

PARTIE I

Chapitre 4

Aider les seniors à trouver et à conserver un emploi

Les incitations financières prévues par les systèmes de retraite, étudiées au chapitre 3, jouent sans aucun doute un rôle important dans les décisions de départ à la retraite. Mais s'il existe des obstacles à la poursuite de l'activité du côté de la demande, les réformes des régimes de retraite ayant vocation à améliorer les incitations à travailler peuvent s'avérer moins efficaces.

Le présent chapitre décrit divers obstacles auxquels sont confrontés les employeurs et les salariés et ce qui pourrait être fait pour y remédier. Les employeurs continuent d'avoir des préjugés liés à l'âge, en particulier en ce qui concerne la capacité des travailleurs seniors à s'adapter au changement. Une législation contre la discrimination liée à l'âge et des campagnes d'information ont porté leurs fruits dans quelques-uns des pays qui ont adopté ces politiques, mais pas dans tous, loin de là. Dans certains pays, les salariés âgés coûtent trop cher et la retraite anticipée est un moyen très commode d'ajuster les effectifs. L'introduction d'une législation stricte de protection de l'emploi peut rendre le recrutement des seniors coûteux.

Les possibilités d'emploi des seniors peuvent être limitées en raison d'une dépréciation de leurs compétences ou parce qu'ils ne bénéficient pas d'une aide suffisante pour rechercher un nouveau travail. Les offres d'emploi disponibles risquent d'être peu attrayantes en raison de mauvaises conditions de travail ou d'un aménagement du temps de travail inadapté et rigide.

Pour finir, le présent chapitre s'intéresse à la question de l'emploi des plus jeunes et des plus âgés. Ainsi, rien ne prouve que les seniors prennent les emplois des jeunes. En réalité, c'est l'inverse qui se produit.

La population active – âgée de 20 à 64 ans – culminera dans les pays de l’OCDE aux environs de 2015. Elle diminuera ensuite d’un peu plus de 10 % d’ici à 2050¹. Étant donné ces prévisions, la question est de savoir quels actifs soutiendront la croissance économique et financeront les coûts en hausse des retraites publiques et des soins de santé. Il faut s’efforcer encore d’accroître la productivité et de mobiliser toutes les ressources disponibles sur les marchés du travail, notamment les travailleurs seniors.

Le débat sur le relèvement de l’âge de la retraite – les mesures examinées au chapitre 1 de la Partie I intitulé « Âge de la retraite et espérance de vie, 1950-2050 » – tourne souvent autour de la question de savoir s’il y a des emplois pour les seniors. Les réformes des régimes de retraite qui ont accru les incitations en faveur de cette catégorie d’actifs posent le même problème : elles donneront peut-être de moins bons résultats en termes de départs à la retraite plus tardifs si des obstacles de taille continuent de jouer du côté de la demande.

Du côté des employeurs, la demande de travailleurs âgés peut être restreinte par une tendance à la discrimination liée à l’âge, parce que ces derniers coûtent trop cher ou parce que la retraite anticipée est un moyen commode de réduire leurs effectifs. Du côté des seniors, leurs possibilités d’emploi risquent d’être limitées ou peu attrayantes en raison d’une dépréciation de leurs compétences, parce qu’ils ne sont pas suffisamment aidés dans leur recherche d’un nouveau travail ou parce qu’ils sont confrontés à des conditions de travail difficiles ou à un aménagement du temps de travail inadapté.

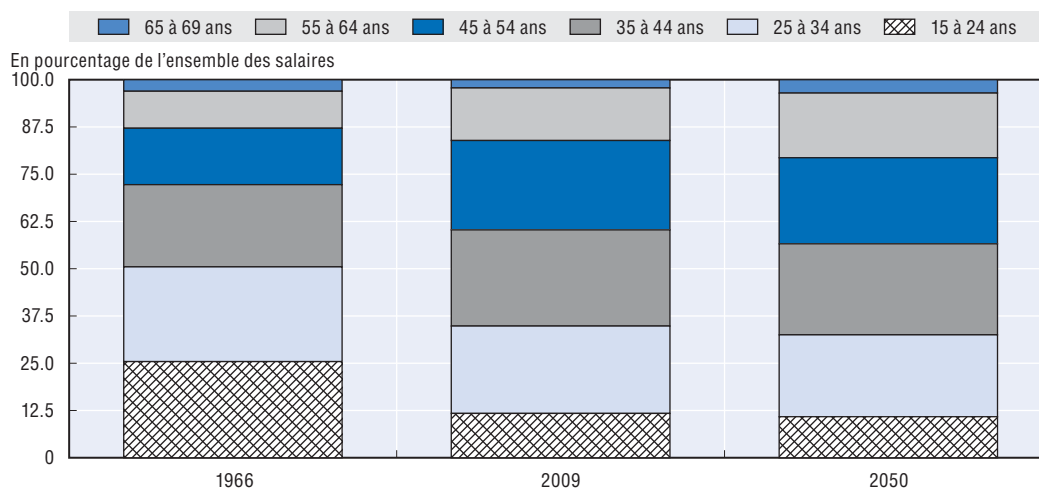
4.1. Une main-d’œuvre plus âgée

La main-d’œuvre vieillit depuis un certain temps. En 1996, la moitié des employés étaient âgés de moins de 35 ans ; aujourd’hui, ils sont à peine un peu plus d’un tiers (graphique 4.1). Si les schémas d’emploi qui prévalent à différents âges devaient se maintenir, l’âge médian des salariés augmentera, et passera d’un peu plus de 40 ans à l’heure actuelle à 42 ans en 2050. Au milieu des années 60, l’âge médian était de 34 ans.

Cependant, il est peu probable que la répartition par âge de l’emploi reste la même : le vieillissement devrait se traduire par un déclin du nombre de salariés encore plus rapide que celui de la population d’âge actif. Le simple maintien des effectifs en activité dans les pays de l’OCDE nécessiterait une hausse substantielle du taux d’emploi des 50-64 ans, pour atteindre le même niveau que celui des 40-49 ans. De plus il faudrait que le taux d’emploi des 65-69 ans augmente, pour passer d’un peu plus de 20 % aujourd’hui à 40 %. L’âge médian des salariés dans un scénario de ce type passerait à 45 ans, contre un peu plus de 40 ans à l’heure actuelle.

Le reste de ce chapitre thématique expose de quelle manière ce changement nécessairement radical sur le marché du travail pourrait être obtenu. Il présente les obstacles que les salariés seniors rencontrent et évalue les mesures prises par les pays pour y remédier.

Graphique 4.1. Structure par âge de l'emploi, 1996, 2009 et 2050



Note : La structure par âge calculée pour 2050 part de l'hypothèse que le taux d'emploi par âge restera le même qu'en 2009.

