



---

## Dossier d'actualité

### Le vieillissement actif et l'environnement au travail : Quelle législation européenne pour une meilleur santé des seniors ?

---

Janvier 2013

#### Sommaire

<b>INTRODUCTION.....</b>	<b>2</b>
<b>I. UNE NÉCESSAIRE PRISE EN COMPTE DES PARTICULARITÉS DES SENIORS PAR L'AMÉNAGEMENT DES CONDITIONS AU TRAVAIL ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL POUR DES CARRIÈRES LONGUES ET DE QUALITÉ.....</b>	<b>5</b>
A. PRÉSERVER LA SANTÉ ET PRÉVENIR L'APPARITION DE TROUBLES PAR LA MISE EN PLACE D'UN CADRE DE TRAVAIL SAIN ET ERGONOMIQUE POUR TOUS, TOUT AU LONG DE LA CARRIÈRE PROFESSIONNELLE. ....	5
B. VERS UNE CONCILIATION DE LA VIE FAMILIALE AVEC LA VIE PROFESSIONNELLE POUR PERMETTRE AUX SENIORS D'ASSUMER LEUR RÔLE D'AIDANTS FAMILIAUX EN PARALLÈLE DE L'ACTIVITÉ RÉMUNÉRÉE SANS RISQUE POUR LA SANTÉ.....	9
<b>II. L'ÉVOLUTION NÉCESSAIRE DE LA PERCEPTION DU VIEILLISSEMENT PAR LA SOCIÉTÉ POUR LE MAINTIEN ET L'INSERTION DES SENIORS SUR LE MARCHÉ DE L'EMPLOI.....</b>	<b>13</b>
A. LA LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION DES TRAVAILLEURS ÂGÉS SUR LE LIEU DE TRAVAIL ET LE MARCHÉ DE L'EMPLOI NÉCESSAIRE, SOUS PEINE DE FRAGILISER LES MESURES DE PROMOTION DU VIEILLISSEMENT ACTIF. 14	
B. ACCROITRE L'EMPLOYABILITÉ DES SENIORS À TRAVERS L'APPRENTISSAGE ET LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE DANS UNE DÉMARCHÉ INTERGÉNÉRATIONNELLE. ....	17
<b>CONCLUSION.....</b>	<b>22</b>
<b>BIBLIOGRAPHIE : .....</b>	<b>24</b>

## Introduction

« Il faut définir le cadre d'une longévité en bonne santé. Vieillir n'est pas une maladie. »<sup>1</sup>

Grâce au progrès de la médecine, à l'intensification du travail des femmes et de la modification des comportements reproductifs, les Européens vivent aujourd'hui plus longtemps et en meilleure santé qu'auparavant. L'espérance de vie à la naissance sur le vieux continent est aujourd'hui de 76,7 ans pour les hommes et 82,6 pour les femmes, correspondant à une espérance de vie sans incapacité respective de 61,3 et 62 ans<sup>2</sup>. Cet allongement de l'espérance de vie, s'il constitue une véritable avancée, pose de nombreux défis. D'ici 2030, la population active de l'Union aura baissé de près de 6,8%. Pour une personne retraitée ne correspondront que deux personnes en âge de travailler (15 à 64 ans), contre quatre aujourd'hui<sup>3</sup>. Cette pression démographique risque de se répercuter dans les années à venir sur les systèmes de solidarité et peser sur les budgets publics, que ce soit par le biais des régimes de retraite ou le système de santé, car si le vieillissement en soit n'est certes pas une maladie, la maladie et la dépendance peuvent y être associées. Selon la Commission européenne, le coût budgétaire du vieillissement dans l'UE27 en pourcentage du PIB devrait d'ailleurs augmenter de 4,7 points d'ici à 2060 (AISS, 2010).

Dans un tel contexte, la participation des seniors au marché du travail est devenu un enjeu majeur et des solutions sont dès lors envisagées par de nombreux gouvernements européens pour mettre en place des politiques permettant à tous de travailler plus longtemps en relevant les âges légaux de départ à la retraite. Le taux d'emploi des travailleurs âgés (55-64 ans) dans l'UE-27 est encore aujourd'hui inférieur à 50% et plus de la moitié des seniors quittent leur emploi avant d'avoir atteint l'âge obligatoire de départ à la retraite<sup>4</sup>. La promotion de carrières plus longues et de qualité est apparue comme une des solutions nécessaires pour permettre de financer l'allongement de la vie des Européens et les systèmes de solidarité nationaux. A l'heure où le chômage des seniors est élevé, ces politiques n'auront de sens que si une réelle réorganisation de la manière dont nos sociétés voient le vieillissement est effectuée. De même, pour garantir le succès des mesures visant à prolonger la vie active, la promotion de la santé des individus en général et de la santé au travail en particulier, apparaît comme un préalable indispensable.

L'Organisation mondiale de la santé (OMS) définit le vieillissement actif comme un « processus qui consiste à optimiser les possibilités de vie en bonne santé, de participation et de sécurité afin d'accroître la qualité de vie pendant la vieillesse. Il permet aux personnes d'atteindre leur potentiel de bien-être tout au long de leur vie et de participer à la société selon leurs besoins, désirs et capacités, tout en leur fournissant la protection, la sécurité et le soutien dont elles ont besoin. Cette définition inclut non seulement la notion d'activité professionnelle continue, mais également la participation continue des personnes âgées à la société ». L'Union européenne quant à elle définit la notion de vieillissement actif comme le « fait de vieillir en bonne santé en conservant pleinement sa place dans la société, en restant épanoui dans sa vie professionnelle, autonome dans la vie quotidienne et engagé en tant que citoyen ». Le vieillissement en bonne santé n'est dès lors plus considéré comme un luxe et un désir individuel mais comme une aspiration collective vers laquelle doit tendre la

---

<sup>1</sup> Etienne-Emile Baulieu ; extrait du numéro spécial Libération – A quoi pensez-vous ?

<sup>2</sup> INSERM, Chiffres 2009 : <http://www.inserm.fr/espace-journalistes/les-dernieres-donnees-sur-l-espérance-de-vie-en-bonne-sante-dans-les-27-pays-de-l-ue-rendues-publiques-a-paris-cette-semaine>

<sup>3</sup> [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php/Population\\_structure\\_and\\_ageing/fr](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Population_structure_and_ageing/fr)

<sup>4</sup> Chiffres pour l'année 2005, in THOZET Michèle, « Gestion des âges : bilan du programme européen Equal et de la stratégie pour l'emploi ».

société pour s'adapter aux changements auxquels elle fait face. Dans ce contexte, la participation au marché du travail constitue à la fois un facteur de performances économiques mais aussi un facteur de bien-être<sup>5</sup>. De même, vieillir en bonne santé serait une condition essentielle au maintien en activité, renforçant par là même l'aptitude à rester indépendant et à participer à la vie sociale. Les études sur le vieillissement suggèrent en effet que le travail, ou l'activité en général, aurait un effet positif sur la santé physique et psychique des individus, en opposition avec la retraite, généralement perçue comme une perte de statut social construit tout au long de la carrière, entraînant des effets néfastes sur le bien-être et la santé. Le travail est donc un déterminant de la santé par « le revenu qu'il procure, par son contenu et les conditions organisationnelles dans lesquelles il s'effectue, par le lien d'emploi (emploi dit « permanent »), par la place occupée dans la hiérarchie, et enfin, par le sens du travail et le soutien social qu'il facilite dans certaines circonstances »<sup>6</sup>. A l'inverse, les conditions de travail peuvent être à l'origine d'une détérioration de l'état de santé des travailleurs, pouvant provoquer une sortie anticipée de l'emploi. D'où l'importance, dans le cadre d'un allongement de carrière, de réfléchir à la manière d'adapter l'environnement de travail à une population en vieillissement.

Bien que les politiques de l'emploi et de la santé (articles 3-4-6 du TFUE) relèvent de la compétence des Etats membres, le vieillissement actif constitue une des priorités de l'UE, qui joue un rôle important dans la réalisation d'objectifs communs et dans la convergence des législations, notamment en supervisant les Etats membres et en facilitant l'apprentissage mutuel. Ainsi, la stratégie de croissance de l'Union européenne, Europe 2020, fixe cinq objectifs à atteindre en dix ans en matière d'emploi, d'innovation, d'éducation, d'inclusion sociale et d'énergie (ainsi que de lutte contre le changement climatique). Elle fixe notamment l'objectif chiffré d'atteindre un taux d'emploi de 75% pour la tranche des 20 à 64 ans avec un accent mis sur les populations les plus vulnérables à la restructuration économique, dont les personnes âgées, à travers une de ses initiatives phares : « la stratégie pour des compétences nouvelles et des emplois ». La Commission encourage les Etats membres à mettre en œuvre des réformes permettant d'accroître la flexicurité sur le marché du travail, de favoriser la création d'emplois et d'améliorer leur qualité ainsi que les qualifications des travailleurs. Dans cette même stratégie Europe 2020 figure également le Partenariat européen d'innovation (PEI), introduit à travers l'initiative phare « Une Union pour l'innovation ». Les PEI déterminent ce qu'il convient de faire pour éliminer les goulets d'étranglement – qu'il s'agisse de développer des technologies, de mieux encadrer le marché ou de stimuler la demande – et pour mobiliser les secteurs public et privé. Ils ne remplacent pas les programmes de financement ni les processus réglementaires, ils constituent une plateforme d'échange permettant la coopération. Ainsi le PEI pour un vieillissement actif et en bonne santé doit permettre d'améliorer la vie des personnes âgées, de les aider à participer à la société alors qu'elles vieillissent et de réduire la pression sur les systèmes de santé et de prise en charge<sup>7</sup>. La stratégie Europe 2020 se recoupe également avec d'autres initiatives telles que le programme pour l'éducation et la formation tout au long de la vie, la stratégie européenne pour l'emploi ou encore l'année européenne 2012 pour le vieillissement actif et de la solidarité intergénérationnelle. Cette dernière a pour ambition de « souligner la contribution que les personnes âgées apportent à la société. Elle doit encourager les décideurs et les acteurs concernés, à tous les niveaux, à agir pour favoriser le vieillissement actif et resserrer la solidarité entre les générations »<sup>8</sup>. Enfin, l'Union européenne soutient les Etats dans leur lutte pour un vieillissement actif grâce aux financements de certains projets ou initiatives par le biais d'outils économiques de soutien tels que le Fonds social européen (FSE) qui, pour la période 2007-2013, s'est concentré

<sup>5</sup> Bellaby, 2006; Warr et al., 2004; Choi, in « La santé des travailleurs âgés en Europe ».

<sup>6</sup> LAGACE Chantale, « Retraite choisie ou retraite subie ? - Les effets de la retraite et du maintien en emploi sur la santé ».

