

Formations Supérieures Professionnalisantes

La mobilisation pour l'emploi des seniors

Dans notre Rapport d'octobre 2003 intitulé « Le choc démographique – Perspectives 2010 », nous vous avons présenté un scénario des besoins en cadres et techniciens supérieurs pour nos industries dans la perspective des départs des salariés des générations 50/60. Nous avons alors posé la problématique du maintien à l'emploi des seniors comme répondant à une partie des déficits prévisibles.

De nombreuses études sont actuellement consacrées à cette question. Le présent Rapport est une compilation des travaux de l'OCDE sur ce sujet regroupés sous le titre « Vieillesse et politique de l'emploi ». L'analyse porte sur tous les pays de l'organisation, nous avons privilégié l'étude toute récente consacrée à la France sous la signature d'Anne Sonnet (ref. news.contact@oecd.org). Ce document de 174 pages est disponible depuis quelques semaines, nous vous en présentons une exégèse privilégiant quelques données essentielles.

Les scénarios de croissance de la population active

Les divers scénarios de l'évaluation de la population active globale en France à horizon 2050 oscillent selon les modes de convergence entre 23 et 33 millions, le maximum étant atteint en 2010. Dans le scénario dit moyen, la croissance annuelle moyenne de cette population en % est donnée dans le tableau ci-dessous :

Période	Moyenne d'évolution%
2000 – 2010	+ 0,26
2010 – 2020	- 0,08
2000 – 2020	+ 0,09
2020 – 2050	- 0,21

Source : OCDE et scénario INSEE

C'est donc bien autour de 2010 que les tensions concernant les ressources d'emplois devraient se produire dans la mesure où les pratiques actuelles des entrées et sorties d'effectifs se perpétuent. Or, les âges de cessation d'emploi et de liquidation de la retraite par génération en France ne cessent de se dégrader. Si cet âge était voisin de 67 ans au début des années 60, il ne cesse de régresser pour atteindre 59,3 ans pour l'ensemble de la population plaçant la France au 25^{ème} rang dans l'OCDE !

<u>Ages de départs à la retraite en France par génération (moyennes)</u>			
		Privé	Public
1917-1921	Sortie d'emploi	60,5	59
	Retraite	62,2	60
1922-1926	Sortie emploi	59,8	58,8
	Retraite	61,3	59,3
1927-1931	Sortie emploi	58	58,3
	Retraite	60,5	59
1932-1936	Sortie emploi	57,2	57,1
	Retraite	59,8	57,4

Aux USA et en Suède l'âge légal de départ pour les hommes est de 65 ans et l'âge effectif respectivement de 65 et de 64 ans ! En France l'âge légal est de 60 ans comme au Japon, mais l'âge effectif est de 59,3 alors qu'il est de 69,8 au Japon !

D'après les experts de l'OCDE, ce phénomène des départs précoces est dû pour l'essentiel aux pratiques extensives des préretraites et aux conditions socioéconomiques de l'emploi des seniors en regard de celui des jeunes générations accédant au marché du travail.

A ce propos, parmi les études de motivations au départ figure l'enquête SVP50 réalisée en 2003 auprès de 11 213 salariés (ASTM, CISME, CREAPT) qui renseigne sur les raisons personnelles de départ précoce ou retardé. Nous vous en présentons quelques facettes :

En % (plusieurs réponses possibles)

	Cadres	AM	Ouvriers
* Pourquoi arrêter avant ?			
Raisons familiales	20	22	15
Raisons de santé	20	37	54
Pour faire place aux jeunes	45	66	76
Assez donné	64	77	87
Conditions de travail	33	40	44
Trajets	20	37	65
Pour lancer une nouvelle activité	59	51	23
Par lassitude	23	25	35

Le sentiment d'avoir assez donné et de vouloir faire place aux jeunes est dominant.

Du côté des employeurs, au moins pour ceux qui ont un volant important de main d'œuvre, l'embauche de seniors peut être une solution en cas de difficultés de recrutement. L'enquête emploi des salariés selon l'âge réalisée par la DARES en 2000 est révélatrice.