Source : Base de données de l'OCDE sur l'emploi ; calculs de l'OCDE réalisés à l'aide du *World Population Prospects – 2008 Revision* des Nations unies.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932547022>

4.2. Discrimination liée à l'âge

Il ne fait aucun doute que quelques employeurs au moins pratiquent la discrimination à l'égard des seniors. La quasi-totalité des 21 examens par pays de la série de l'OCDE intitulée *Viellissement et politiques de l'emploi* a permis de démontrer que les employeurs ont souvent des préjugés à l'égard des travailleurs seniors, en particulier en ce qui concerne leur capacité à s'adapter aux changements technologiques et organisationnels². Environ 6 % de la population adulte de l'Union européenne a déclaré avoir eu le sentiment d'être victime de discrimination ou d'être harcelée en raison de son âge au cours des 12 derniers mois. Ce taux s'élevait jusqu'à 11 % en République tchèque³. Cependant, un examen détaillé de ces données d'enquête (tableau 4.1) révèle une très faible corrélation entre les différents aspects des attitudes face à la discrimination liée à l'âge. Les différentes mesures portent sur la fréquence de la discrimination liée à l'âge telle qu'elle est généralement perçue, le fait d'en avoir été personnellement témoin ou victime et les efforts déployés pour y remédier. Et, ce qui est plus important, les attitudes face à la discrimination liée à l'âge et la manière dont elle est perçue présentent, au mieux, une corrélation positive et non négative avec le taux d'emploi des seniors.

Des preuves plus directes de la discrimination liée à l'âge dans l'emploi ont été obtenues grâce à un certain nombre d'études expérimentales menées sur le terrain, qui ont consisté à envoyer à des employeurs des curriculum vitae similaires. Les caractéristiques et qualifications des candidats fictifs sont les mêmes : ils se distinguent uniquement du point de vue de l'âge ou du nombre d'années d'expérience professionnelle indiqués. Les résultats de ces études montrent que, de manière générale, les candidats plus âgés ont moins de chances de décrocher un entretien⁴.

La quasi-totalité des pays de l'OCDE sont maintenant dotés d'une forme de **légalisation** interdisant la discrimination liée à l'âge dans l'emploi. Le Japon constitue une exception notable à cet égard : on y met davantage l'accent sur les lignes directrices administratives. Les États-Unis ont été l'un des premiers pays à légiférer en la matière (en 1967). Nombre de

Tableau 4.1. **Corrélation entre des mesures subjectives de la discrimination liée à l'âge et des mesures de l'emploi des seniors**¹

	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	e5064	c5064
Mesures de la discrimination²										
D1	1.0000									
D2	0.7930***	1.0000								
D3	0.4701**	0.6858***	1.0000							
D4	0.3633*	0.5500***	0.8891***	1.0000						
D5	0.1841	0.3235*	0.2856	0.3732*	1.0000					
D6	0.2671	0.3396*	0.3572*	0.2647	0.2075	1.0000				
D7	0.4798**	0.5195***	0.3733**	0.4805**	0.6024***	0.104	1.0000			
D8	0.2611	0.161	-0.0573	0.1003	0.097	0.0625	0.2177	1.0000		
Mesures de l'emploi³										
e5064	0.0533	0.0156	0.2679	0.4165**	0.201	0.0061	0.4722**	-0.0867	1.0000	
c5064	0.0724	0.3359*	0.2837	0.3706*	0.2483	-0.0808	0.4673**	0.0855	0.1349	1.0000

1. Les valeurs présentées dans le tableau correspondent à des coefficients de corrélation de Pearson entre les mesures au niveau national global dans les 27 pays de l'UE. Les corrélations statistiquement significatives apparaissent en gras et le niveau de signification est représenté comme suit : *, **, *** = statistiquement significatif au seuil de 10 %, 5 % et 1 % respectivement.

2. Chaque mesure de la discrimination se rapporte à la proportion (pondérée) des répondants de chaque pays ayant donné les informations suivantes dans le cadre d'une enquête Eurobaromètre de 2009 :

D1. La discrimination liée à l'âge est très répandue ou relativement répandue.

D2. La discrimination liée à l'âge est plus courante qu'il y a cinq ans.

D3. Au cours des 12 derniers mois, elles ont eu le sentiment d'être victimes de discrimination ou d'être harcelées à cause de leur âge.

D4. Au cours de 12 derniers mois, elles ont été témoin d'une discrimination ou du harcèlement d'une personne à cause de son âge.

D5. L'âge peut défavoriser un candidat lorsqu'une entreprise veut embaucher et qu'elle a le choix entre deux personnes de compétences et de qualifications égales.

D6. Les efforts déployés au niveau national pour lutter contre toutes les formes de discrimination sont insuffisants.

D7. La crise économique va contribuer à l'augmentation de la discrimination liée à l'âge sur le marché du travail.


D8. Les efforts déployés pour accroître la diversité des âges dans le milieu professionnel sont insuffisants.

3. Les mesures de l'emploi se rapportent à ce qui suit :

e50-64 = Taux d'emploi en 2008 pour la population âgée de 50 à 64 ans.

c50-64 = Évolution du taux d'emploi entre 2003 et 2008 pour la population âgée de 50 à 64 ans.

Source : D'Addio et al. (2010) d'après Eurobaromètre (2009) en ce qui concerne les mesures de la discrimination ; s'agissant des mesures de l'emploi, l'Enquête sur les forces de travail dans la Communauté.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932548751>

pays européens ont pris des mesures beaucoup plus récemment, souvent poussés par une directive de l'Union européenne de 2000 leur demandant de le faire d'ici à 2006.

Plusieurs pays ont organisé des campagnes **publiques d'information** pour lutter contre les préjugés liés à l'âge dans le milieu du travail. Il s'agit notamment de l'Australie, de la Finlande, de la France, des Pays-Bas, de la Norvège et du Royaume-Uni. Les employeurs ne sont pas simplement informés par le biais de la loi qu'ils ne peuvent pratiquer la discrimination à l'égard des travailleurs seniors. Ils sont également pourvus d'outils et d'informations relatifs à la gestion d'une main-d'œuvre plus âgée. Dans certains cas, l'accent a été résolument mis sur la gestion de la diversité des âges dans l'emploi afin d'éviter de stigmatiser les seniors.

La grande question, bien entendu, c'est de savoir si ces mesures législatives et d'information du public sont efficaces. L'analyse économique démontre que l'impact de la législation contre la discrimination n'est pas nécessairement positif. Elle encourage le maintien dans l'emploi des travailleurs du groupe protégé, dans la mesure où elle accroît les coûts de licenciement. Cependant, elle peut avoir des conséquences indésirables : les employeurs pourraient être dissuadés d'embaucher des employés protégés précisément en

raison de ce coût⁵. On constate, surtout aux États-Unis, que cet effet est significatif. L'impact global sur le taux d'emploi des plus âgés est moins évident (voir, par exemple, Adams, 2006 ; Lahey, 2006 ; et Neumark, 2008).

La fréquence de la discrimination liée à l'âge telle qu'elle est perçue a diminué dans seulement la moitié environ des pays pour lesquels on dispose de données complètes entre 1995 et 2005 (tableau 4.2). Parmi les pays qui ont adopté une position publique ferme contre la discrimination liée à l'âge (par le biais de la législation ou de campagnes d'information du public ou des deux), la Finlande et le Royaume-Uni ont observé en 2005 un nombre de cas de discrimination liée à l'âge moins important qu'avant, mais les Pays-Bas ont enregistré une hausse. De même, la discrimination liée à l'âge telle qu'elle est perçue a significativement diminué en Espagne et au Portugal en dépit du fait que l'action des pouvoirs publics pendant la période concernée s'est révélée limitée.