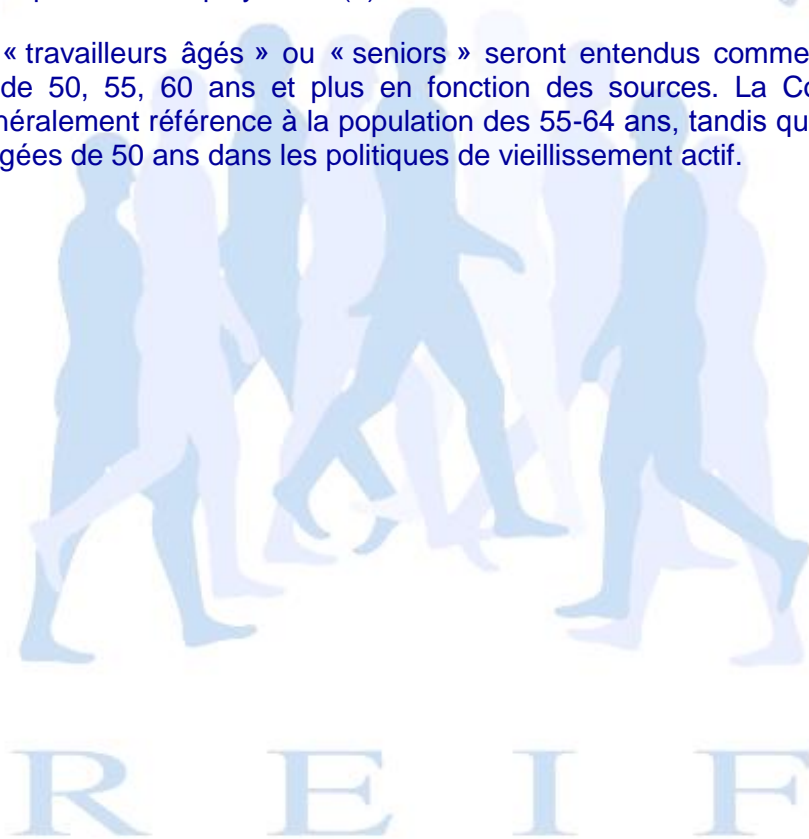
<sup>7</sup> [http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-12-196\\_fr.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-12-196_fr.htm)

<sup>8</sup> <http://europa.eu/ey2012/ey2012main.jsp?catId=971&langId=fr>

de manière plus attentive sur la population des seniors, ou encore le Fonds Européen de Développement Régional (FEDER) dans une moindre mesure. Le vieillissement actif constitue en effet l'une des sept priorités transversales du programme du FSE mais aussi une mesure spécifique d'intervention.

Comme le dit l'ancien secrétaire général des Nations-Unies, Kofi Annan, « les graines d'un vieillissement en bonne santé se sèment tôt », d'où la nécessité d'œuvrer à la protection et à la préservation de la santé mentale et physique des travailleurs tout au long de leur carrière professionnelle. Nous nous intéresserons, dans la présente note, à la problématique du vieillissement actif en bonne santé au travail ou comment l'Union européenne peut influencer sur l'adaptation de l'environnement du travail pour le rendre propice au vieillissement actif et en bonne santé, aussi bien par des mesures ciblées envers les seniors que des mesures plus générales qui concernent l'ensemble de la société. Nous verrons que l'adaptation de l'environnement de travail passe tout d'abord par l'amélioration des conditions d'emploi pour tous (I) ce qui suppose, dans le même temps, un changement des mentalités vis-à-vis du vieillissement et de la place accordée aux seniors dans la société et plus particulièrement dans le monde du travail, afin de faire cesser toute discrimination à leur encontre tout en œuvrant pour une plus forte employabilité (II).

Les termes de « travailleurs âgés » ou « seniors » seront entendus comme englobant les individus âgés de 50, 55, 60 ans et plus en fonction des sources. La Commission par exemple fait généralement référence à la population des 55-64 ans, tandis qu'Eurostat inclut les personnes âgées de 50 ans dans les politiques de vieillissement actif.



## **I. Une nécessaire prise en compte des particularités des seniors par l'aménagement des conditions au travail et des conditions de travail pour des carrières longues et de qualité.**

« 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 cardiorespiratoire, 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 »<sup>9</sup>.

Le vieillissement n'est pas sans conséquence sur l'être humain dont certaines fonctions se dégradent inévitablement avec l'âge. L'allongement des carrières professionnelles suppose dès lors une évolution de l'environnement de travail, lieu où les individus passent plus de temps que dans leur propre foyer, afin de minimiser les contraintes physiques ou psychiques qui pèsent sur les travailleurs. Un environnement hostile peut provoquer un vieillissement accéléré ou prématuré des travailleurs avec des conséquences néfastes sur leur santé et en bout de chaîne un poids accru pour la société, d'où l'enjeu de l'amélioration des conditions de travail pour tous (A), et dans le même temps, la prise en compte des exigences personnelles des travailleurs pour une meilleure conciliation de la vie professionnelle et privée (B).

### **A. Préserver la santé et prévenir l'apparition de troubles par la mise en place d'un cadre de travail sain et ergonomique pour tous, tout au long de la carrière professionnelle.**

Le rapport aux salariés âgés dans l'entreprise, ainsi que les conditions de travail auxquelles ils sont exposés ont beaucoup varié avec les époques. Durant les Trente Glorieuses, dans les grandes entreprises, les salariés âgés semblaient relativement protégés. Des tâches moins pénibles leur étaient confiées. Ceux qui approchaient de l'âge de la retraite se voyaient réaffectés. Ils disposaient également de davantage de protection contre le licenciement et la gestion du personnel favorisait l'ancienneté. Puis dans les années 1980 et 1990, les entreprises, adoptant une logique productiviste et de réduction des coûts, ont cherché à accroître la flexibilité au niveau du travail. Ce changement a eu, entre autres conséquences, celle d'une intensification du travail et d'une dégradation des conditions d'emploi au détriment des personnes les plus âgées<sup>10</sup>.

- **L'intérêt de préserver la santé des travailleurs âgés pour le vieillissement actif**

<sup>9</sup> Gérard Kreutz, gérontologue, Responsable du projet "Vieillesse, Santé, Travail" à l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS), Débats d'Eurogip 2004 consacrés aux seniors et aux risques professionnels, in Eurogip, « L'emploi et la santé au travail des travailleurs en Europe », note thématique, Eurogip-32/F, septembre 2008

<sup>10</sup> Bué et Rougerie, in Pailhé Ariane, « Les conditions de travail : quelle protection pour les salariés âgés en France ? ».

Représentation des Institutions Françaises de sécurité sociale auprès de l'Union européenne

Maison Européenne de la Protection Sociale  
Rue d'Arlon 50 – 1000 Bruxelles – Belgique  
Tel : +32 2 282 05 59 – Fax : +32 2 282 05 98  
E-mail : [info@reif-eu.org](mailto:info@reif-eu.org)  
[www.reif-eu.org](http://www.reif-eu.org)

Aujourd'hui, environ 30% des emplois en Europe impliquent de mauvaises habitudes de travail, potentiellement nuisibles à la santé, comme de mauvaises positions, la manipulation d'objets lourds ou un travail répétitif<sup>11</sup>. De plus, il ressort des statistiques européennes relatives aux accidents du travail que le taux d'incidence standardisé des accidents du travail mortels augmente avec l'âge. Il était de 2,6 pour la tranche des 25-34 ans en 2005, dans les pays de l'UE-15, de 4,2 chez les 45-54 ans et de 5,6 chez les 55-64 ans. De manière plus générale, des études ont démontré l'impact de mauvaises conditions de travail : dégradation de l'état de santé et l'influence négative de celles-ci sur le processus de vieillissement en lui-même, l'espérance de vie sans incapacité, ainsi que sur l'espérance de vie<sup>12</sup>. Moins graves mais tout aussi importants, sont les troubles musculo-squelettiques dont sont atteints nombre de travailleurs. Une enquête menée par Fit for Work Europe, aux Pays-Bas, au Royaume-Uni, en Espagne, en Bulgarie, en Suède, au Portugal et en Belgique auprès de 600 personnes, montre que près de trois-quarts des personnes qui ont quitté leur emploi avant l'âge de la retraite l'ont fait en raison d'un trouble musculo-squelettique.

Une étude de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) souligne les méfaits d'un travail pénible sur la santé et sa conséquence sur le maintien en emploi. « Avoir connu un travail pénible physiquement durant une grande partie de son parcours professionnel peut provoquer une usure prématurée et concourir à une sortie précoce de l'emploi. Les personnes de 50 à 59 ans qui ont été durablement exposées à des pénibilités physiques sont moins souvent en emploi après 50 ans, notamment après un cumul de pénibilités physiques : 68 % des personnes exposées à au moins une pénibilité et 62 % de celles exposées à au moins trois pénibilités sont en emploi après 50 ans contre 75 % de celles qui n'ont pas été exposées ou qui l'ont été moins de quinze ans »<sup>13</sup>.

Face à de tels constats, il convient alors d'adapter l'environnement du travail de manière à préserver le capital santé des travailleurs et éviter tout trouble pouvant perturber leur équilibre physique ou mental. Il convient toutefois de préciser que malgré tous les efforts possibles pour garantir un environnement de travail sain, les individus ne sont pas tous égaux devant la nature et le travail effectué, des disparités dans les états de santé se feront toujours ressentir. Il est également nécessaire de proposer des solutions adaptées et souples pour permettre aux seniors atteints d'incapacité ou d'invalidité de continuer, s'ils le souhaitent et dans la mesure du possible, une carrière professionnelle jusqu'à l'âge de départ à la retraite ou même davantage. Il n'en reste pas moins que pour les personnes qui connaissent ou ont connu des conditions de travail difficiles (stress au travail, horaires imprévisibles, contrôle excessif, travail ennuyeux, faible rémunération, insécurité d'emploi, etc.), le choix de partir à la retraite dès que possible semble le plus rationnel à effectuer au niveau individuel<sup>14</sup>. Dans ce cas-là, la retraite, vécue comme un arrêt et un retrait d'une activité nuisible, est plus favorable au bien-être et à un bon état de santé que la poursuite de l'activité rémunérée<sup>15</sup>.

Pour éviter d'aboutir à ce genre de situation, la création d'un environnement de travail favorable doit viser tous les travailleurs, quel que soit leur âge, la santé étant un capital qu'il convient de préserver tout au long de la vie.

---

<sup>11</sup> ILMARINEN Juhani, « Promotion du vieillissement actif sur le lieu de travail », Centre de recherche en gérontologie de l'université de Jyväskylä, Institut finlandais de la santé au travail.

<sup>12</sup> Hayward *et al.*, 1989 ; Moore et Hayard, 1990 ; Desplanques *et al.*, 1996 ; Cambois *et al.* 2001, in Pailhé Ariane, « Les conditions de travail : quelle protection pour les salariés âgés en France ? ».

<sup>13</sup> « Emploi et santé des seniors durablement exposés à des pénibilités physiques au cours de leur carrière », in Dares Analyses, mars 2011.

<sup>14</sup> Etudes de Neuman, 2004; Theorell, 2001, in LAGACE Chantale, « Retraite choisie ou retraite subie ? - Les effets de la retraite et du maintien en emploi sur la santé ».

<sup>15</sup> Drentea, 2002, in LAGACE Chantale, « Retraite choisie ou retraite subie ? - Les effets de la retraite et du maintien en emploi sur la santé ».

