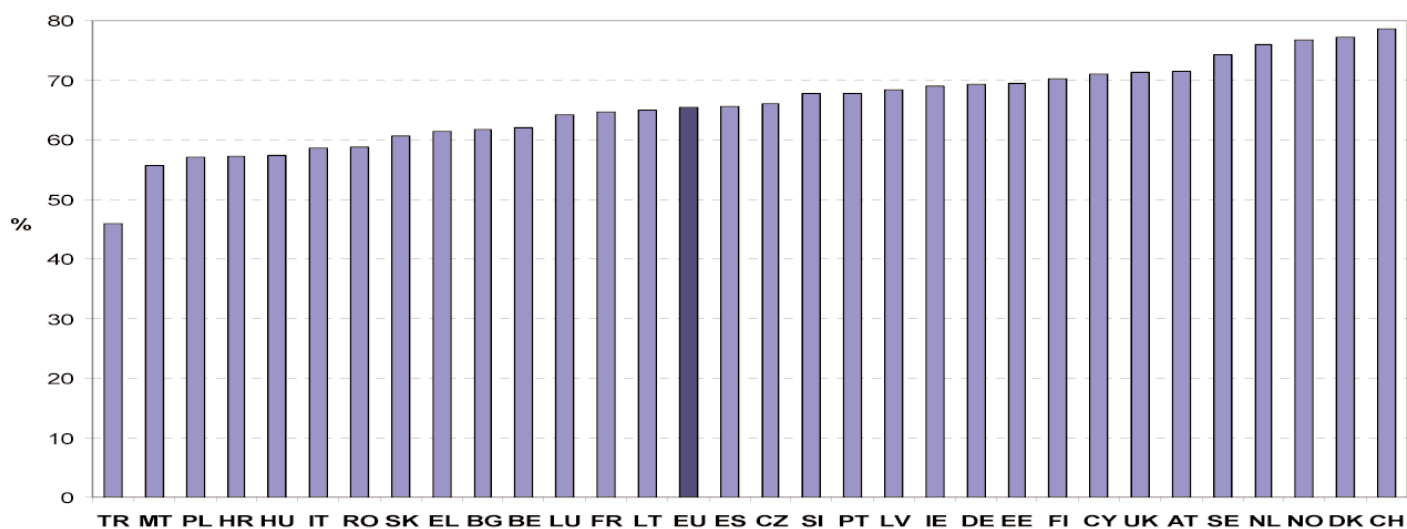
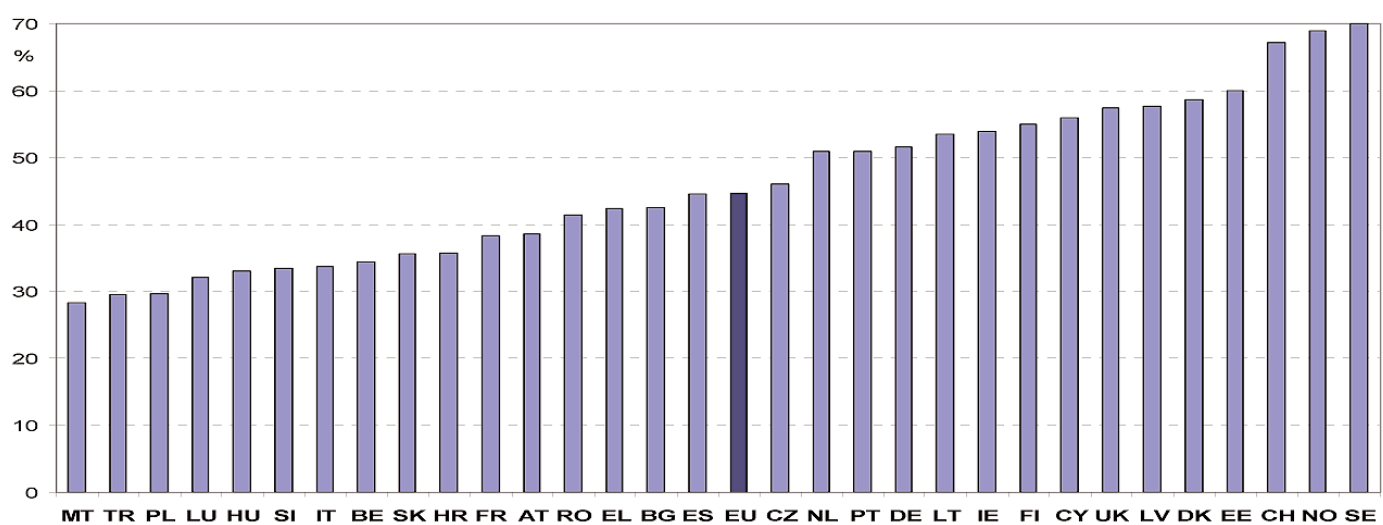


Tableau 2

Taux d'emploi total des seniors (personnes âgées de 55 à 64 ans) en 2007 [Source Eurostat, Data in focus 27/2008]



1. Les taux d'emploi représentent les personnes employées par rapport à la population totale du même âge

EU se réfère à UE-27

Tableau 4

Taux d'incidence standardisé des **accidents du travail ayant entraîné plus de 3 jours d'absence** par activité économique et par âge dans les pays de l'UE-15 (2005)