Tableau 4.2. **Proportion de travailleurs faisant état d'une discrimination liée à l'âge au cours des 12 derniers mois¹**

En pourcentage

	1995	2000	2005
Autriche	6.9	4.3	2.4
Belgique	1.3	2.5	3.2
République tchèque	..	5.5	5.4
Danemark	2.4	1.4	2.0
Finlande	4.0	4.3	3.3
France	4.8	3.4	2.6
Allemagne	1.9	3.3	3.0
Grèce	3.6	2.8	4.7
Hongrie	..	4.8	3.3
Irlande	2.1	3.2	4.2
Italie	2.0	2.2	3.8
Luxembourg	2.1	1.2	4.1
Pays-Bas	2.6	3.0	3.7
Pologne	..	2.1	2.4
Portugal	3.2	1.1	1.9
République slovaque	..	5.1	3.8
Espagne	1.9	1.6	0.4
Suède	3.0	3.9	4.0
Royaume-Uni	4.7	3.9	2.7
Moyenne pondérée	3.1	3.2	3.2
Moyenne non pondérée	3.1	3.2	3.2

1. Les données se rapportent à la proportion de tous les salariés de chaque pays qui ont déclaré avoir été victimes de discrimination liée à l'âge au travail au cours des 12 derniers mois.

Source : D'Addio et al. (2010) d'après l'Enquête européenne sur les conditions de travail.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932548770>

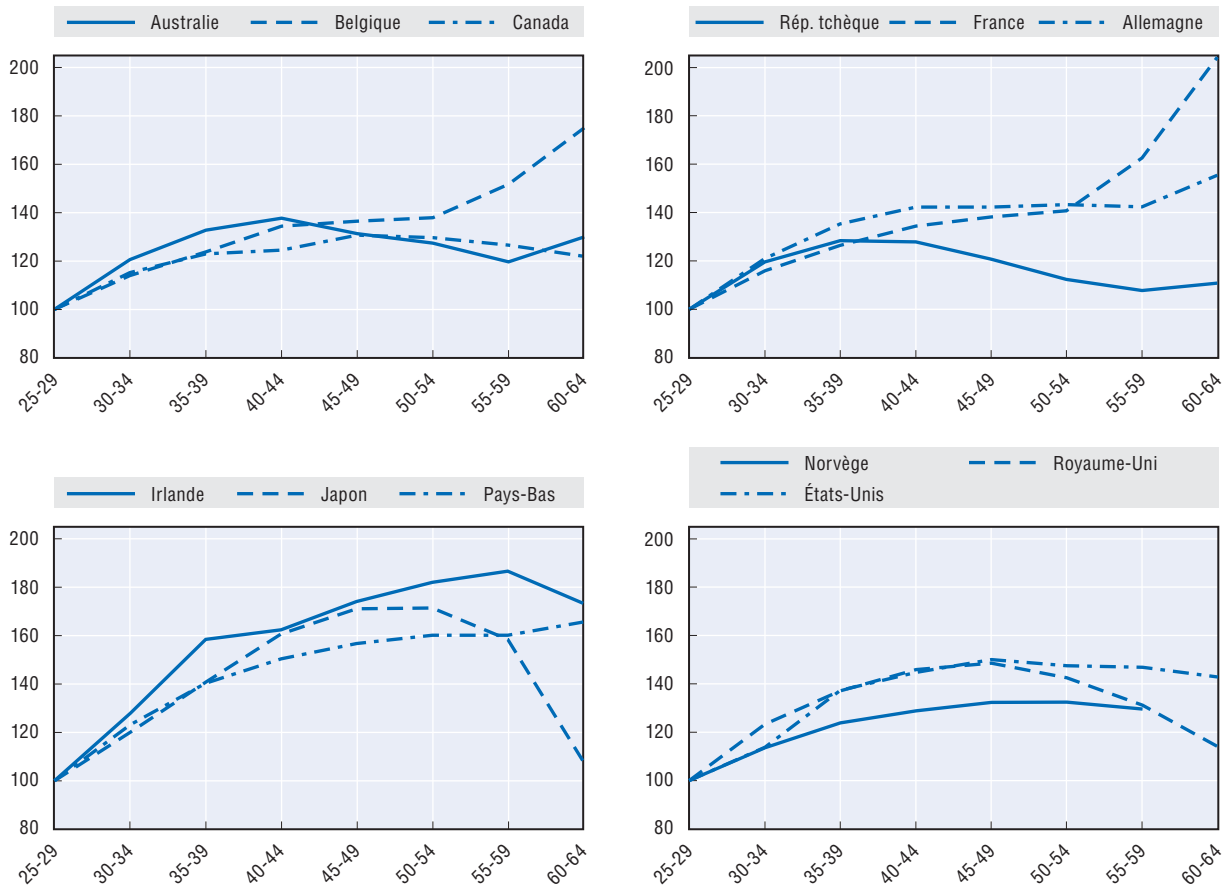
4.3. Coûts de main-d'œuvre et travailleurs seniors

Si des préjugés peuvent expliquer en partie la réticence des employeurs à recruter ou à garder des seniors, un certain nombre de facteurs plus objectifs motivent aussi leur comportement. L'un des plus significatifs est le coût lié à l'emploi des plus âgés. Si ce coût augmente plus fortement avec l'âge que la productivité, cela aura un effet négatif sur le maintien dans l'emploi comme sur le recrutement des seniors.

L'élément le plus important dans les coûts de main-d'œuvre est, bien entendu, la rémunération du salarié. Le graphique 4.2 montre de quelle manière le salaire varie avec


Graphique 4.2. Salaire moyen par tranche d'âge

Indice : 25-29 ans = 100



Note : Les données se rapportent aux travailleurs à temps plein. Elles couvrent plusieurs années sur la période 2005-08.

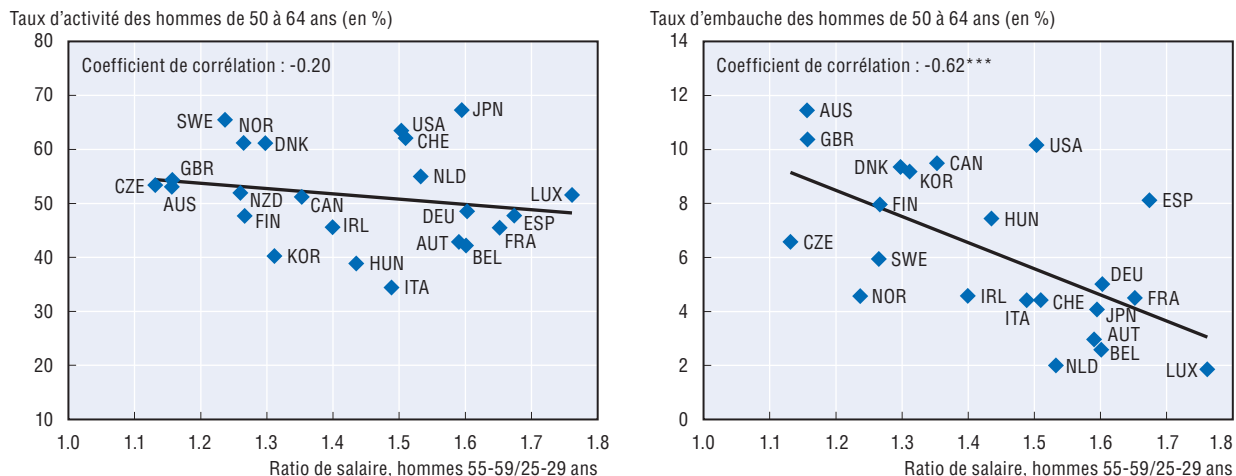
Source : D'Addio et al. (2010) d'après la Base de données de l'OCDE sur les salaires.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932547041>