- **La lutte contre les troubles physiques au travail**

L'un des principaux troubles physiques résultant de mauvaises conditions ou habitudes de travail, sont les troubles musculo-squelettiques liés notamment à de mauvais gestes ou à des actions répétées. Ils constituent un coût considérable pour la société, estimé à près de 1,5 % du PIB selon l'Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail. La prise en compte de ces troubles est majeure dans la réflexion autour d'un prolongement de la vie professionnelle et du vieillissement actif, d'une part en raison des coûts mais également de la fréquence de leur survenue. Ils représentent en effet la première cause de maladies professionnelles, (34 % des travailleurs déclarent souffrir de problèmes de dos<sup>16</sup>) et les proportions augmentent avec l'âge. C'est un double coût pour la société, ils réduisent considérablement l'aptitude au travail des travailleurs et représentent un coût humain et socioprofessionnel considérable en termes de douleurs et de gênes dans le travail et la vie quotidienne provoquant ainsi des séquelles fonctionnelles parfois irréversibles, impliquant par la même des dépenses pour la société par le biais d'arrêts maladie, de pension d'incapacité ou invalidité. L'amélioration des conditions de travail passe donc par une optimisation des postes de travail, qui doivent être aménagés d'une manière ergonomique, ne doivent pas nuire au bien-être du travailleur et doivent prendre en compte les spécificités des personnes âgées.

- **La lutte contre les troubles mentaux au travail**

Dans la même logique d'amélioration des conditions de travail, il est également important de combattre les comportements nuisibles sur le lieu de travail tels que l'intimidation, le harcèlement ou toute situation pouvant soumettre les travailleurs à des situations de stress excessif, car de la même façon que pour les troubles physiques, l'angoisse, le stress et la frustration sont susceptibles de causer de nombreuses maladies ou de provoquer l'abandon prématuré de l'activité professionnelle. Il est question ici d'intervenir plus spécifiquement sur les déterminants de la santé mentale pour qu'ils ne deviennent pas un facteur renonciateur. Parmi les troubles mentaux les plus fréquents on compte la dépression qui touche, en Europe, près de 30 millions d'individus, au moins une fois au cours de leur vie. Cette maladie engendre des coûts de près de 92 millions d'euros (pour la seule année 2010) dans l'Union européenne du fait d'une altération des capacités de travail, de l'absentéisme mais également du « présentisme » c'est-à-dire travailler en étant malade<sup>17</sup>. Ainsi, la lutte contre le stress et les risques psycho-sociaux sur le lieu de travail va dans le sens de la promotion d'un environnement de travail sain. Il est dès lors important de lutter contre les situations pouvant engendrer ce types de risques afin d'éviter des coûts humains aux travailleurs qui les subissent et les conséquences négatives sur l'entreprise tels que des turn-over, des journées de travail perdues, des pertes de qualité de la production, de la démotivation parmi les équipes...

- **quelles solutions ?**

Les grandes entreprises disposent généralement en leur sein d'un nombre et d'une variété de postes plus importants que les petites et moyennes entreprises, qui permettent un développement des aménagements ou le recours à des alternatives de manière plus naturelle. Cette aisance d'adaptation facilite l'embauche et le maintien des seniors en

<sup>16</sup> « Les maladies professionnelles dans 15 pays européens », Eurogip, 2002.

<sup>17</sup> Etude menée par l'Impact of Depression in the Workplace in Europe (IDEA) pour l'Association européenne contre la dépression.

emploi grâce notamment à l'existence d'infrastructures nécessaires déjà existantes. Sans compter que le nombre important d'employés, et a priori la plus forte concentration de personnes âgées, rendent une adaptation et une amélioration des conditions de travail cohérentes et nécessaires<sup>18</sup>. A l'inverse, les petites entreprises ne disposent pas des conditions de travail favorables à un accueil optimal des seniors et risquent d'être plus réticentes à leur embaucher. S'ajoute un faible niveau d'emploi de cette catégorie de travailleurs qui ne poussera pas à de nouveaux aménagements<sup>19</sup>. Un soutien aux petites entreprises dans l'aménagement de leurs conditions de travail dans un cadre plus favorable au vieillissement actif pourrait aller dans le sens d'une transformation de ces corrélations en cercle vertueux. Ainsi, la Suède, par exemple, a mis en place des incitations financières pour soutenir les entreprises qui amélioreraient les conditions et l'environnement de travail de leurs employés en investissant notamment dans la réduction de la pénibilité sur le lieu de travail. De même, la Finlande a mis en place de nombreux programmes de sensibilisation des employeurs, salariés, partenaires sociaux et médecins du travail à la nécessité de l'amélioration des conditions de travail. Son axe de bataille fut de montrer, grâce à des outils statistiques et des instruments de mesures spécifiques, qu'en œuvrant pour le bien-être des salariés, les entreprises pouvaient gagner en productivité et en compétitivité. Ces mesures ont contribué dans une certaine mesure à relever le taux d'emploi des seniors de 15 points en moins de 10 ans<sup>20</sup>. A titre d'exemple de bonne pratique au sein de l'entreprise, il peut être cité la démarche initiée par le fabricant allemand de voitures BMW, intitulée « *Aujourd'hui pour demain* », qui consiste à revoir l'ergonomie des machines de l'usine afin de les adapter aux travailleurs seniors, de plus en plus nombreux dans l'entreprise, et ainsi ne pas risquer d'altérer ou ralentir la productivité de l'entreprise. Le projet visait surtout à réduire la pénibilité des postes de travail afin de diminuer et mieux répartir la charge physique inhérente à certains postes mais elle a également touché l'organisation du temps de travail en repensant la rotation des équipes ainsi que les horaires de travail.

La prévention apparaît donc comme le principal outil pour la promotion du vieillissement actif. Elle permet en effet aux personnes de disposer des clés nécessaires à l'appréhension des troubles physiques et mentaux sur le lieu de travail, aussi bien pour les comprendre que pour les gérer et en assimiler les causes afin de pouvoir lutter efficacement contre leur apparition. Il peut être utile d'engager des échanges de bonnes pratiques sur ce thème notamment en matière de lutte contre les risques psycho-sociaux et le stress, en vue d'améliorer les relations au travail entre collègues ou avec la hiérarchie, mieux gérer les charges de travail ou encore comprendre les tâches déléguées, qu'elles soient collectives ou individuelles. De la même façon que pour les personnes handicapées qui, dans le cadre de la lutte contre les discriminations, font l'objet d'une protection particulière, on pourrait imaginer d'instaurer des obligations envers les employeurs consistant par exemple à appliquer d'éventuelles différences de traitement envers les seniors ou à aménager les postes de travail pour les travailleurs âgés<sup>21</sup>. L'âge, au même titre que la maladie, la grossesse ou le handicap, devrait être envisagé comme une situation de la vie qui nécessite des adaptations particulières. Cela reviendrait à considérer l'âge comme « un risque d'inadaptation »<sup>22</sup> qui obligerait alors les employeurs, dans le cadre de leur obligation à protéger la santé physique et mentale de leurs employés<sup>23</sup> telle qu'elle existe en France, à mettre en œuvre les actions nécessaires visant à prévenir l'apparition de ce nouveau risque.

---

<sup>18</sup> [http://www.perspective45.lu/mmp/online/website/menu\\_main/resources/29/file\\_65/art1096.pdf](http://www.perspective45.lu/mmp/online/website/menu_main/resources/29/file_65/art1096.pdf)

<sup>19</sup> [http://www.perspective45.lu/mmp/online/website/menu\\_main/resources/29/file\\_65/art1096.pdf](http://www.perspective45.lu/mmp/online/website/menu_main/resources/29/file_65/art1096.pdf)

<sup>20</sup> COR, Actes du colloque « Augmenter le taux d'emploi des seniors : les enseignements des expériences étrangères », 29 novembre 2007.

<sup>21</sup> Article L5213-6 du Code du travail.

<sup>22</sup> MERCAT-BRUNS Marie, « Prévention de la discrimination fondée sur l'âge et diversification des normes juridiques »

<sup>23</sup> Article L4121-1 du Code du travail.



Dans un tel contexte, la médecine du travail a un rôle important à jouer notamment dans la prévention et la détection précoce des troubles pour permettre une meilleure prise en charge. La médecine du travail doit être renforcée, dotée d'un personnel qualifié, formé à la prévention et à l'intervention. Dans l'hypothèse où les conditions de travail seraient mouvantes et changeantes, et s'adaptent à l'état de santé des travailleurs, la médecine du travail se poserait alors en véritable intermédiaire entre la direction et les employés. Elle est effectivement la plus à même de détecter d'éventuels troubles et l'adéquation entre un état de santé et un poste de travail ne peut être pensée qu'avec des experts médicaux. De plus, dans le cadre de la lutte pour un vieillissement actif, elle se trouve en première ligne pour détecter les signes avant-coureurs d'une quelconque affection et permettre ainsi la délivrance de traitements précoces, permettant d'éviter des coûts humains et financiers liés à une prise en charge trop tardive. Dans cette optique, on pourrait concevoir la mise en place d'une surveillance accrue des travailleurs les plus âgés ou les plus à risques à partir d'un certain âge.

Pour finir, le lieu de travail constitue un environnement propice à la promotion d'un mode de vie sain. De bonnes habitudes de vie telles que l'hygiène alimentaire, la pratique régulière d'une activité physique ou la prévention des comportements à risques peuvent être véhiculées au travail, que ce soit par le biais de la médecine du travail ou que cela vienne d'une démarche propre de l'entreprise (de leur comité d'entreprise par exemple).

***B. Vers une conciliation de la vie familiale avec la vie professionnelle pour permettre aux seniors d'assumer leur rôle d'aidants familiaux en parallèle de l'activité rémunérée sans risque pour la santé.***

Nous avons vu que la lutte en faveur du vieillissement actif en emploi passe par une évolution dans la manière de penser les postes de travail, d'une manière ergonomique et durable, qui préserve la santé des travailleurs tout au long de leur carrière. De la même façon, il est nécessaire d'engager une réflexion quant à la manière de concilier la vie familiale avec la vie professionnelle. Cette question prend tout son sens dans la lutte pour un vieillissement actif au regard de la solidarité intergénérationnelle qui s'exerce dans le cadre de la famille et dans laquelle les travailleurs âgés jouent un rôle indispensable.

**• Les travailleurs âgés : des aidants informels importants pour la société**

Qu'elle soutienne ses enfants encore en études ou dans leur rôle de parents en s'occupant des petits-enfants, ou qu'elle vienne en aide à ses parents dans des situations de dépendance plus ou moins avancées, la génération des 40-65 ou des 50-65 ans, encore parfois appelée la « génération sandwich », assume un rôle d'aidant familial non négligeable. Elle constitue un véritable pilier au sein de la famille et un soutien de taille au système d'aide publique. Aujourd'hui les familles se composent de plus en plus de 4 ou 5 générations et se mobilisent encore très largement autour de la solidarité intergénérationnelle. Plus d'un tiers des personnes de 30 à 39 ans a encore un grand-parent et près d'un cinquième des plus de 50 ans fait partie d'une famille à quatre générations. La prise en compte de l'importance de la solidarité intergénérationnelle dans la conciliation vie familiale/vie professionnelle en général et en particulier dans l'objectif global de vieillissement actif en emploi est essentielle pour nombre de seniors actifs de la

génération des 50-65 ans, qui assument par ailleurs des rôles d'aidants familiaux. La société peut apporter des solutions à ces aidants pour qu'ils puissent continuer d'assumer leurs exigences familiales tout en travaillant et en préservant leur capital santé. En effet, beaucoup d'entre eux sont soumis à des rythmes quotidiens lourds, couplés à des responsabilités importantes. A ce titre, M. Roméo Fontaine, chercheur à Paris Dauphine, dénonce des situations difficiles pour « les salariés seniors [...] qui doivent jongler entre temps passé au travail et temps passé auprès de leur parent dépendant, souvent au détriment de leur santé. Et beaucoup sont de fait écartés des emplois, en particulier les femmes, les aidants étant majoritairement des aidantes. ». Cette situation est accentuée par les inégalités sociales qui ne permettent pas le recours à des structures alternatives<sup>24</sup>. Le risque pour la société est alors, d'une part, de voir se désengager du travail des personnes aptes à travailler, qui pourraient continuer à exercer une activité rémunérée mais qui y renoncent en raison de contraintes personnelles et familiales, avec les risques de pauvreté que cela engendre ; et d'autre part, d'affaiblir la santé des aidants, provoquant soit une perte de productivité au travail dans le meilleur des cas, soit le recours à des dispositifs d'arrêts maladie ou de retraite précoce, sans oublier le risque de dégradation de l'état de santé à la retraite. Le poids pour la société s'en trouverait alors accentué, sans compter que si l'aidant n'est plus en mesure d'assurer ses fonctions de soutien familial, c'est autant de soutien à l'aide publique qui se perd. Il est dès lors nécessaire de trouver des solutions adéquates et souples pour permettre aux seniors de poursuivre une carrière professionnelle épanouissante et longue, en valorisant la solidarité intergénérationnelle, tout en les soulageant ponctuellement de leur charge familiale.

