

L'EMPLOI DES TRAVAILLEUR.S.E.S ÂGÉ.E.S EN EUROPE

Yann PAPE
Sous la direction de
Denis STOKKINK

ÉTUDES & DOSSIERS | FÉVRIER 2021
Affaires sociales



COMPRENDRE POUR AGIR

L'EMPLOI DES TRAVAILLEUR.S.E.S ÂGÉ.E.S EN EUROPE

Yann PAPE

Sous la direction de Denis STOKKINK

SOMMAIRE

AVANT-PROPOS	2
INTRODUCTION	3
I. COMBINER QUANTITÉ ET QUALITÉ DE L'EMPLOI DES TRAVAILLEUR.SE.S ÂGÉ.E.S	5
1. LA STRATEGIE EUROPEENNE POUR L'EMPLOI : QUELS OBJECTIFS POUR LES TRAVAILLEUR.SE.S AGÉ.E.S ?	5
2. LA PÉNIBILITÉ, UN ENJEU QUALITATIF SOUVENT DÉLAISSÉ	6
II. L'EMPLOI DES TRAVAILLEUR.SE.S ÂGÉ.E.S DANS QUATRE PAYS EUROPÉENS	7
1. BELGIQUE	8
2. FRANCE	11
3. ALLEMAGNE	13
4. SUÈDE	15
III. TRAVAILLEUR.SE.S ÂGÉ.E.S ET COVID-19	17
PERSPECTIVES	18
BIBLIOGRAPHIE	20

AVANT-PROPOS

Ces dernières années, la lutte contre les stéréotypes visant les travailleur.se.s âgé.e.s sur le marché du travail s'est intensifiée dans de nombreux pays européens. Ces travailleur.se.s en fin de carrière représentent un grand potentiel pour les employeur.se.s qu'il convient de valoriser davantage. Au niveau européen, une directive sur l'égalité de traitement¹ a été adoptée en 2000. Elle s'est cependant révélée inefficace pour éliminer la discrimination cachée liée à l'âge sur le marché de l'emploi². Cet enjeu requiert un engagement et un cadre politique fort permettant d'aborder de manière globale le sujet du vieillissement.

Pour faire tomber les résistances à l'insertion et au maintien dans l'emploi des travailleur.se.s en fin de carrière, tout en préservant la solidarité entre les générations, un long chemin reste donc à parcourir. C'est pourquoi, POUR LA SOLIDARITÉ-PLS, prône une élévation du niveau d'ambition collective en matière de gestion du vieillissement au travail. Que ce soit les pouvoirs publics, les entreprises ou les acteur.rice.s du dialogue social, tou.te.s doivent se mobiliser davantage pour améliorer durablement la situation de l'emploi des travailleur.se.s expérimenté.e.s.

Solidairement vôtres,

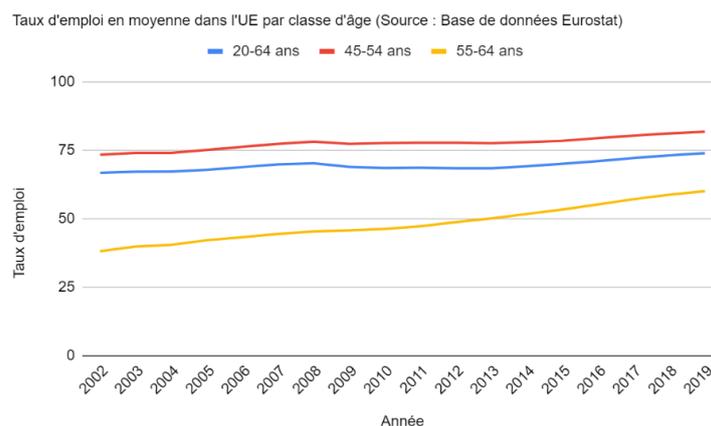
Yann Pape et Denis Stokkink

¹ Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, J.O.U.E, L 303 du 2.12.2000.

² Comité Économique et Social européen, (2019), *L'évolution du monde du travail, la longévité et le vieillissement de la population – les conditions nécessaires au maintien d'une activité professionnelle pour les travailleurs plus âgés dans le nouveau monde du travail*, disponible : <https://bit.ly/2VOvSee>

INTRODUCTION

Partout en Europe, le vieillissement généralisé de la population a pour conséquence une augmentation de la part des plus de 45 ans dans la population active. Le maintien dans l'emploi des travailleur.se.s âgé.e.s est donc d'ores et déjà un problème de société complexe, qui risque de s'accroître dans les années à venir. Comme nous le montre le graphique ci-dessous, le taux d'emploi des 55-64 ans a augmenté dans l'Union Européenne ces deux dernières décennies. Cependant, il demeure bien inférieur à celui des 45-54 ans, preuve que les difficultés d'insertion ou de maintien dans l'emploi des travailleur.se.s augmentent à mesure que l'âge du départ à la retraite approche.