l'âge. Parmi les 12 pays présentés, les rémunérations suivent une courbe qui croît constamment avec l'âge en Belgique, en France et aux Pays-Bas. Dans beaucoup d'autres, les rémunérations évoluent suivant une courbe en U inversée ; c'est en Irlande, au Japon et au Royaume-Uni qu'elle est la plus prononcée. L'analyse de données antérieures correspondant à un plus large éventail de pays révèle une étroite corrélation entre l'âge et le salaire dans quelques pays, comme l'Autriche et l'Allemagne⁶.


Le graphique 4.3 étudie en quoi ces « salaires à l'ancienneté » ont des incidences sur le marché du travail pour les seniors. Le rapport entre les salaires et l'âge est mesuré à l'aide du ratio des salaires des 55-59 ans rapportés à ceux des 25-29 ans. On observe la corrélation négative attendue avec le taux d'emploi des 50-64 ans. Cependant, ce lien est limité – la courbe de régression ajustée ne présente qu'une légère inclinaison vers le bas – et statistiquement insignifiant. La relation entre les salaires à l'ancienneté et le taux d'embauche des 50-64 ans est néanmoins fortement négative et significative au seuil de 1 %. Cette constatation est confirmée par des données recueillies au niveau des entreprises : celles qui affichent des salaires à l'ancienneté plus importants auront moins tendance à recruter des seniors (Daniel et Heywood, 2007).

Graphique 4.3. Salaires à l'ancienneté et situation sur le marché du travail des travailleurs de sexe masculin



Note : Le taux d'emploi fait référence au nombre de salariés rapporté à la population en 2004. Le taux d'embauche fait référence au nombre de salariés ayant moins d'un an d'ancienneté rapporté à l'ensemble des salariés. Les données concernent l'année 2004 (2000 pour la Corée). Les données relatives à la rémunération font référence aux travailleurs à temps plein uniquement, pour différentes années de la période 1998-2003.

Source : D'Addio et al. (2010) d'après la Base de données de l'OCDE sur les salaires et estimations de l'OCDE sur la base des données de l'Enquête communautaire sur les forces de travail et d'autres enquêtes nationales de population active pour les autres indicateurs.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932547060>

Les économistes ont longtemps cherché à justifier l'existence des salaires à l'ancienneté. Le fait que les seniors touchent des salaires plus élevés que ce que justifierait leur productivité est considéré comme un moyen de fidéliser le personnel. Si l'entreprise investit dans la formation de ses salariés, en reportant les retombées financières pour ces derniers, elle peut faire en sorte d'en récolter les fruits (voir Lazear, 1981 par exemple). Cependant, les systèmes de salaire à l'ancienneté ont probablement moins de raisons d'être sur le plan économique pour les employeurs à l'heure actuelle que par le passé⁷. Les travailleurs sont plus mobiles et la notion d'emploi à vie chez le même employeur est de plus en plus obsolète. De plus, en raison du vieillissement de la main-d'œuvre, examiné à la section 4.1 du présent chapitre, les salaires à l'ancienneté sont de moins en moins viables. Il n'est pas possible pour les employeurs de verser à des travailleurs âgés de plus en plus nombreux des salaires supérieurs à leur productivité alors que l'on assiste à une diminution du nombre de travailleurs plus jeunes qui perçoivent une rémunération inférieure à leur productivité. Par ailleurs, le fait que le vivier de jeunes travailleurs qui s'amenuise suscite une concurrence croissante va probablement entraîner une hausse de leurs salaires.

Certains éléments donnent à penser que le salaire à l'ancienneté est en effet sur le déclin. En Suède, par exemple, les clauses d'ancienneté prévues dans les accords de fixation des salaires du secteur public ont été remplacées par des clauses de résultat. De même, au Japon, le secteur privé donne de plus en plus de place à la rémunération liée aux performances, même si le salaire à l'ancienneté est encore bien ancré pour les salariés « permanents » de sexe masculin jusqu'à leur cinquantaine.

Un certain nombre de pays ont pris des mesures concrètes pour réduire le coût lié à l'emploi des seniors à l'aide de subventions salariales ou d'une réduction des cotisations de sécurité sociale. Certains de ces programmes se concentrent uniquement sur l'âge,

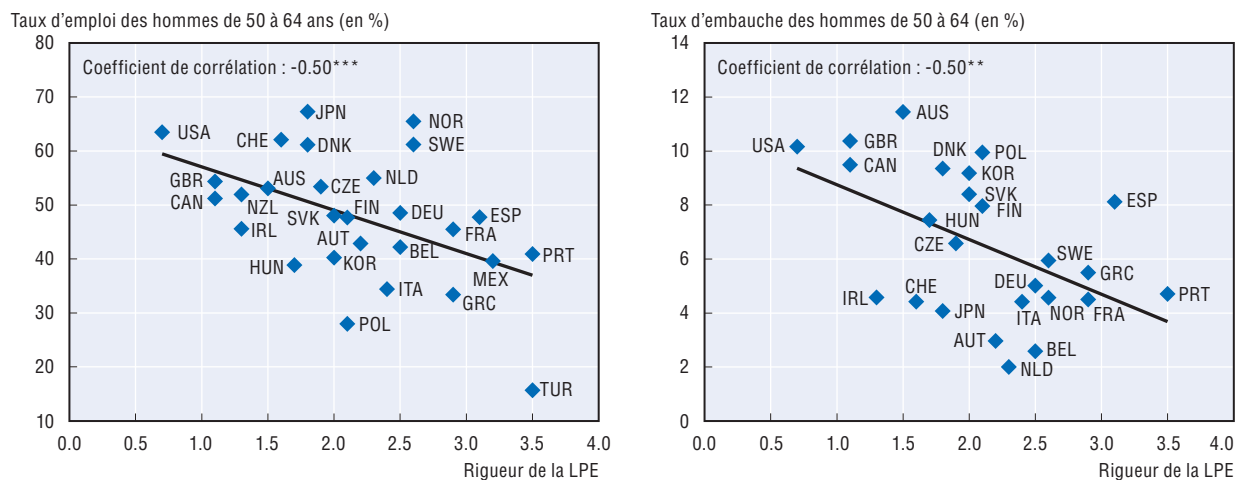
tandis que d'autres tiennent également compte d'autres caractéristiques des travailleurs âgés. Il faut cependant faire preuve de circonspection en appliquant ces mesures. De toute évidence, les seniors n'affichent pas tous une faible productivité et n'ont pas tous besoin de subventions salariales pour conserver leur emploi. Il est donc probable que les finances publiques subissent d'importantes pertes sèches. Plus généralement, il y a aussi un risque de stigmatisation des seniors.