L'enquête européenne Share, menée en 2004-2005 et 2006-2007, sur les plus de 50 ans, nous renseigne sur la nature de l'aide et des transferts intergénérationnels apportés. Selon celle-ci, 28,7% des personnes âgées de 50 ans et plus sont concernés par au moins l'une des trois formes d'entraide identifiées que sont les soins, l'entraide matérielle ou l'entraide administrative. De plus, près de trois personnes interrogées sur dix sont concernées par des transferts financiers (aide matérielle au parent âgé) et quatre sur dix par des transferts en temps (relative au temps passé en présence de la personne âgée, aide dans les tâches quotidiennes le plus souvent) en moyenne près 17 heures par mois en Europe. Au regard des transferts publics, ces transferts en temps ou en argent ont un poids considérable. En effet, en France par exemple, selon le mode d'évaluation, les transferts financiers au sein des familles représentent entre un quart et un sixième des transferts publics<sup>25</sup>. De même, on estime aujourd'hui à 1,3 million le nombre de personnes âgées qui ne peuvent plus vivre sans assistance en France. Or, 80 % des parents vieillissants sont pris en charge de manière informelle par leur famille pour un total de près de deux millions d'aidants familiaux. Ainsi, le poids et l'importance de ces transferts met en évidence le rôle majeur joué par la génération clé des 45-64 ans, qui constitue un soutien et une aide informelle tant pour leur ascendants (génération de leurs parents ou grands-parents dans la dépendance) que pour leurs descendants (enfants ou petits-enfants notamment par le biais de la garde).

Si l'on reconnaît de plus en plus le rôle de cette génération pour les générations plus âgées, leur soutien à leurs descendants est en revanche moins pris en compte, malgré son importance qui constitue l'aide intergénérationnelle la plus fréquente et la plus régulière. Cette pratique d'« aide grand-parentale »<sup>26</sup> concerne environ deux grands-parents sur cinq presque chaque semaine. Pour avoir une idée concrète de ce que cela représente

---

<sup>24</sup> [http://www.lexpress.fr/emploi-carriere/emploi/les-baby-boomers-la-generation-sandwich\\_994394.html](http://www.lexpress.fr/emploi-carriere/emploi/les-baby-boomers-la-generation-sandwich_994394.html)

<sup>25</sup> Centre d'analyse stratégique (2010), *Vivre ensemble plus longtemps*, travaux coordonnés par Virginie Gimbert et Clélia Godot, Paris.

<sup>26</sup> Centre d'analyse stratégique, « La "grand-parentalité active", un triple enjeu de solidarité, de conciliation travail/hors travail et d'emploi des seniors », nov 2010.

collectivement, en France métropolitaine, par exemple, cette « aide grand-parentale » représente un volume horaire hebdomadaire de l'ordre de 23 millions d'heures, équivalent à celui des assistantes maternelles<sup>27</sup>. L'âge moyen d'entrée dans la grand-parentalité se situe en moyenne entre 50 et 60 ans et, compte tenu des évolutions démographiques et des comportements reproductifs ainsi que de la hausse du travail des femmes, cette période dure en moyenne près de 25 ans (entre un tiers et la moitié de la vie pour les femmes), dont 5 à 15 ans pendant la vie active. La « grand-parentalité active » concerne donc un nombre important de seniors à savoir environ 30 % des 55-59 ans en emploi. La « grand-parentalité » active est indispensable aux enfants de ces seniors dans la gestion de leur propre équilibre personnel vie privée/vie professionnelle, sans compter le rôle de soutien moral et affectif qu'ils peuvent apporter aux enfants, notamment dans le schéma de plus en plus fréquent de familles divorcées. Dans certains pays, tels que l'Italie par exemple, qui souffre d'un déficit de structures d'accueil d'enfants, cette solidarité intergénérationnelle permet aux femmes de poursuivre une carrière professionnelle. Une étude de 2010<sup>28</sup> montre à ce propos que les femmes italiennes aidées par leurs parents pour garder leurs enfants ont une probabilité plus forte de travailler (20 % à 30 % selon les situations). Cette forme de solidarité est un soutien à l'égalité hommes/femmes et se pose en renfort ou en compensation des aides institutionnelles et des modes de garde collectifs traditionnels.

Comme en témoigne les statistiques des pays nordiques, un taux d'emploi des seniors n'est cependant pas incompatible avec des pratiques de solidarité familiale élevée (pratique grand-parentale élevée, entre 41 % et 48 % des plus de 50 ans fournissent une aide en temps, contre 14,2 % pour l'Espagne<sup>29</sup>). La fonction d'aidant familial ne semble donc pas inconciliable avec le concept du vieillissement actif. Toutefois, il convient de préciser que les pays du Nord ont des dispositifs de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle bien particuliers, distincts de la France par exemple, qui peuvent expliquer l'importance de la « grand-parentalité active ». Ainsi, pour des pays comme la France, il est nécessaire de trouver et de développer de nouvelles pratiques de conciliation vie privée/vie professionnelle sous peine de voir l'allongement des carrières des seniors dégrader le soutien qu'ils apportent à leur famille.

- **Les mesures de soutien aux aidants informels**

Pour soutenir cette aide informelle, des solutions sont possibles. S'il a été question de l'importance de l'entraide intergénérationnelle, les structures d'accueil, aussi bien pour les personnes dépendantes que pour les enfants et jeunes enfants, sont indispensables, notamment dans une exigence de justice sociale. Une des solutions trouvées par exemple par certaines entreprises pour faciliter la garde des enfants de leurs employés a été de créer des crèches d'entreprises. Il pourrait être question d'étendre le recours à ces dispositifs aux petits-enfants des employés et ainsi mieux prendre en compte la grand-parentalité, tout en accompagnant et valorisant ce type de solutions par des aides institutionnelles ou des avantages fiscaux (qui restent pour l'instant encore réservés aux seuls parents). Pour autant, même dans un schéma où un réseau de structures de garde est très développé (modes de garde traditionnels ou crèches d'entreprise, etc.), l'entraide familiale n'est pas amenée à disparaître. Au-delà d'un certain seuil d'infrastructures collectives, la garde grand-parentale se pose en complément des dispositifs existants (dépannage occasionnel, garde ponctuelle

---

<sup>27</sup> Calculs DREES pour le CAS, in « La "grand-parentalité active", un triple enjeu de solidarité, de conciliation travail/hors travail et d'emploi des seniors ».

<sup>28</sup> Arpino B., Pronzato C. et Tavares L. (2010), "All in the family: Informal childcare and mothers labour market participation", *Institute for Social and Economic Research Working Papers series*, 9 juillet, n° 2010-24.

<sup>29</sup> Attias-Donfut C., "Famille, je vous aide", *Alternatives économiques*, Hors série n° 85, avril.

ou régulière en sortie d'école, garde pendant des vacances scolaires ou le mercredi après-midi...)<sup>30</sup>, rendant incomplète une tentative de résolution de la conciliation vie privée/vie professionnelle à travers le seul prisme des infrastructures.

En ce qui concerne le soutien à la dépendance, l'aide familiale semble difficilement remplaçable par des aides publiques, notamment pour des raisons de contraintes budgétaires mais surtout du fait de l'importance des liens familiaux. De plus en plus, les pouvoirs publics prennent conscience du bienfait du maintien à domicile des personnes âgées dépendantes, et des efforts dans ce sens risquent d'accroître d'autant plus les responsabilités des aidants. Par conséquent, à défaut de substitution aux aides familiales, un développement des structures d'accueil temporaire, de « répit », tels que des hôpitaux de jours par exemple, peut être envisagé en vue de soulager les aidants. Il peut également être envisagé de faire participer les entreprises à la recherche de solutions innovantes dans ce domaine, comme il en existe déjà avec les crèches d'entreprises, ou de les y contraindre par des outils législatifs. A cet égard, une étude « employeurs/famille » estime que plus des trois quarts des employeurs déclarent aider leurs employés à concilier travail et vie familiale, en raison des contraintes légales, mais aussi par engagement volontaire dans une stratégie interne, motivée majoritairement par la réduction de l'absentéisme (64 %), le bien-être des salariés (62 %), l'amélioration de la productivité et des performances (56 %) ou encore la fidélisation des salariés (41 %)<sup>31</sup>. Les entreprises semblent donc conscientes des enjeux de la conciliation du travail avec la vie familiale de leurs employés. Il reste à impulser une dynamique de concertation entre tous les acteurs pour trouver des solutions viables qui conviennent tant aux employés qu'aux employeurs.

- **La prise en compte du vieillissement dans les entreprises : l'aménagement du temps de travail, vers un meilleur équilibre vie privée / vie professionnelle**

Un autre outil très important et bénéfique pour la conciliation de la vie familiale-privée avec la vie professionnelle, ainsi que la prise en compte du vieillissement dans les entreprises, est l'aménagement du temps de travail. Permettant de maintenir les travailleurs dans l'emploi tout en préservant leur santé et en leur octroyant le temps nécessaire pour satisfaire leurs exigences familiales, il est crucial dans la promotion d'un vieillissement actif en emploi. Cet outil, favorable aussi bien aux travailleurs âgés qu'aux travailleurs malades, parents, ou encore aidants familiaux, s'inscrit dans le cadre des aspirations contemporaines de la recherche d'un équilibre satisfaisant et épanouissant entre la vie privée et la vie professionnelle. Plusieurs enquêtes menées au Luxembourg ont d'ailleurs montré que la possibilité offerte aux salariés âgés de choisir et/ou réduire leur temps de travail est un facteur qui conditionne leur maintien en activité<sup>32</sup>.

Les aménagements du temps de travail permettent également de ménager la santé des seniors et d'accompagner le passage à la retraite de manière plus transitoire et douce. Seulement une petite majorité (54%) des accords de branche relatifs à l'emploi des salariés<sup>33</sup> intègre un volet aménagement de fin de carrière incluant des mesures sur l'aménagement du temps. Il peut donc être pertinent de valoriser davantage ce type de pratiques ou bien d'en

<sup>30</sup> Enquête Share.