Raisons d'embauche d'un jeune ou d'un senior (ESSA-DARES)

En % (dans l'ordre)

<i>Un moins de 30 ans</i>	<i>Un plus de 50 ans</i>
<i>Gd. Nb. de candidatures</i>	<i>Compétences + spécifiques</i>
<i>Meilleure adaptation aux techno. nouvelles</i>	<i>Connaissance du monde du travail</i>
<i>Adaptable au changement</i>	<i>Conscience professionnelle</i>
<i>Gestion RH sur le long terme</i>	<i>Moins de formation</i>
<i>Polyvalence</i>	<i>Plus grande motivation</i>
<i>Etc ...</i>	<i>Etc ...</i>

Bien entendu, le niveau d'emploi des seniors dépend de celui de leur diplôme. A ce propos la France apparaît bien placée dans l'OCDE d'après une enquête réalisée par l'OCDE en 2002.

Niveaux de diplômes par âge et sexe (en % du groupe d'âge)

	<i>France</i>		<i>UE à 19</i>		<i>OCDE</i>	
	<i>25-49</i>	<i>50-64</i>	<i>25-49</i>	<i>50-64</i>	<i>25-49</i>	<i>50-64</i>
<i>Hommes</i>						
<i>Niveau Bac</i>	<i>46,4</i>	<i>39,0</i>	<i>51,6</i>	<i>42,6</i>	<i>44,6</i>	<i>38,0</i>
<i>Niveau universitaire</i>	<i>25,6</i>	<i>17,9</i>	<i>22,5</i>	<i>19,1</i>	<i>26,3</i>	<i>23,3</i>
<i>Femmes</i>						
<i>Niveau Bac</i>	<i>40,9</i>	<i>31,0</i>	<i>50,0</i>	<i>37,4</i>	<i>42,6</i>	<i>36,8</i>
<i>Niveau universitaire</i>	<i>29,3</i>	<i>15,8</i>	<i>22,9</i>	<i>12,8</i>	<i>26,8</i>	<i>18,2</i>

On constate qu'au niveau européen, la France n'accuse pas de retard dans les niveaux de formation universitaire de ses jeunes générations. Par contre, ses seniors sont en décalage négatif par rapport à ceux de l'ensemble de l'OCDE, dont les champions sont l'Islande et la Norvège. Une simple extrapolation permet d'affirmer qu'en 2025 près de 40% des actifs de la classe 50-64 ans seront de niveau universitaire, ce qui est le pourcentage actuel aux USA. Le processus de VAE devrait contribuer à porter ce taux vers le haut.

La France face au vieillissement de sa population

Comme tous les pays de l'OCDE, la France doit faire face au vieillissement de sa population. Les plus de 65 ans pourraient atteindre en 2050 58% du nombre des 20-64 !!

Sans changement des comportements, la population active pourrait commencer à décroître dès 2010 avec 1 actif sur 4 âgé de plus de 50 ans. Il est donc nécessaire de relever le taux d'emploi des seniors, ce qui va dans le sens de la récente réforme des retraites. Ce processus n'est qu'apparemment en contradiction avec la réduction du chômage des jeunes comme le montre diverses études internationales mentionnées dans le Rapport.

La stratégie proposée pour faire face à cette situation est articulée selon 4 axes de propositions concrètes :

- Mieux mobiliser les acteurs sur le terrain (campagne de communication nationale)*
- Promouvoir la participation à un âge plus avancé et offrir plus de choix (retraite progressive, réduction des possibilités de préretraite, ...)*
- Lever des obstacles au maintien à l'emploi et au recrutement après 50 ans (pratiques salariales basées sur l'ancienneté, diffusion des bonnes pratiques des entreprises vers le public, supprimer la contribution Delalande, ...)*
- Renforcer l'employabilité (FTLV, adaptation des conditions de travail, action des services publics en faveur du retour à l'emploi des plus de 50 ans, ...)*

Ce Rapport est l'un des 21 rapports nationaux de l'OCDE dans la série « Vieillissement et politique de l'emploi », la version complète doit paraître en juin 2005.

G. Mattioda