4.4. Réglementation du marché du travail

Les règles sur la protection de l'emploi – comme la législation contre la discrimination – peuvent avoir aussi bien des effets positifs que négatifs sur les travailleurs âgés⁸. D'une part, une législation stricte sur la protection de l'emploi protège les travailleurs en poste – qui sont généralement plus âgés – au détriment des « travailleurs exclus », comme les femmes et les jeunes. D'autre part, ce type de protection peut encourager les employeurs à recourir au départ à la retraite anticipée pour ajuster leurs effectifs. Souvent, cela se fait avec la complicité des syndicats et des pouvoirs publics. Bien que cela puisse être la politique de ressources humaines optimale d'un employeur donné, il est peu probable que cela soit idéal pour l'économie et la société dans leur ensemble.


Le graphique 4.4 utilise l'indice de l'OCDE sur la rigueur de la législation sur la protection de l'emploi, tel qu'il est présenté dans OCDE (2004b). Sur le même modèle que le graphique 4.3, celui-ci est ensuite comparé à la situation sur le marché du travail des hommes de 50 à 64 ans. Il existe une forte relation négative entre la protection de l'emploi et les taux d'emploi comme les taux d'embauche des seniors. Les corrélations sont statistiquement significatives au seuil de 1 % et 5 % respectivement. Cependant, des études empiriques plus rigoureuses tenant compte d'autres facteurs ayant une incidence

Graphique 4.4. **Protection de l'emploi et situation sur le marché du travail des travailleurs âgés de sexe masculin**



Note : Le taux d'emploi fait référence au nombre de salariés rapporté à la population en 2004. Le taux d'embauche fait référence au nombre de salariés ayant moins d'un an d'ancienneté rapporté à l'ensemble des salariés. Les données concernent l'année 2004 (2000 pour la Corée). La rigueur de la législation sur la protection de l'emploi (LPE) est un indice qui couvre les licenciements individuels et collectifs et l'emploi temporaire : voir OCDE (2004b) pour des détails.

Source : OCDE (2004b) ; calculs de l'OCDE d'après l'Enquête sur les forces de travail dans la Communauté et d'autres enquêtes nationales sur la population active.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932547079>

sur les taux d'emploi des seniors donnent des résultats mitigés, certaines révélant une relation bien plus faible entre la protection de l'emploi et la situation des travailleurs âgés sur le marché du travail (voir, entre autres, OCDE, 2006b ; et Dorn et Sousa-Poza, 2007).

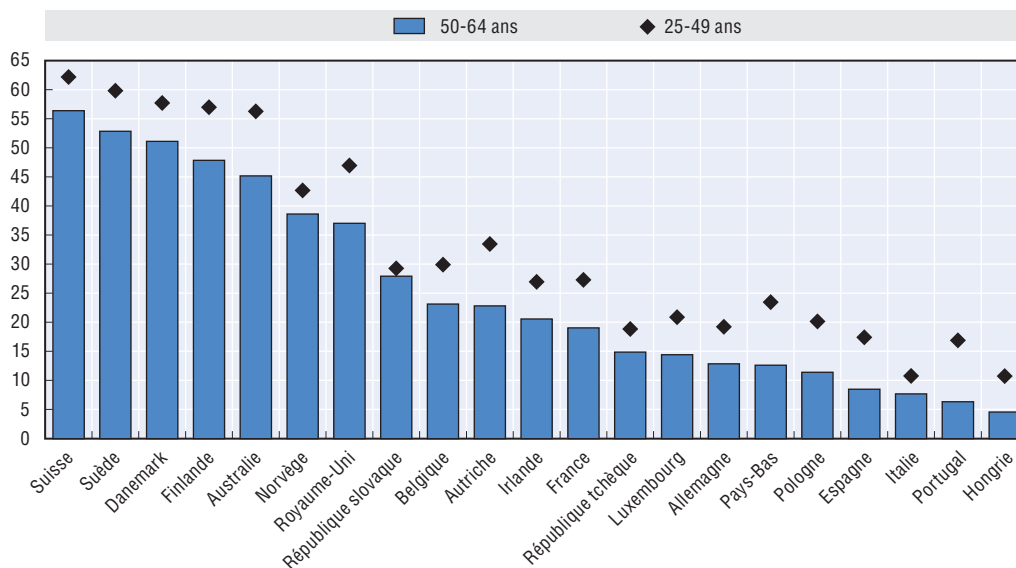
4.5. Compétences et formation

L'éventail des compétences exigées change constamment en réponse à la mondialisation, et à l'évolution de la technologie, de l'organisation du travail et des habitudes de consommation. Les travailleurs seniors sont particulièrement exposés au risque de dépréciation de leur capital humain face à de tels changements. Le renouvellement de leur capital humain exige un investissement permanent, par le biais de la formation, par exemple.

Malheureusement, les travailleurs seniors sont moins susceptibles de participer à des programmes de formation que leurs collègues plus jeunes dans les 21 pays de l'OCDE pour lesquels on dispose de données (graphique 4.5). En matière de formation, les inégalités liées à l'âge sont particulièrement marquées en Autriche et aux Pays-Bas en termes relatifs et en Australie, en Finlande et au Royaume-Uni en termes absolus (voir le chapitre 5 d'OCDE, 2003). Cette constatation est confirmée par d'autres études, et les inégalités restent significatives même lorsque d'autres facteurs sont pris en compte. Cependant, notons également qu'il existe de grandes différences entre les pays sur le plan de la fréquence globale des formations. Par exemple, qu'ils soient jeunes ou âgés, la proportion de travailleurs qui participe à des programmes de formation en Hongrie, en Italie et au Portugal est bien moindre qu'en Suisse et dans les pays nordiques⁹.


Graphique 4.5. **Formation des travailleurs jeunes et âgés**

Proportion des salariés ayant suivi des formations au cours des 12 derniers mois (en %)



Note : Les données concernent l'année 2003 (2001 pour l'Australie).

Source : D'Addio et al. (2010) d'après l'Enquête sur les forces de travail dans la Communauté (module sur l'apprentissage tout au long de la vie) et Australian Survey of Education and Training.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932547098>

La diminution de la participation à la formation avec l'âge peut se produire du côté de l'offre – les employeurs et les services publics de l'emploi sont moins susceptibles de proposer des formations aux travailleurs seniors – ou du côté de la demande – les travailleurs âgés sont moins enclins à profiter des possibilités de formation. L'étude détaillée de l'OCDE (de 2003) laisse supposer que l'aspect demande revêt davantage d'importance. Il se peut que les travailleurs seniors soient moins disposés à suivre des formations dans la mesure où la période sur laquelle ils peuvent espérer rentabiliser leur investissement dans des activités de formation est plus brève que pour les travailleurs plus jeunes.