<sup>31</sup> Lefèvre C., Pailhé A. et Solaz A., « Les employeurs, un autre acteur de la politique familiale », in Pailhé A. et Solaz A. (dir.), *Entre famille et travail*, Paris, La Découverte, 2009, p. 289-290.

<sup>32</sup> Cf. « Réussir le pari du vieillissement actif : moins une question d'incitants financiers que de qualité de vie », K. LEDUC, J. BROSIUS, Série « Vivre au Luxembourg », CEPS/INSTEAD, mars 2005.

<sup>33</sup> Anglaret D., « Les accords de branche relatifs à l'emploi des salariés âgés », DGEFP, analyse présentée en 2010 au Conseil d'orientation des retraites.

tracer un cadre réglementaire institutionnel de façon à les ancrer dans les pratiques des entreprises de manière plus systématique. A titre d'exemple à suivre ou à développer, on peut citer l'entreprise Rhodia qui a mis en place, en 2010, un nouveau droit au « congé grand-parental » (qui, malgré l'appellation, ne se limite pas uniquement aux grands-parents) à temps partiel qui s'inscrit dans ce souci de conciliation de la vie familiale avec la carrière professionnelle et d'un allongement de la vie professionnelle. Cet accord se compose de six chapitres, dont l'un concerne l'aménagement de fin de carrière et consacre le droit à un « congé grand-parental » à temps partiel. Il permet à tous les salariés de plus de 50 ans de passer à temps partiel, avec un taux d'activité d'au minimum 80%. En contrepartie, les salariés concernés s'engagent à « rendre » ces congés en prolongeant d'une durée équivalente leur carrière professionnelle au-delà de l'âge de leur départ théorique en retraite. Sans juger de son bienfondé et de son efficacité, cette initiative montre une prise en compte des besoins des seniors, notamment en termes de vie familiale, ainsi que de l'enjeu de l'aménagement du temps de travail pour ces travailleurs en vue d'un équilibre entre leur vie privée et leur travail. La préretraite, outil parfois décrié, était déjà utilisée pour réguler le vieillissement au travail et notamment pour compenser la pénibilité du travail<sup>34</sup>. La solution proposée par Rhodia s'inscrit quant à elle dans une logique d'allongement du temps de travail accompagnée d'un fort engagement professionnel de la part des bénéficiaires de ce congé.

Des mesures d'aménagement du temps de travail doivent par ailleurs s'accompagner d'une réflexion quant à la manière de prendre en compte ces périodes dans le calcul de la future pension de retraite. En effet, l'un des problèmes posés par le recours à des dispositifs de temps partiels ou de congés familiaux et la possible réticence à les utiliser est la crainte, pour les bénéficiaires, de voir leur retraite pénalisée. Le Centre d'Analyses Stratégique souligne, pour le cas de la France, l'existence de dispositions légales existantes mais totalement inexploitées. Il mentionne la loi du 21 août 2003 qui permet aux employés de cotiser aux régimes de retraite complémentaire sur la base du taux plein lors de congés parentaux (sous réserve d'un accord collectif d'entreprise pour le volet complémentaire) ou de travail à temps partiel. Si certaines entreprises, comme Alstom dans son accord de juillet 2009 sur l'équilibre travail et vie privée, ont exploité les possibilités offertes par la loi de 2003, son potentiel légal est largement sous-utilisé. De façon plus générale, comme pour les autres exemples de bonnes pratiques, il est important de diffuser les solutions innovantes mises en place dans les différents pays de l'Union ainsi que les résultats de leur évaluation pour que chacun puisse s'en inspirer et que les erreurs et les solutions testées par les uns et les autres profitent à tous. Face à l'abandon des dispositifs de départ anticipé, de nouvelles solutions doivent émerger pour inciter mais surtout permettre aux employés d'aller au moins jusqu'au bout de la durée légale obligatoire du travail, voire au-delà s'ils le souhaitent.

## **II. L'évolution nécessaire de la perception du vieillissement par la société pour le maintien et l'insertion des seniors sur le marché de l'emploi.**

L'amélioration des conditions de travail et la prise en compte de la vie privée et familiale des travailleurs âgés avec la vie professionnelle sont des éléments indispensables à la promotion d'un vieillissement actif en bonne santé. Toutefois, l'importance du chômage auquel sont confrontés les seniors, ainsi que la discrimination subie sur le marché de l'emploi fragilisent tout effort opéré dans l'amélioration de l'environnement au travail. Il

---

<sup>34</sup> Jolivet A., Molinié A.-F. et Volkoff S., « PRP : le temps partiel régule-t-il le vieillissement au travail ? », *Centre d'étude de l'emploi*, n° 8, octobre 2004.

est donc nécessaire d'œuvrer, dans le même temps, pour une évolution des mentalités quant à la perception du vieillissement et ainsi, améliorer le taux d'emploi des personnes âgées. Pour ce faire, la lutte, contre les discriminations envers les seniors doit être renforcée, que ce soit par des mesures de prévention ou par des moyens incitatifs ou coercitifs (A) et un effort doit être réalisé dans la formation professionnelle et l'apprentissage des seniors pour leur fournir les meilleures conditions possibles à l'embauche ou au maintien en emploi (B).

**A. La lutte contre la discrimination des travailleurs âgés sur le lieu de travail et le marché de l'emploi nécessaire, sous peine de fragiliser les mesures de promotion du vieillissement actif.**

Pour atteindre l'objectif fixé au Conseil européen de Lisbonne en 2000 de faire de l'Europe « l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde », les Etats membres ont adopté la stratégie Europe 2020, qui fixe des objectifs chiffrés à atteindre à l'horizon 2020. Cette stratégie, qui vise à sortir l'Europe de la crise, a aussi pour but de faire de l'économie européenne « une économie intelligente, durable et inclusive avec des niveaux d'emploi, de productivité et de cohésion sociale élevés ». Elle se fixe notamment pour objectif un taux d'emploi de 75 % de la population âgée de 20 à 64 ans. Le taux d'emploi de 15-64 ans était de 64,2 % en 2010, et celui des seniors âgés de 55 à 64 ans de 46,3% (Eurostat, Statistiques sur l'emploi, septembre 2011). Pour parvenir à de tels résultats, il faudrait réduire le taux de chômage des seniors, alors que ce dernier est passé de 4,6% en 2008 à 6,5% en 2011 (INSEE, enquête emploi 2011). Ces chiffres montrent bien qu'il est nécessaire de permettre aux plus âgés d'accéder à l'emploi, mais aussi d'y rester, compte tenu des difficultés pour les plus âgés à retrouver du travail.

**• La discrimination à l'encontre des travailleurs âgés : un défi à relever**

C'est pourquoi la discrimination dont souffre cette catégorie de la population appelle à des solutions globales : évolution des mentalités, lutte contre les préjugés qui subsistent envers les travailleurs âgés, mise en place de politiques d'incitation sur le marché du travail pour encourager les employeurs à embaucher des seniors ou à les garder, ou encore éviter que les travailleurs eux-mêmes ne se retirent du marché du travail. Ainsi, la lutte contre la discrimination fondée sur l'âge vise à lever les barrières d'âge dans l'emploi, à prolonger la vie active et participe ainsi à promouvoir le vieillissement actif. Elle fait appel notamment à des politiques de l'emploi, qui bien qu'elles relèvent de la compétence des Etats membres, n'empêchent pas l'Union européenne de jouer un rôle dans la fixation d'objectifs communs ainsi que dans l'apprentissage mutuel entre les Etats (voir la stratégie européenne pour l'emploi et la stratégie Europe 2020).

Pendant de nombreuses années, le sujet de la lutte contre les discriminations au niveau européen a concerné l'égalité de traitement liée au sexe ou à la nationalité. Le traité d'Amsterdam (1997) a été le premier texte à prendre en compte la discrimination liée à l'âge en appelant à « combattre toute discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle » (article 13, devenu article 19). Peu après, la Commission a présenté une proposition prévoyant la mise en place d'un cadre général destiné à garantir

l'égalité de traitement en matière d'accès à un emploi ou à une profession (2000/78/CE, dite « directive-cadre Emploi ») qui vise à établir un cadre général minimal dans le domaine de la lutte contre les discriminations sur le lieu du travail, y compris sur la base de l'âge. Enfin, la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, adoptée le 7 décembre 2000, à travers ses articles article 21(i) et 25, consacre le principe de non discrimination fondée sur l'âge et garantit les droits sociaux des personnes âgées.

Malgré les garanties institutionnelles de non-discrimination sur des critères d'âge, la réalité est tout autre. Selon Alan Walker, chercheur dans le domaine des politiques sociales, les sources de la discrimination des personnes âgées sur le marché du travail résident tout d'abord dans le rapport au vieillissement, mais surtout dans le culte de la jeunesse que renvoient nos sociétés, selon lequel « l'image positive de la jeunesse s'oppose à l'image négative de la vieillesse dans pratiquement tous les domaines, à l'exception de la famille (emploi, médias, culture populaire, etc.) ». Il estime que la société « a tendance à déprécier la contribution des personnes âgées par rapport à celle des jeunes ». Cette valorisation de la jeunesse par rapport à la vieillesse contribue à véhiculer des préjugés défavorables ainsi que des perceptions biaisées vis-à-vis des personnes âgées et de leurs capacités, qui justifient une certaine marginalisation sociale. En effet, la croyance selon laquelle les personnes âgées seraient moins efficaces, moins productives et s'adapteraient plus difficilement aux évolutions et changements que les personnes plus jeunes a des conséquences sur la manière dont fonctionne le marché du travail et contribue à l'exclusion sociale de cette population. A ce titre, l'OCDE rapporte dans une étude<sup>35</sup> que 50% des Français et 60% des Espagnols pensent que, passé 50 ans, un travailleur ne peut effectuer son travail de manière correcte. Les individus âgés peuvent être à leur tour influencés par des stéréotypes négatifs à leur rencontre, les reprenant parfois à leur compte, au point de s'autocensurer et se limiter eux-mêmes. Une enquête Eurobaromètre<sup>36</sup> a montré à ce propos que l'image négative dont souffrent les travailleurs de plus de 55 ans pèse de manière importante dans la décision d'arrêter de travailler. Au-delà des caractéristiques supposément inhérentes aux personnes âgées, les raisons de la discrimination des seniors sur le marché de l'emploi tiennent aux fondements de certains systèmes nationaux. Par exemple, en France, le modèle de rémunération est essentiellement progressif et ascendant, ce qui n'est pas le cas dans la plupart des autres pays européens. Les seniors français gagnent en moyenne près de 80% de plus que les salariés débutant de la même branche. Objectivement, les seniors coûtent plus cher que leurs cadets, d'où une discrimination à leur rencontre lors de l'embauche ou de la mise en place de plans sociaux. A l'inverse, dans les pays nordiques par exemple, en Suède ou en Finlande, les profils salariaux sont stables et peu progressifs sur l'ensemble de la carrière, ce qui pourrait expliquer des taux d'emplois des seniors plus importants dans ces pays-là (70,5% en 2010 pour la Suède par exemple).

- **La lutte contre les discriminations à l'égard des seniors**

Pour lutter contre la discrimination des personnes âgées sur le marché du travail, il est donc nécessaire de réfléchir à la manière de réduire le coût de ces travailleurs qui perpétue les inégalités sur le marché du travail.