Cette situation pourrait remettre en cause la durabilité de nos systèmes de protection sociale et de retraites. De plus, ce sont les conditions économiques et sociales d'une classe d'âge en forte croissance qui sont en jeu. L'emploi des travailleur.se.s âgé.e.s est donc une problématique cruciale qui nécessite une plus grande prise en charge. Mais à quel âge un.e travailleur.se est-elle considéré.e comme 'âgé.e' sur le marché du travail ?

Il n'existe pas de définition du « travailleur.se âgé.e » commune à l'ensemble des pays européens. Ce terme est utilisé, suivant le contexte et l'organisme qui l'emploie, pour désigner une classe d'âge plus ou moins large. « *La tranche d'âge la plus utilisée pour définir les "travailleurs âgés" est celle des 55-64 ans (appliquée par exemple par la Commission européenne, l'OIT et l'OCDE). Cependant, dans le contexte national, les définitions de "travailleur âgé" varient considérablement.* »³ Ainsi, d'une stratégie politique à l'autre, d'un instrument de soutien opérationnel à l'autre, ou dans le cadre de telle ou telle analyse statistique, des seuils différents sont appliqués. S'il s'agit en fait d'une notion relative, voire subjective, elle renvoie cependant toujours à la notion de fin de carrière. Dans cette étude, nous précisons bien évidemment à quelle classe d'âge nous faisons référence lorsque cela est nécessaire. Mais de manière générale, nous utiliserons le terme de « travailleur.se âgé.e » pour évoquer des travailleur.se.s plus proches d'une fin de carrière que d'un début.

Au niveau européen, une attention particulière est portée à ces enjeux d'insertion et de maintien dans l'emploi des travailleur.se.s. âgé.e.s. Conformément aux lignes directrices européennes, des réformes visant le prolongement des carrières ont été mises en œuvre dans les États membres ces dernières années, pour faire face aux défis du vieillissement démographique. Cependant, l'effet de ces mesures sur le maintien ou le retour à l'emploi est loin d'être mécanique. Prolonger les carrières suppose aussi d'agir de manière préventive sur la qualité de vie au travail pour permettre à chacun.e de choisir véritablement le moment de son départ. Sur ce point, les efforts sont insuffisants et de grandes disparités demeurent entre les pays européens.

³ Eurofound, (2018), *Labour market change : states initiative supporting the labour market integration of older workers*, disponible sur : <https://bit.ly/3lQRyas>

Cette hétérogénéité européenne en matière d'emploi, souvent décriée, sera abordée dans cette note comme une opportunité d'identifier des facteurs qui expliquent que certains pays réussissent mieux que d'autres en matière d'insertion et de maintien dans l'emploi des travailleur.se.s âgé.e.s. Ainsi, nous analyserons la situation de l'emploi des travailleur.se.s âgé.e.s dans quatre pays européens aux caractéristiques très différentes : Belgique, France, Allemagne et Suède. Nous mettrons en avant certaines bonnes pratiques qu'il serait intéressant de diffuser plus largement. Enfin, nous terminerons par évoquer des leviers d'actions à privilégier pour relever plus efficacement les défis liés à l'emploi des travailleur.se.s en fin de carrière.

I. COMBINER QUANTITÉ ET QUALITÉ DE L'EMPLOI DES TRAVAILLEUR.S.E.S ÂGÉ.E.S

1. LA STRATÉGIE EUROPÉENNE POUR L'EMPLOI : QUELS OBJECTIFS POUR LES TRAVAILLEUR.S.E.S ÂGÉ.E.S ?

L'Union européenne (UE) ne dispose pas de pouvoirs légaux dans le domaine des politiques d'emploi. Il existe toutefois une stratégie commune mise en place en 1997 à la suite du Conseil européen de Luxembourg, la Stratégie Européenne pour l'Emploi (SEE). Elle vise à faire converger les politiques des États membres vers des objectifs chiffrés fixés en commun. Les lignes directrices définies dans le cadre de la SEE, et les recommandations émises en direction des États ne sont pas contraignantes. En effet, c'est par le biais d'une méthode de gouvernance souple, (dite Méthode ouverte de Coordination ou MOC) que s'organise la convergence des politiques de l'emploi au niveau européen. L'idée est de mettre en place un processus, centré notamment sur l'échange de bonnes pratiques, afin d'identifier les solutions à apporter à des problèmes communs.

La mise en place de la SEE a offert un cadre au développement d'une politique en faveur du vieillissement actif. Ainsi, depuis la fin des années 90, les travailleur.se.es âgé.e.s font partie des groupes cibles sur lesquels la Commission européenne recommande aux États membres de concentrer leurs efforts pour accroître la participation au marché du travail. Cette préoccupation pour l'enjeu de l'emploi des travailleur.se.s en fin de carrière, s'est confirmée dans les actualisations de la SEE, notamment au moment du lancement de la stratégie Europe 2020⁴, il y a maintenant dix ans.