Les inégalités liées à l'âge en termes de fréquence des formations présentent une corrélation négative avec l'âge moyen sur le marché du travail mais aussi avec le maintien dans l'emploi des travailleurs seniors par rapport aux jeunes¹⁰. On constate également une relation négative entre la participation des seniors aux formations et l'imposition implicite de la poursuite de l'activité chez les personnes âgées¹¹. Il existe une forte relation positive entre la formation et le niveau d'instruction (voir OCDE, 2003 ; et Bassanini *et al.*, 2007). Avec l'élévation du niveau d'instruction des cohortes successives, les inégalités liées à l'âge du point de vue de la formation devraient se réduire. De plus, avec l'allongement de la vie active, l'investissement dans la formation va probablement s'accroître en raison d'une période de rentabilisation plus longue.

4.6. Conditions de travail

La santé des travailleurs seniors, les conditions de travail et l'aménagement du temps de travail jouent également un rôle important dans les décisions de départ en retraite. Plusieurs études montrent que les ouvriers et les travailleurs peu qualifiés sont davantage susceptibles de sortir précocement du marché du travail que les employés et cadres et les travailleurs plus qualifiés. La contrainte que représente le fait de devoir s'adapter à des réductions d'horaire peut aussi « pousser » les travailleurs vers la retraite.

Un certain nombre de mesures ont été prises par les pays de l'OCDE pour améliorer les conditions de travail des travailleurs seniors. La Finlande dispose de l'un des plus larges éventails de programmes ayant vocation à améliorer l'« aptitude au travail » des travailleurs seniors au travers de mesures de réinsertion, de formation, d'amélioration de la santé au travail et de sensibilisation aux besoins des seniors en termes d'emploi (OCDE, 2004a, 2006). De même, l'« Initiative en faveur d'une nouvelle qualité de travail » (*New Quality of Work Initiative*, INQA) lancée en Allemagne défend l'employabilité à tout âge avec sa campagne « À trente ans, quarante ans, cinquante ans et plus : la santé au travail au fil des années » (OCDE, 2005).

4.7. Aide à la recherche d'emploi

Le chômage de longue durée touche davantage les travailleurs seniors que les jeunes. Les personnes âgées ont plus de difficultés à retrouver du travail. Mais souvent elles ne bénéficient pas d'une aide suffisante en la matière et rien ne les oblige à le faire. Par exemple, les obligations de rechercher un emploi pour pouvoir toucher les prestations sont faibles ou inexistantes pour les seniors au chômage dans certains pays, comme en Belgique et en France.

Aider les seniors à se maintenir dans l'emploi n'est pas toujours une priorité pour les agences pour l'emploi, tant publiques que privées. Mais les choses sont en train de

changer. Certains pays, comme le Royaume-Uni, ont introduit des programmes spécialement ciblés sur les seniors. D'autres, comme le Canada, mettent en œuvre divers projets pilotes pour déterminer quelles sont les mesures qui donnent les meilleurs résultats pour les travailleurs et les demandeurs d'emploi âgés. L'Australie fait bénéficier les agences pour l'emploi privées d'incitations spéciales pour les encourager à placer des demandeurs d'emploi âgés.

Il faudra de plus en plus aider les seniors à être davantage prêts à accepter une plus grande mobilité dans l'emploi en fin de carrière. Ces transitions exigeront de consacrer davantage de ressources aux agences pour l'emploi, publiques et privées, pour qu'elles apportent conseil en gestion de carrière et aide à la recherche d'emploi, et qu'elles aident les seniors à créer leur propre entreprise.

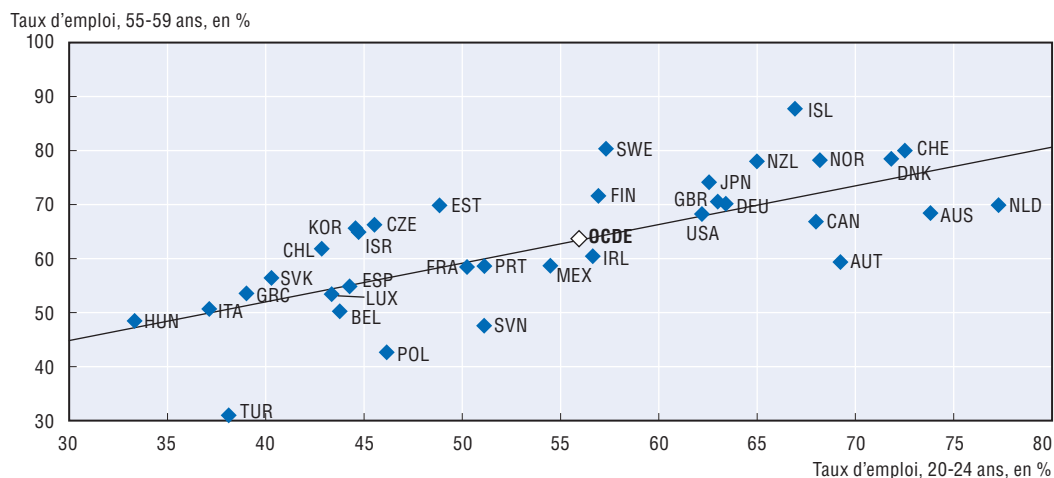
4.8. Des emplois pour les plus jeunes et les plus âgés

L'une des inquiétudes souvent exprimée dans le cadre du débat sur les mesures visant à encourager les actifs à rester plus longtemps en activité et à différer leur départ à la retraite est que cela risque de prendre des emplois aux jeunes. C'est ce que les économistes appellent la « *lump of labour fallacy* » ou illusion d'une quantité fixe de travail. L'idée selon laquelle les politiques publiques peuvent répartir un nombre fixe d'emplois entre travailleurs d'âges différents est tout simplement fausse. C'est ce que montre clairement le graphique 4.6, qui compare les taux d'emploi des seniors (55-59 ans) et des jeunes (20-24 ans). La corrélation entre l'évolution de ces taux est positive et statistiquement très significative. L'hypothèse d'une quantité fixe de travail est bien une illusion.

Cependant, l'idée que la population se fait du rapport entre l'emploi des jeunes travailleurs et celui des seniors joue un rôle important, en particulier lorsqu'elle influence les décideurs. Le graphique 4.7 étudie les points de vue sur l'hypothèse suivante : « Les