Comme mentionné plus haut, les caractéristiques inhérentes à certains systèmes nationaux contribuent à perpétuer une discrimination à l'embauche ou au maintien des salariés âgés en emploi. Pour lutter efficacement contre la discrimination, des réformes sont nécessaires de manière à pallier aux éventuels dysfonctionnements et faire évoluer les

---

<sup>35</sup> Cf « Social dialogue, a tool to combat age-related discrimination in employment Guide to best practices », AGE-IN project, sponsored by the European Commission, Employment, Social Affairs and Equal Opportunities (1 December 2007 to 30 November 2008).

<sup>36</sup> Cf European Commission (2012). Public Opinion. Special Eurobarometer No. 378.

systèmes vers des modèles qui favorisent le maintien des seniors dans l'emploi, à l'image du modèle nordique par exemple. Celui-ci est caractérisé par un accompagnement des travailleurs âgés tout au long de la carrière professionnelle en promouvant un système de retraite incitatif au retrait tardif de la vie active et qui maintient une relative égalité salariale des travailleurs tout au long de la carrière. La pratique de hausse des salaires avec l'ancienneté permet à l'entreprise de fidéliser des employés qui de leur côté perdraient à changer d'emploi. Un accord implicite est donc conclu entre les deux parties sur le long terme, selon lequel l'entreprise s'engage à fournir aux salariés une carrière ascendante déconnectée de l'évolution de sa productivité, en contrepartie de quoi le salarié devra s'investir dans l'entreprise et accepter d'avoir, à certains moments de sa carrière, un niveau de salaire plus faible. Cependant, lorsque l'entreprise se retrouve en difficulté, elle peut être amenée à se séparer en priorité des seniors du fait de leur coût plus élevé, sans compter que leur licenciement reste encore socialement plus acceptable.

En raison de la pratique des salaires à l'ancienneté, les seniors, lorsqu'ils se réinsèrent, sont bien souvent obligés d'accepter une rémunération plus faible. L'efficacité de cette mesure est donc discutable : si, au travers du risque de licenciement induit par le coût plus élevé des travailleurs en bénéficiant, elle ne contribue pas de manière satisfaisante au maintien dans l'emploi (qui constitue l'objectif premier), elle ne favorise pas non plus l'insertion professionnelle. Par conséquent, ce sont les pays qui utilisent le moins la règle de la progressivité salariale à l'ancienneté qui semblent potentiellement mieux armés pour lutter en faveur de la réinsertion ou du maintien des seniors dans l'emploi. Ainsi, dans un pays comme la Finlande, où, comme nous l'avons vu le taux d'emploi des seniors est relativement élevé, on observe une faible progressivité des salaires sur l'ensemble de la carrière (bien que plus ou moins marquée selon les catégories socioprofessionnelles, cette pratique constitue la norme dans une majorité des cas). Ceci s'explique par l'existence de pratiques égalitaristes où la rémunération à l'ancienneté n'a pas sa place : « à travail égal, salaire égal ». Selon l'OCDE, cela permet de faciliter le maintien en emploi des travailleurs âgés car les employeurs ne sont pas découragés à garder ou à embaucher des salariés seniors.

Enfin, une des solutions pouvant être utilisées pour lutter contre la discrimination des seniors sur le marché du travail consiste à supprimer toutes les mesures protectrices spécifiques à destination de cette catégorie de travailleurs, tels que les dispositifs de pré-retraite, les contrats aidés, etc. Tout comme les politiques de discrimination positive dans leur ensemble, ces dispositifs font face à un dilemme : en essayant de lutter contre des discriminations constatées, ils entretiennent, en la désignant, l'image de vulnérabilité du travailleur senior fondée sur l'idée supposée d'une faiblesse physique ou professionnelle au travail. Mais dans le même temps, l'inaction, sous peine d'égalité entre les individus, nie les difficultés rencontrées et laisse perdurer les inégalités de fait. Aujourd'hui rejetés pour des raisons économiques et démographiques, de tels dispositifs laissent davantage place à des mesures d'incitation des employeurs et des employés pour prolonger l'emploi et la carrière professionnelle, qu'ils soient financiers ou fiscaux.

- **Vers une nécessaire évolution des mentalités et une perception positive du vieillissement**

Mais toute politique qui se bornerait à jouer sur les instruments institutionnels pour lutter contre la discrimination des seniors sur le marché du travail serait vouée à l'échec si un effort n'est pas réalisé pour faire évoluer les mentalités, afin d'assurer une image positive des travailleurs âgés sur le lieu de travail, notamment par le biais de campagnes qui mettent l'accent sur l'expérience et le savoir-faire. Car si la santé, les capacités



fonctionnelles et de nombreuses autres fonctions se détériorent inévitablement avec l'âge, d'autres au contraire s'améliorent au fil du temps. Bien que nous ne soyons pas tous égaux face au vieillissement et à la santé, il semble que la réflexion stratégique, l'expérience professionnelle, la sagesse, les aptitudes langagières ou la répartie, en autres, s'améliorent avec l'âge. Les travailleurs âgés font preuve de plus d'engagement et de loyauté envers leur employeur et leur travail et sont souvent plus assidus que les représentants des autres groupes d'âge. Ainsi, bien que certaines capacités cognitives diminuent avec l'âge celles-ci sont compensées par l'expérience et ne modifient donc globalement pas les performances sur le lieu de travail. Une étude réalisée par l'INSEE intitulée « Âge, salaire et productivité : la productivité des salariés décline-t-elle en fin de carrière ? » montre à ce propos que le rapport productivité/salaire ne diminuerait pas de façon significative avec l'âge et ne serait donc pas particulièrement défavorable aux seniors. De plus, une étude datée de 2003 sur « La productivité des salariés âgés : une tentative d'estimation » a mis en évidence que le rapport salaire-productivité serait comparable pour tous les salariés avec toutefois un décrochage à partir de 55 ans sans pour autant pouvoir mettre en évidence un lien de causalité entre les deux.

Afin de ne pas stigmatiser davantage les seniors dans le milieu du travail, les institutions européennes, internationales ainsi que les gouvernements nationaux et leurs représentants doivent également faire l'effort de tempérer et de nuancer les discours sur le vieillissement et la situation démographique actuelle des pays développés. En effet, force est de constater, sur ce sujet, le recours à des termes forts tels que « choc » ou « révolution » pour qualifier la situation démographique<sup>37</sup>. S'il n'est pas ici question d'occulter les problèmes que traversent nos sociétés contemporaines, des hypothèses avancent l'idée que certaines instances participeraient à « la construction d'une problématique sociale du vieillissement, en mobilisant le constat des transformations de la population de manière négative en termes de crainte pour l'avenir des retraites et de limitation de la main-d'œuvre disponible »<sup>38</sup>. Certains discours véhiculent une vision alarmiste du vieillissement de la population. Ils imposent l'image d'une catastrophe économique plutôt que d'un progrès humain, stigmatisant involontairement la catégorie des personnes âgées. Ces discours influencent les comportements et ne vont pas dans le sens d'une réduction de la discrimination envers les seniors, ni dans l'emploi ni au sein de la société dans son ensemble.

### ***B. Accroître l'employabilité des seniors à travers l'apprentissage et la formation professionnelle tout au long de la vie dans une démarche intergénérationnelle.***

L'Union européenne, consciente de l'enjeu de la formation pour favoriser le travail des salariés âgés, a fait de celle-ci un point clé de la Stratégie pour l'emploi. Dans une communication sur les principaux messages du rapport « L'Emploi en Europe », la Commission européenne souligne en effet 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 ». Pour permettre aux seniors de se maintenir plus longtemps sur le marché du travail, les aider à retrouver un travail en cas de licenciement, ou encore de continuer à exercer une activité rémunérée malgré une incapacité ou une invalidité constatée, la formation professionnelle apparaît comme un outil phare. L'apprentissage et la formation professionnelle tout au long de la vie permettent d'accroître l'employabilité des travailleurs en faisant concorder leurs compétences avec les demandes et les

<sup>37</sup> Cf note 63 in MOULAERT Thibault et LEONARD Dimitri, « Le vieillissement actif sur la scène européenne ».

<sup>38</sup> T. MOULAERT, « Le nouveau gouvernement des fins de carrière », *op. cit.*, p. 16.

besoins des entreprises. Ils favorisent l'adaptation des travailleurs aux évolutions propres à l'emploi, à l'entreprise, à leur carrière professionnelle, à leurs besoins et à leur état de santé. Promouvoir la formation professionnelle et l'apprentissage tout au long de la vie est donc une manière de lutter en faveur d'un vieillissement actif.

- **La place donnée à la formation pour les plus âgés en Europe**

Nous avons vu précédemment que l'employabilité peut dépendre du niveau de salaire par rapport à la productivité, d'où une certaine discrimination des seniors lorsque les salaires sont proportionnels à l'ancienneté. De la même façon, on estime que l'employabilité dépendrait du niveau de formation acquis tout au long de la vie. Une étude réalisée par Eurostat en 2006, sur les taux de bénéficiaires d'actions de formation dans différents pays européens, montre que des pays tels que la France, l'Allemagne ou le Royaume-Uni voient leur taux de bénéficiaires chuter pour la catégorie d'âge des 55-64 ans tandis qu'elle est plus élevée pour celle des 35-44 ans ou des 45-54 ans. A l'inverse, des pays comme la Suède ou la Finlande affichent des taux élevés et beaucoup plus stables tout au long de la carrière professionnelle. Mais les taux de formation de l'ensemble de la population sont également élevés, 77 et 71 respectivement pour la Finlande et la Suède, tandis que la France se situe autour de 50 et la moyenne de l'Union européenne autour de 42. On remarque donc que les pays nordiques ont fait le choix de privilégier la formation professionnelle continue de leurs travailleurs de manière à préserver l'employabilité, notamment des seniors, et donc de préserver les capacités de travail, les compétences professionnelles et par là-même leur bien-être. Ces mêmes pays sont également ceux qui ont des taux d'emploi des seniors les plus élevés. L'OCDE, en recoupant les résultats de trois études internationales<sup>39</sup>, en arrive aux mêmes conclusions et montre que des pays tels que le Canada, la France et les pays d'Europe du Sud concentrent davantage leurs efforts en matière de formation professionnelle sur les jeunes travailleurs tandis qu'à contrario, les Etats-Unis et les pays du Nord de l'Europe répartissent leurs efforts de manière équilibrée sur toutes les tranches d'âge.

De plus, selon les pays, il semble exister une corrélation entre le niveau d'études initial et l'accès à la formation continue. Le niveau d'éducation est en effet un paramètre important à prendre en compte en matière d'apprentissage tout au long de la vie car il en constitue la base et semblerait influencer positivement, à mesure qu'il est élevé, la capacité d'assimilation des travailleurs tout au long de leur vie. Par ailleurs, on remarque que les taux d'emploi sont d'autant plus importants que le niveau d'éducation est élevé, bien que certains pays à l'image de la Suède et la Finlande aient réussi à réduire l'écart de taux d'emploi entre les seniors qualifiés et les non-qualifiés. La catégorie socioprofessionnelle s'avère d'ailleurs être, quel que soit l'âge, un facteur plus déterminant pour l'accès à la formation que l'âge en lui-même. En revanche, l'attractivité de la formation pour les travailleurs est davantage corrélée à l'âge qu'à la catégorie professionnelle. 27% des seniors déclarent ainsi leurs besoins en formation contre 52% pour l'ensemble de la population salariée. Dès la tranche d'âge des 40-49 ans, moins d'un salarié sur deux, parmi les employés et ouvriers déclarent des besoins en formation.