Branches d'activité	Total âge	Classes d'âge						
		<18 ans	18-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65 et +
Ensemble des branches NACE	3 098	2 784	4 237	3 217	2 879	2 794	2 622	1 758
Agriculture, chasse, sylviculture	4 560	3 523	5 341	4 650	4 901	4 739	4 208	2 518
Industrie manufacturière	3 505	4 011	5 359	3 797	3 165	3 087	2 885	2 153
Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau	1 830	2 413	2 071	1 694	1 970	1 803	1 566	1 800
Construction	6 069	7 296	8 295	6 655	5 430	5 075	4 771	3 485
Commerce ; réparations automobiles et d'articles domestiques	2 184	1 423	2 772	2 405	2 053	1 900	1 588	813
Hôtels et restaurants	2 943	1 960	3 408	2 877	2 613	2 874	2 894	1 937
Transports et communications	3 696	1 858	4 147	4 232	3 678	3 279	3 120	2 186
Activités financières ; immobilier, location et services aux entreprises	1 439	1 204	2 726	1 369	1 287	1 307	1 157	535

Source Eurostat

Tableau 5

Taux d'incidence standardisé des **accidents du travail mortels** par État membre de l'UE-15 et par âge (2005)
hors accidents de la circulation et accidents à bord d'un moyen de transport au cours du travail

États membres	Total	Classes d'âge						
		<18 ans	18-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65 et +
UE-15	2,3	1,4	2,5	2,2	2,6	3,7	5,1	9,7
UE-Zone Euro	2,5	1,8	3,0	2,6	2,9	4,1	6,2	12,1
Allemagne	1,8	-	1,4	1,5	2,0	2,9	4,2	11,7
Autriche	4,8	-	2,5	4,0	4,5	5,4	13,6	75,7
Belgique	2,6	-	3,6	3,1	3,2	2,9	-	-
Danemark*	2,2	-	-	-	2,0	3,6	4,6	-
Espagne	3,5	-	4,7	3,1	3,9	5,0	8,1	--
Finlande	2,0	-	-	2,1	2,6	3,3	3,2	-
France	2,0	-	2,7	2,1	3,2	5,6	7,1	-
Grèce	1,6	-	-	1,2	1,7	1,4	-	-
Irlande*	3,1	-	1,9	1,9	1,4	4,2	6,8	25,0
Italie	2,6	-	5,8	3,3	3,5	4,7	8,4	12,7
Luxembourg	2,6	-	-	-	-	-	-	-
Pays-Bas*	1,6	2,2	-	1,0	1,3	1,7	1,9	64,3
Portugal	6,5	-	7,8	6,2	5,0	8,7	8,3	2,7
Royaume-Uni*	1,4	-	0,9	0,7	1,1	1,8	2,1	4,2
Suède*	1,7	-	2,1	1,2	1,2	1,8	4,7	-

Source Eurostat

* Pays dans lesquels les données ne proviennent pas du système d'assurance et présentent des niveaux importants de sous-déclaration

Tableau 6

Taux d'incidence standardisé **accidents du travail ayant entraîné plus de 3 jours d'absence** par État membre de l'UE-15 et par âge (taux pour 100 000 travailleurs)

États membres	Total	Classes d'âge						
		17 et -	18-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65 et +
UE-15	3 098	2 784	4 237	3 217	2 879	2 794	2 622	1 758
UE-Zone Euro	3 545	4 209	5 097	3 634	3 246	3 178	3 193	2 310
Allemagne	3 233	4 950	4 663	3 287	2 853	3 065	2 981	3 422
Autriche	2 564	4 624	3 421	2 160	2 110	2 431	2 996	10 666
Belgique	3 167	12 860	5 431	3 302	2 961	2 461	1 859	4 453
Danemark*	2 658	935	2 840	2 898	2 811	2 776	2 378	919
Espagne	5 715	12 100	8 145	5 653	5 340	4 990	4 843	1 091
Finlande	3 031	614	3 116	2 959	3 115	3 122	3 008	2 656
France	4 448	7 829	7 277	4 528	4 137	3 463	3 554	3 259
Grèce	1 626	733	1 738	1 427	1 621	1 748	1 910	2 037
Irlande*	1 217	733	1 244	1 117	1 005	900	774	80
Italie	2 900	5 038	4 069	2 888	2 635	2 802	2 910	2 892
Luxembourg	3 414	8 980	6 736	3 485	3 305	2 889	2 019	1 909
Pays-Bas*	2 653	227	2 174	2 560	2 816	2 927	4 390	-
Portugal	4 056		5 446	4 116	4 544	4 183	2 916	608
Royaume-Uni*	1 271	767	1 303	1 166	1 102	1 042	1 041	489
Suède*	1 130	141	1 184	965	1 124	1 329	1 272	247

Source Eurostat (2005)

* Pays dans lesquels les données ne proviennent pas du système d'assurance et présentent des niveaux importants de sous-déclaration.

Eurogip est un organisme de la Sécurité sociale française, créé en 1991 pour travailler sur les questions relatives aux risques professionnels en Europe.

Ce groupement d'intérêt public (GIP) a pour mission d'informer partenaires sociaux et personnels de la Sécurité sociale, de réaliser des enquêtes comparatives, de participer à des projets d'intérêt communautaire et de coordonner le travail soit d'experts impliqués dans l'élaboration des normes, soit d'organismes notifiés auprès de la Commission européenne pour la certification réglementaire des machines et des équipements de protection individuelle.

Ces actions contribuent au même objectif : apporter aux acteurs de la Sécurité sociale française et aux différents partenaires d'Eurogip concernés par les risques professionnels, les informations et l'assistance nécessaires à l'accomplissement de leur mission.

Droits de reproduction : EUROGIP se réserve le droit d'accorder ou de refuser l'autorisation de reproduire tout ou partie de ce document. Dans tous les cas, l'autorisation doit être sollicitée au préalable et par écrit et la source doit être mentionnée.