Graphique 4.6. **Taux d'emploi : travailleurs jeunes et âgés**

Proportion des 55-59 ans et des 20-24 ans en activité (en %), 2009

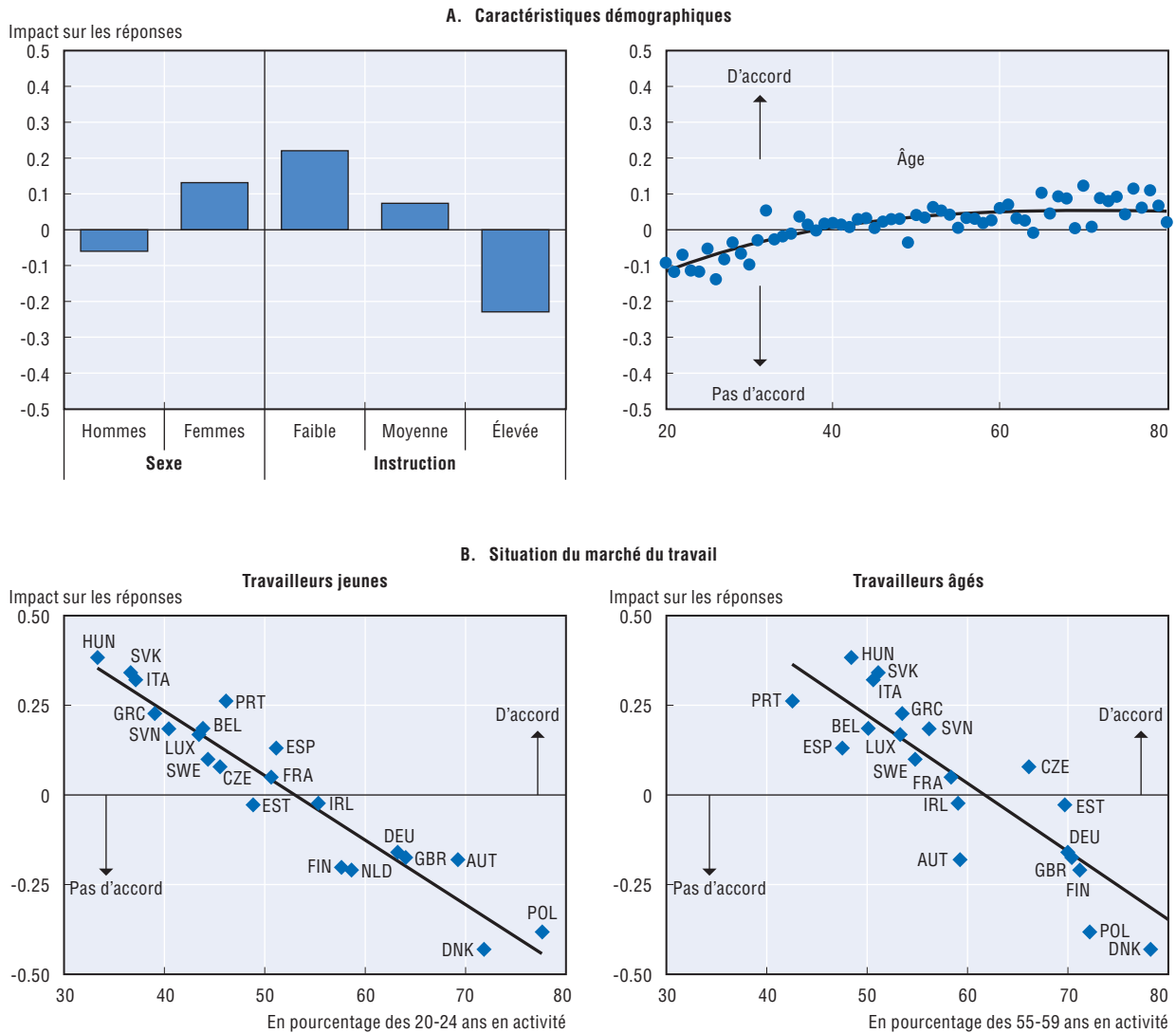


Note : La courbe de régression présentée (les écarts-type corrigés de l'hétéroscédasticité sont donnés entre parenthèses) correspond au taux d'emploi des 55-59 ans = 36.84 (6.671) + 0.4565 (0.1402) x le taux d'emploi des 20-24 ans. Le R^2 de la régression est de 0.2381.

Source : Calculs de l'OCDE réalisés à partir de données d'Eurostat.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932547117>

Graphique 4.7. « Les seniors travaillant plus longtemps, le nombre d’emplois disponibles pour les jeunes va diminuer » : impact de différents facteurs sur les réponses



Note : Estimation réalisée d’après un indice selon lequel les réponses « pas du tout d’accord » = -2, « plutôt pas d’accord » = 1 et « tout à fait d’accord » = 2. En plus des variables présentées, l’analyse tient compte de la région (métropolitaine, autre région urbaine ou rurale) et de l’activité économique (retraité, autre type de sans-emploi, salarié, travailleur indépendant). Les résultats présentés sont les valeurs prévues en tenant compte de tous ces facteurs à la fois. Toutes les variables incluses dans le modèle économétrique étaient significatives au seuil de 1 %.

Source : Analyse par l’OCDE de l’enquête Eurobaromètre réalisée auprès de 27 113 personnes dans l’Union européenne, dont 21 133 se trouvent dans des pays de l’OCDE ; Base de données de l’OCDE sur l’emploi pour les taux d’emploi.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932547136>

seniors travaillant plus longtemps, le nombre d’emplois disponibles pour les jeunes va diminuer ». Il s’appuie sur des données de l’Eurobaromètre, et couvre donc uniquement les États membres de l’Union européenne qui font également partie de l’OCDE.

Les résultats sont instructifs. Les femmes ont beaucoup plus tendance que les hommes à penser que les travailleurs seniors prennent les emplois des jeunes. Les travailleurs âgés et ceux qui ont fait moins d’études sont également plus enclins à estimer eux aussi que l’allongement de la vie active va entraîner une diminution du nombre d’emplois pour les jeunes.

Cependant, ce qui influera le plus sur les perceptions de la population, c'est la situation du marché du travail dans chaque pays, comme le montrent les deux diagrammes inférieurs du graphique 4.7. Les citoyens de Hongrie, d'Italie et de République slovaque sont plus susceptibles d'adhérer à l'hypothèse d'une quantité fixe de travail, alors que ce sont des pays où le taux d'emploi des jeunes comme celui des seniors est faible. En revanche, les Danois et les Polonais, par exemple, sont moins enclins à penser que les travailleurs âgés prennent les emplois des jeunes. Et ils affichent un taux d'emploi élevé, qu'il s'agisse des 20-24 ans ou des 55-59 ans.

4.9. Conclusions pour l'action publique

La main-d'œuvre potentielle est nettement plus âgée qu'il y a 30 ans, et elle va continuer de vieillir au cours des prochaines décennies. Les employeurs, qui se disputent un vivier de jeunes travailleurs en constante diminution, vont devoir s'adapter à une main-d'œuvre vieillissante. L'action publique a néanmoins un rôle important à jouer. La discrimination liée à l'âge perdure, en dépit d'efforts législatifs pour la combattre. Il faut aider les travailleurs seniors à préserver et développer leur capital humain pour les rendre plus employables. Les systèmes de salaires à l'ancienneté, qui rendent l'emploi des seniors coûteux, doivent être repensés. L'adoption d'une législation stricte sur la protection de l'emploi peut avoir des conséquences indésirables, telles une diminution des recrutements de travailleurs seniors et la tentation de la retraite anticipée.