---

<sup>39</sup> OCDE/INES, IALS et ELFS.

- **L'intérêt de la formation tout au long de la vie pour l'accès à l'emploi des seniors**

Si les chiffres sont éloquentes et témoignent d'un accès plus restreint des seniors à la formation professionnelle dans certains pays, on peut se demander quelles sont les raisons d'un tel constat et quels sont les facteurs qui peuvent jouer en la faveur ou défaveur de la formation des seniors. Pourquoi les efforts de formation sont-ils moins importants en ce qui concerne leur tranche d'âge?

Le premier facteur désincitatif à la formation des seniors réside dans la proximité de ces derniers avec l'âge du départ en retraite. Les entreprises, comme les pouvoirs publics, ou encore les travailleurs eux-mêmes, peuvent être tentés de concentrer leurs efforts sur des classes d'âges qui mettront à profit de manière plus durable les acquis des formations dispensées. Les seniors étant plus proches de l'âge de départ en retraite que les autres catégories de la population, les efforts de formation bénéficieront moins longtemps à l'entreprise (avec un retour sur investissement plus réduit que pour une personne jeune) et pourront dès lors être perçus comme moins rentables. De la même manière, les dispositifs de retraite anticipée, qui réduisent encore plus le temps disponible avant la cessation d'activité, constituent un obstacle d'autant plus important à la formation des seniors. Ensuite, comme nous avons pu le voir précédemment, le niveau de formation initiale joue positivement dans l'accès à la formation des travailleurs âgés. Lorsque l'on distingue les travailleurs seniors en emploi de ceux au chômage, il apparaît que le niveau relatif d'éducation des personnes disposant d'un emploi est supérieur à la moyenne de l'ensemble des travailleurs du même groupe d'âge. Ainsi « 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 »<sup>40</sup>. Le niveau d'éducation préviendrait donc, dans une certaine mesure, la perte d'emploi et favoriserait un meilleur accès à la formation professionnelle, d'où l'importance de la formation et l'éducation tout au long de la vie. Contrairement à des idées reçues, même si le processus d'apprentissage se modifie - d'où la pertinence d'adapter les stratégies d'apprentissage et les méthodes didactiques - les travailleurs âgés peuvent acquérir de nouvelles connaissances, la capacité d'apprentissage ne dépendant pas de l'âge.

Par ailleurs, certains postes ou conditions de travail inhérentes à ces derniers ne constituent pas des environnements favorables ou propices au vieillissement actif. Dans ce cas, bénéficier d'une formation permet une réorientation de carrière ou un changement de poste plus salubre pour le travailleur. De plus, la formation continue permet aux travailleurs de maintenir leurs connaissances à jour des évolutions technologiques et techniques. L'état de la science des technologies varie et évolue constamment, les travailleurs doivent donc être en mesure d'évoluer avec leur temps et de s'adapter aux changements. La formation est dans ce cas très importante pour accompagner le changement. Le cas échéant, les travailleurs peuvent être mis au banc de la société et de l'entreprise, la capacité d'adaptation pouvant devenir dans ce cas discriminante pour les travailleurs les plus âgés.

- **L'importance de la transmission des connaissances dans la formation tout au long de la vie et la valorisation des seniors.**

La valorisation et la promotion de la formation professionnelle et de l'apprentissage tout au long de la vie doit intégrer tous les travailleurs dans une logique d'accumulation des

---

<sup>40</sup> Eurostat, Statistiques en bref, Population et conditions sociales 15/2006, L'emploi des seniors dans l'Union européenne.  
Représentation des Institutions Françaises de sécurité sociale auprès de l'Union européenne  
Maison Européenne de la Protection Sociale  
Rue d'Arlon 50 – 1000 Bruxelles – Belgique  
Tel : +32 2 282 05 59 – Fax : +32 2 282 05 98  
E-mail : [info@reif-eu.org](mailto:info@reif-eu.org)  
[www.reif-eu.org](http://www.reif-eu.org)

connaissances mais également de transmission entre les travailleurs et les générations. L'apprentissage recouvre trois catégories distinctes de connaissances. On distingue les connaissances formelles, apprises dans le cadre d'établissements d'enseignement et de formation, des connaissances dites non formelles, acquises « en dehors du système formel et en dehors d'activités programmées comprenant une certaine forme de formation »<sup>41</sup>. Les connaissances informelles sont quant à elles accumulées tout au long de la vie personnelle et professionnelle. Si l'apprentissage formel est largement reconnu par la société, la reconnaissance des apprentissages non formel et informel n'en est qu'à ses débuts. Cependant, les pays européens prennent de plus en plus conscience de la nécessité de reconnaître l'éventail de connaissances acquises par les individus au cours de leur vie. Ces connaissances constituent une richesse pour l'individu en question mais aussi pour la société dans son ensemble. L'Union européenne œuvre donc à la mise en place de modes de validation de l'expérience innovants et plaide pour la valorisation de la transmission des connaissances et compétences, en particulier dans le contexte intergénérationnel.

Selon le professeur Mor-Barak<sup>42</sup>, les travailleurs âgés se distinguent des travailleurs plus jeunes par l'importance qui doit être accordée, dans leur travail, à la transmission des connaissances aux plus jeunes et à leur formation. Les travailleurs âgés sont ainsi valorisés et la transmission des savoirs est favorable aux employeurs et à la société dans son ensemble. Cette transmission intergénérationnelle peut s'inscrire dans le cadre de la formation professionnelle des travailleurs plus jeunes et constituer une réponse dans la lutte pour un vieillissement actif et en bonne santé. Au-delà d'un certain âge, on peut imaginer que le travail des seniors puisse comporter un volet « transmission du savoir » aux plus jeunes, ce qui, notamment dans les professions manuelles ou physiques, permettrait de préserver la santé des travailleurs âgés. Dans une enquête réalisée en 2008, 17% des employeurs du secteur marchand estimaient que, dans les cinq années à venir, ils risquaient de voir disparaître certaines compétences clés détenues par les travailleurs seniors<sup>43</sup>. Les entreprises, comme la société en général, gagneraient à instaurer des outils de gestion des ressources humaines basés sur la formation du personnel novice par des travailleurs expérimentés. L'Union européenne a également un rôle à jouer dans la promotion de la reconnaissance des différentes formes d'apprentissage ainsi que de l'expérience des seniors, mais aussi dans l'appui à la recherche de solutions innovantes pour la transmission des connaissances et du savoir-faire entre les générations de travailleurs. La Proposition de recommandation sur la validation de l'apprentissage non formel et informel annoncée début septembre 2012 par la Commission européenne, pour favoriser l'émergence de systèmes nationaux de validation des aptitudes et compétences acquises en dehors de l'école et de l'université, va dans ce sens. Par le biais d'une proposition de recommandation qui s'inscrit dans le cadre de sa stratégie pour la création d'emplois et la stimulation de la croissance, elle souhaite ainsi amener les Etats membres à instaurer des systèmes de reconnaissance des aptitudes acquises dans le cadre informel et non formel, à l'image de la Finlande, de la France, du Luxembourg et des Pays-Bas. Cette recommandation vient compléter le cadre européen des certifications, qui avait pour but de faciliter la validation de l'enseignement formel. En France, de même qu'au Luxembourg, toutes les qualifications peuvent être obtenues grâce à un système de validation d'un apprentissage non formel ou informel, dit validation des acquis de l'expérience (VAE, pour la France), hormis les professions réglementées (comme les médecins ou les architectes par exemple). Les Pays-Bas quant à eux disposent d'un système de reconnaissance formelle de l'expérience grâce à des

---

<sup>41</sup> [http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/informal\\_fr.htm](http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/informal_fr.htm)

<sup>42</sup> In Estelle M. Morin « La santé mentale au travail : une question de gros bon sens », Gestion 3/2010 (Vol. 35).

<sup>43</sup> DARES, « Emploi des seniors: pratiques d'entreprises et diffusion des politiques publiques », DARES analyses, 2010.

Représentation des Institutions Françaises de sécurité sociale auprès de l'Union européenne

Maison Européenne de la Protection Sociale  
Rue d'Arlon 50 – 1000 Bruxelles – Belgique  
Tel : +32 2 282 05 59 – Fax : +32 2 282 05 98

E-mail : [info@reif-eu.org](mailto:info@reif-eu.org)

[www.reif-eu.org](http://www.reif-eu.org)

« certificats d'expérience » délivrés entre autre dans le cadre d'une candidature à un emploi. Enfin, en Finlande, la législation en matière d'enseignement permet d'obtenir une validation de l'expérience dans de nombreux domaines de l'éducation<sup>44</sup>.

Outre les systèmes nationaux institutionnels de validation de l'expérience, de nombreux pays ont développé des mesures allant dans le sens de la valorisation de l'expérience, de manière à accroître les chances des seniors sur le marché du travail, en particulier par la transmission du savoir via le tutorat. En Belgique, par exemple, l'institut Prevent, intermédiaire national de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (EUROFOUND), a lancé en 2006 le projet « Safety Coaches » pour prévenir le risque d'accidents professionnels des jeunes travailleurs. L'objectif était de faire accompagner les jeunes travailleurs qui débutent leur carrière professionnelle par des travailleurs seniors. Dans ce rôle de tuteurs, ces derniers mettent à profit leurs connaissances et leur expérience pour accompagner les jeunes moins expérimentés. Si certaines connaissances s'acquièrent dans le cadre de l'éducation formelle, de nombreuses connaissances ne se forment que par la pratique, d'où l'enjeu de la coopération intergénérationnelle qui permet notamment d'accélérer le processus d'acquisition de ces connaissances bien précises. Un autre exemple de la mise en place de transmission de savoir entre générations de travailleurs est celui de l'entreprise textile auvergnate Condamin. Celle-ci a mis en place une coopération entre les salariés fondée sur les différences d'âge et d'expérience pour transmettre et préserver des savoir-faire spécifiques<sup>45</sup>.

Cependant, de la même manière que pour l'aménagement des conditions de travail, la mise en place de mesures visant à promouvoir la transmission intergénérationnelle des compétences et des savoirs, voire plus généralement qui visent à accroître l'employabilité des seniors, sont plus difficiles à mettre en œuvre et à appliquer dans les petites et moyennes entreprises que dans les grandes. Les pouvoirs publics ont donc un rôle à jouer dans la mise en place de dispositifs incitatifs, financiers ou non, pour les encourager dans ce sens. En guise d'illustration, le Fonds pour l'amélioration des conditions de travail aidait et finançait diverses mesures de prise en compte de l'âge des travailleurs dans les moyennes, petites et très petites entreprises, dans le cadre du Plan national d'action concerté pour l'emploi des seniors 2006-2010<sup>46</sup>. Ce soutien pouvait prendre la forme d'aides au diagnostic, de prestation de conseil ou de formation en ergonomie destinées à l'encadrement. D'autres pays, à l'image de la Belgique qui a créé en 2004 le Fonds d'expérience professionnelle<sup>31</sup>, se sont quant à eux dotés d'institutions spécifiques d'aide aux entreprises dans l'amélioration de la santé des seniors.