Notes

1. D'après le scénario intermédiaire des projections de la Division de la population des Nations Unies.
2. Pour un résumé de ces observations pour différents pays, voir OCDE (2006a). Cependant, les employeurs ont souvent une opinion positive des travailleurs âgés en ce qui concerne des qualités telles que la loyauté ou la ponctualité.
3. Ces données sont tirées d'une enquête Eurobaromètre de 2009 : voir le tableau 4.1 pour plus de détails.
4. Source : Riach et Rich (2006, 2007a, 2007b). Une exception à cette tendance générale a été observée : dans le cas des CV similaires envoyés pour postuler à des emplois dans la vente au détail au Royaume-Uni, les employeurs ont préféré les candidats âgés.
5. Acemoglu et Angrist (2001) et Houtenville et Burkhauser (2004), par exemple, examinent l'impact de l'*Americans with Disabilities Act* sur l'emploi des personnes handicapées.
6. Voir OCDE (2006a), graphique 3.4 pour des informations sur 20 pays pour la période 1998-2003.
7. Il y a toujours eu un antagonisme entre les intérêts de l'entreprise et ceux de l'économie et de la société en général. Lazear (1979, 1981, 1986) soutient que le corollaire de ces mécanismes de paie est un âge de départ à la retraite obligatoire ou des régimes de retraite proposés par l'employeur qui découragent le travail au-delà d'un certain âge. Cela limite les périodes pendant lesquelles les travailleurs ont la possibilité de percevoir une rémunération supérieure à leur productivité marginale. Mais cela peut aussi pousser les seniors à prendre leur retraite plus tôt que prévu. Même s'ils trouvent des emplois ailleurs, ceux-ci risquent d'être moins productifs (et moins rémunérateurs) en raison de la perte de compétences spécifiques à l'entreprise.
8. Pour un examen de la théorie et des constatations empiriques sur l'impact de la réglementation du marché du travail sur l'emploi, voir Addison et Teixeira (2003).
9. Le volume, ainsi que la fréquence, des formations compte également. Les périodes de formation au Royaume-Uni, par exemple, tendent à être plus courtes que dans d'autres pays européens. Cela dit les comparaisons des volumes de formation mettent tout de même en évidence de grandes différences entre les pays et de fortes inégalités liées à l'âge (OCDE, 2003, chapitre 5).
10. Le chapitre 2 de la Partie I intitulé « Tendances en matière de retraite et d'activité pour les seniors » examine les mesures de l'âge moyen de sortie du marché du travail. Le taux de maintien dans

l'emploi est la proportion estimée de tous les salariés qui étaient toujours chez le même employeur cinq ans plus tard. Voir OCDE (2006a).

11. Bassanini et al. (2007). L'imposition implicite de la poursuite de l'activité est analysée en détail au chapitre 3 de la présente Partie I.

Références

- Adams, S. (2004), « Age Discrimination Legislation and the Employment of Older Workers », *Labour Economics*, vol. 11, n° 2, pp. 219-241.
- Addison, J. et P. Teixeira (2003), « The Economics of Employment Protection », *Journal of Labor Research*, vol. 24, n° 1, pp. 85-129.
- Acemoglu, D. et J.D. Angrist (2001), « Consequences of Employment Protection? The Case of the Americans with Disabilities Act », *Journal of Political Economy*, vol. 109, n° 5, pp. 915-957.
- Bassanini, A., A.L. Booth, G. Brunello, M. De Paola et E. Leuven (2007), « Workplace Training in Europe », dans G. Brunello, P. Garibaldi et E. Wasmer (dir. pub.), *Éducation and Training in Europe*, Oxford University Press.
- D'Addio, A.C., M. Keese et E.R. Whitehouse (2010), « Population Ageing and Labour Market », *Oxford Review of Economic Policy*, à paraître.
- Daniel, K. et J. Heywood (2007), « The Determinants of Hiring Older Workers: UK Evidence », *Labour Economics*, vol. 14, pp. 35-51.
- Dorn, D. et A. Sousa-Poza (2007), « Voluntary' and 'Involuntary' Early Retirement: An International Analysis », *Document de réflexion n° 2714*, IZA, Bonn.
- Houtenville, A.J. et R.V. Burkhauser (2004), « Did the Employment of People with Disabilities Decline in the 1990s, and was the ADA Responsible? A Replication and Robustness Check of Acemoglu and Angrist », *Research Brief*, Rehabilitation Research and Training Center for Economic Research on Employment Policy for Persons with Disabilities, Cornell University.
- Lahey, J. (2006), « State Age Protection Laws and the Age Discrimination in Employment Act », *Document de travail n° 12 048*, NBER, Cambridge, Massachusetts.
- Lazear, E.P. (1979), « Why Is There Mandatory Retirement? », *Journal of Political Economy*, vol. 87, n° 6, pp. 1261-1284.
- Lazear, E.P. (1981), « Agency, Earnings Profiles, Productivity, and Hours Restrictions », *American Economic Review*, vol. 71, n° 4, pp. 606-620.
- Lazear, E.P. (1986), « Retirement From the Labour Force », dans O. Ashenfelter et R. Layard (dir. pub.), *Handbook of Labour Economics*, Hollande-du-Nord, Amsterdam, pp. 305-355.
- Neumark, D. (2008), « The Age Discrimination in Employment Act and the Challenge of Population Aging », *Document de travail n° 14 317*, NBER, Cambridge, Massachusetts.
- OCDE (2003), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2004-06), *Vieillesse et politiques de l'emploi*, une série de 21 examens par pays, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2004a), *Ageing and Employment Policies/Vieillesse et politiques de l'emploi : Finland*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2004b), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2005), *Ageing and Employment Policies/Vieillesse et politiques de l'emploi : Germany*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2006a), *Vivre et travailler plus longtemps*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2006b), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris.
- Riach, P. et J. Rich (2006), « An Experimental Investigation of Age Discrimination in the French Labour Market », *Document de réflexion n° 2522*, IZA Bonn.
- Riach, P. et J. Rich (2007a), « An Experimental Investigation of Age Discrimination in the Spanish Labour Market », *Document de réflexion n° 2654*, IZA, Bonn.
- Riach, P. et J. Rich (2007b), « An Experimental Investigation of Age Discrimination in the English Labor Market », *Document de réflexion n° 3029*, IZA, Bonn.



Extrait de :

Pensions at a Glance 2011

Retirement-income Systems in OECD and G20 Countries

Accéder à cette publication :

https://doi.org/10.1787/pension_glance-2011-en

Merci de citer ce chapitre comme suit :

OCDE (2011), « Aider les seniors à trouver et à conserver un emploi », dans *Pensions at a Glance 2011 : Retirement-income Systems in OECD and G20 Countries*, Éditions OCDE, Paris.

DOI: https://doi.org/10.1787/pension_glance-2011-8-fr

Cet ouvrage est publié sous la responsabilité du Secrétaire général de l'OCDE. Les opinions et les arguments exprimés ici ne reflètent pas nécessairement les vues officielles des pays membres de l'OCDE.

Ce document et toute carte qu'il peut comprendre sont sans préjudice du statut de tout territoire, de la souveraineté s'exerçant sur ce dernier, du tracé des frontières et limites internationales, et du nom de tout territoire, ville ou région.

Vous êtes autorisés à copier, télécharger ou imprimer du contenu OCDE pour votre utilisation personnelle. Vous pouvez inclure des extraits des publications, des bases de données et produits multimédia de l'OCDE dans vos documents, présentations, blogs, sites Internet et matériel d'enseignement, sous réserve de faire mention de la source OCDE et du copyright. Les demandes pour usage public ou commercial ou de traduction devront être adressées à rights@oecd.org. Les demandes d'autorisation de photocopier une partie de ce contenu à des fins publiques ou commerciales peuvent être obtenues auprès du Copyright Clearance Center (CCC) info@copyright.com ou du Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC) contact@cfcopies.com.