---

<sup>44</sup> [http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-12-936\\_fr.htm?locale=fr](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-12-936_fr.htm?locale=fr)

<sup>45</sup> « La transmission des savoirs : une priorité entrepreneuriale », Travail et changement n°312, janvier/février 2007.

<sup>46</sup> <http://travail-emploi.gouv.fr/ses-actions.277/plan-national-d-action-concerte.542/plan-national-d-action-concerte.3428.html>

Représentation des Institutions Françaises de sécurité sociale auprès de l'Union européenne

Maison Européenne de la Protection Sociale

Rue d'Arlon 50 – 1000 Bruxelles – Belgique

Tel : +32 2 282 05 59 – Fax : +32 2 282 05 98

E-mail : [info@reif-eu.org](mailto:info@reif-eu.org)

[www.reif-eu.org](http://www.reif-eu.org)

## Conclusion

En conclusion, bien que les politiques relatives aux personnes âgées puissent, à priori, ne pas se prêter à une intervention européenne notamment du fait de la subsidiarité, de la complexité des prises de décision dans le domaine social et de la diversité des politiques mises en place dans les Etats membres, l'Union européenne a montré sa capacité à influencer les systèmes nationaux, que ce soit en matière de retraite, de politique de l'emploi ou de santé. Grâce aux différents outils dont elle dispose, l'UE œuvre tantôt à coordonner les Etats vers l'atteinte d'un objectif précis, au moyen d'une démarche de coordination non contraignante, tantôt à mener des politiques précises à travers l'adoption de textes contraignants. Néanmoins, sur le sujet du vieillissement actif, il appartient en dernier ressort aux Etats membres de mettre en place et de développer des mesures innovantes pour intégrer davantage les seniors dans l'emploi et leur permettre de mener une carrière plus longue en bonne santé.

L'allongement des carrières professionnelles et la promotion du vieillissement actif au travail passe par des changements institutionnels et un choix de stratégie sociale, par le bas à travers une plus grande flexibilité des emplois et des statuts ainsi qu'une baisse des salaires, ou bien par le haut au travers d'efforts accrus de formation et de gestion des carrières pilotés par les partenaires sociaux. Par ailleurs, pour lutter contre les discriminations que subissent les seniors sur le marché de l'emploi et leur permettre d'accomplir des carrières longues et complètes, certains pays ont mis en place des dispositifs d'incitations financières ou fiscales pour les entreprises qui conservent ou embauchent des seniors, afin de pousser les travailleurs âgés à rester en emploi ou à y accéder. Cependant, en cette période de crise mondiale, les effets de ces incitations financières, couplées ou non avec un durcissement de la législation en matière de non-discrimination envers les seniors, n'ont guère de chance de produire les effets escomptés tant la concurrence entre les demandeurs d'emploi est difficile et exacerbée par la stagnation de la demande. Les licenciements des seniors ou le recours aux dispositifs de préretraite restent encore aujourd'hui des moyens socialement plus acceptables pour gérer l'excédent de main d'œuvre. Ainsi, il semble que le contexte actuel ne soit pas le plus favorable à un changement des mentalités et à l'innovation en matière de vieillissement actif. Si l'on observe l'expérience de pays de « réussite » tels que les pays nordiques, on se rend compte que les entreprises sont capables, dans une situation de plein emploi, de trouver des modes de gestion de la main d'œuvre favorable aux travailleurs âgés, et dans ce cas les seniors demeurent alors dans les entreprises plus longtemps. Le besoin de main d'œuvre apparaît comme plus motivant que le concept de vieillissement actif pour les entreprises, d'où l'importance et la nécessité d'inscrire l'emploi des seniors dans une politique globale de relance de l'économie et de l'emploi.

La suppression des dispositifs de préretraite dans le but d'allonger la vie professionnelle doit se coupler avec des dispositifs de pensions d'invalidité, ou d'autres dispositifs permettant de prendre en compte certaines contraintes qui pèsent sur les travailleurs. Ainsi certaines dérogations au principe d'allongement des carrières doivent être conservées pour permettre aux travailleurs de se retirer de la vie professionnelle lorsqu'ils n'ont plus de chance de retrouver un emploi, du fait d'un état de santé dégradé, de leur localisation géographique ou de leur secteur d'activité. La mobilisation des partenaires sociaux et le dialogue social sont indispensables à la mise en œuvre, au sein des entreprises, de stratégies d'aménagement de l'environnement de travail propice à la prolongation de l'activité des

seniors. Par ailleurs, pour augmenter la masse de travailleurs potentiels sur le marché du travail, il est nécessaire de se concentrer sur toutes formes d'exclusions, en plus d'une attention particulière accordée aux seniors. La lutte pour un vieillissement actif et en bonne santé suppose également de prendre en compte les inégalités qui existent au sein de la catégorie des travailleurs et des retraités, soit une lutte contre la précarisation des seniors et des retraités. Promouvoir le travail des seniors et l'allongement des carrières, même au-delà de l'âge légal de départ à la retraite, suppose que tous disposent des mêmes chances de choisir librement de se maintenir en emploi ou non si leur santé le leur permet et que cette décision n'est pas conditionnée à des considérations financières. Il serait en effet inacceptable de voir des seniors continuer à travailler, ou retourner sur le marché de l'emploi du fait de pensions de retraites insuffisantes par exemple. Au-delà de l'effet néfaste de ces situations subies sur la santé, les politiques en faveur d'un vieillissement actif doivent veiller à ne pas perpétuer, ou du moins accroître, les inégalités sociales parmi les travailleurs. De plus, pour permettre à tous d'atteindre un âge avancé en bonne santé, il est important d'œuvrer dans tous les domaines de la vie quotidienne, d'intervenir sur l'environnement de vie en général et pas seulement sur l'environnement au travail. Les systèmes de santé doivent être axés sur la prévention et le dépistage précoce pour permettre aux individus de conserver leur indépendance le plus longtemps possible. Le parcours éducatif doit également sensibiliser les futurs adultes et travailleurs aux comportements nuisibles et les aider à adopter dès le plus jeune âge des modes de vie sains. Les infrastructures et les réseaux de transports jouent également une importance non négligeable dans un contexte de vieillissement actif et en bonne santé notamment pour ne pas isoler les seniors et les intégrer pleinement dans la vie sociale de la cité.



## Bibliographie :

- AGE Platform Europe, « Comment promouvoir le vieillissement actif en Europe - Soutien de l'Union européenne aux acteurs locaux et régionaux », septembre 2011.
- Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT) « Aménager, dynamiser et stimuler les fins de carrières », Guide pour l'action, fiche 8.
- BARDOT Fabienne et TOURANCHET Annie, « Partir plus tôt pour raisons de santé : le dilemme des médecins du travail », *Retraite et société*, 2006/3, n° 49, p. 61-75.
- Centre d'analyse stratégique, « La "grand-parentalité active", un triple enjeu de solidarité, de conciliation travail/hors travail et d'emploi des seniors », note d'analyse n°199, novembre 2010.
- Centre d'analyse stratégique, « Modèles de carrière et logiques de fin de vie active : quelles leçons de la comparaison européenne? », note de veille n°186, juillet 2010.
- Centre d'analyse stratégique, « Vivre ensemble plus longtemps : Enjeux et opportunités pour l'action publique du vieillissement de la population française », note de veille n°185, juillet 2010.
- CHIRON Elise *et al.*, « Les TMS et le maintien en emploi des salariés de 50 ans et plus : un défi pour la santé au travail et la santé publique », *Santé Publique*, 2008/hs Vol. 20, p. 19-28.
- Commission européenne, « Démographie, vieillissement actif et retraite, Guide de l'Europe sociale », Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion, vol 3, Manuscrit terminé en mai 2012.
- Commission européenne, « La contribution de l'UE au vieillissement actif et à la solidarité intergénérationnelle », Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion, Manuscrit terminé en juin 2012.
- Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES), « Emploi des seniors: pratiques d'entreprises et diffusion des politiques publiques », DARES analyses, n°054, septembre 2010.
- Eurogip, « L'emploi et la santé au travail des travailleurs en Europe », note thématique, Eurogip-2/F, septembre 2008.
- HARTLAPP Miriam, « Personnes âgées : une gouvernance européenne plus ancienne, plus large et plus influente que la MOC sur les retraites », *Revue française des affaires sociales*, 2012/1 n° 1, p. 80-102.
- ILMARINEN Juhani, « Promotion du vieillissement actif sur le lieu de travail », Centre de recherche en gérontologie de l'université de Jyväskylä, Institut finlandais de la santé au travail.
- LAGACE Chantale, « Retraite choisie ou retraite subie ? - Les effets de la retraite et du



maintien en emploi sur la santé », *Retraite et société*, 2009/3 n° 59, p. 79-101.

- LAGACE Martine, « Gestion des travailleurs seniors : le rôle de la communication organisationnelle âgiste », *Communication & Organisation*, 2008/2, n° 34, 268 pages.

- MATHIAS Laëtitia, PRATS Élise, « Vieillessement actif : comparaisons des politiques publiques de 10 pays », octobre 2006.

- MENART Joël, « Le vieillissement, crise du système de santé ? », *Les Tribunes de la santé*, 2009/1, n°22, p. 91-102.

- MERCAT-BRUNS Marie, « Prévention de la discrimination fondée sur l'âge et diversification des normes juridiques », *Retraite et société*, 2007/2 n° 51, p. 147-173.

- MISSOC, « Aspects en matière de protection sociale / sécurité sociale du vieillissement actif », *Analyse* 2012/1, mai 2012.

- MOULAERT Thibault et LEONARD Dimitri, « Le vieillissement actif sur la scène européenne », *Courrier hebdomadaire du CRISP*, 2011/20 n° 2105, p. 5-33.

- PAILHE Ariane, « Les conditions de travail : quelle protection pour les salariés âgés en France ? », *Population*, 2005/1 Vol. 60, p. 99-126.

- POLLAK Catherine, SIRVEN Nicolas, « Active Ageing Beyond the Labour Market: Evidence on Work Environment Motivations », IRDES, document de travail, mai 2012.

- SIRVEN Nicolas et SERMET Catherine, « La santé des travailleurs âgés en Europe », *Retraite et société*, 2009/3 n° 59, p. 13-37.

- THOZET Michèle, « Gestion des âges : bilan du programme européen Equal et de la stratégie pour l'emploi », *Retraite et société*, 2007/2 n° 51, p. 274-280.

- VOLKOFF Serge et THEBAUD-MONY Annie, « Santé au travail : l'inégalité des parcours », *Les inégalités sociales de santé*, La Découverte « Recherches », 2000, p. 349-361.

- « Emploi des seniors : les leçons des pays de réussite », *Revue de l'OFCE*, 2008/3 n° 106, p. 103-154.

- « Le vieillissement actif », Policy brief - Note d'orientation sur les questions du vieillissement, CEE-ONU, n° 13, Juin 2012.

- « Pour une politique du vieillissement actif en Europe : comment surmonter les obstacles et saisir les possibilités », *Revue internationale des sciences sociales*, 2006/4 n° 190, p. 667-682.

- « Vieillir en restant actif : cadre d'orientation », Contribution de l'Organisation mondiale de la Santé à la Deuxième Assemblée mondiale des Nations Unies sur le Vieillessement, Madrid, Espagne, 2002.