Dans l'optique de permettre à tou.te.s les travailleur.se.s vieillissant.e.s de prolonger leur carrière professionnelle dans de bonnes conditions, la Commission a défini des critères de qualité de l'emploi. En 1999, les lignes directrices de la SEE précisait notamment « *qu'il importe de mettre au point, dans le cadre d'une politique visant à prolonger la vie active des travailleurs plus âgés, des mesures permettant, par exemple, l'entretien de la capacité de travail, l'apprentissage tout au long de la vie et d'autres formules souples de travail, de manière à ce que les travailleurs plus âgés puissent aussi participer activement à la vie professionnelle* »⁵. Les États membres ont ainsi été encouragés à mobiliser des politiques telles que l'amélioration de l'accès à la formation professionnelle, l'adaptation des conditions de travail aux caractéristiques de l'emploi ou la lutte contre la discrimination liée à l'âge. À l'occasion de l'« année européenne du vieillissement actif et de la solidarité entre les générations » qui s'est déroulée en 2012, la Commission européenne a de nouveau insisté sur la nécessité d'activer plus fortement ces leviers d'actions.

Cette attention portée à l'enjeu du vieillissement actif a également conduit les instances communautaires à fixer des objectifs d'augmentation du taux d'emploi. Cet indicateur statistique, qui mesure la proportion de personnes disposant d'un emploi parmi celles en âge de travailler, est même devenu l'indicateur central de la Stratégie Européenne pour l'Emploi. Lors du sommet européen de Stockholm en 2001, les chef.fe.s d'État et de gouvernement se sont pour la première fois fixés un objectif quantitatif : atteindre un taux d'emploi de 50 % en moyenne pour les 55-64 ans d'ici 2010⁶. Cette cible n'a pas été atteinte car en 2010, seulement 46,2 % des 55-64 ans disposaient d'un emploi⁷. Malgré cela, les objectifs en matière d'augmentation du taux d'emploi ont été renouvelés dans la stratégie Europe 2020 : « *Le taux d'emploi de la population âgée de 20 à 64 ans doit passer [...] à au moins 75 %, notamment par une plus grande participation [...] des travailleurs âgés.* »⁸ Ces cibles, fixées au niveau européen, ont par la suite été traduites en objectifs nationaux pour refléter la situation et les possibilités de chaque État membre de contribuer à l'objectif commun.

⁴ La stratégie Europe 2020 est l'agenda de l'UE en matière d'emploi et de croissance pour la décennie 2010 – 2020.

⁵ Journal officiel des Communautés européennes, (1999), *Résolution du Conseil du 22 février 1999 sur les lignes directrices pour l'emploi en 1999*, disponible sur : <https://bit.ly/3qg7q9W>

⁶ Annie Jolivet, (2002), « La politique européenne en faveur du vieillissement actif », *Retraite et société*, n° 36, p.137-157, disponible sur : <https://bit.ly/3g4BABZ>

⁷ Base de données Eurostat, disponible sur : <https://bit.ly/3mJEChQ>

⁸ Commission Européenne, (2010), *Communication de la Commission, Europe 2020, Une stratégie pour une croissance intelligente, durable et inclusive*, disponible sur : <https://bit.ly/36AExal>

2. LA PÉNIBILITÉ, UN ENJEU QUALITATIF SOUVENT DÉLAISSÉ

La situation des travailleur.se.s âgé.e.s sur le marché de l'emploi s'est quantitativement améliorée dans l'ensemble des pays de l'UE. De 38,4% en 2002, le taux d'emploi des 55-64 ans dans l'UE a augmenté régulièrement pour atteindre 60% en 2019⁹. Nous le verrons par la suite, l'augmentation du taux d'emploi tient pour beaucoup aux réformes mises en place dans la plupart des États européens dans le but de faire reculer l'âge du départ effectif à la retraite. Or chaque travailleur.se rencontre des situations différentes en fonction de la profession qu'elle occupe. Il faut donc être prudent vis-à-vis des politiques visant à étendre de manière uniforme la durée des carrières des travailleur.se.s âgé.e.s.

L'organisation des transitions vers la retraite est un sujet sur lequel il est nécessaire de progresser. Pour une personne qui exerce un métier exigeant physiquement, la fin de carrière ne s'envisage pas de la même façon que pour un.e travailleur.se intellectuel.le. Ainsi, il ne faut pas se focaliser uniquement sur la remontée de l'indicateur « taux d'emploi des travailleur.se.s âgé.e.s ». La mission de soutien à l'activité des travailleur.se.s âgé.e.s nécessite également de porter attention à leur qualité de vie au travail et à leur santé.

Cependant, au fil des actualisations de la stratégie pour le vieillissement actif, nous avons observé une relative focalisation des lignes directrices européennes sur l'objectif d'augmentation quantitative de l'emploi, parfois au détriment de son amélioration qualitative. Certaines actions, destinées à améliorer la qualité de l'emploi des travailleur.se.s âgé.e.s, restent pour l'instant assez mal intégrées dans la politique communautaire en faveur du vieillissement actif. Une bonne prise en compte des spécificités individuelles, sectorielles et professionnelles, ainsi que de l'état de santé individuel contribuerait pourtant à augmenter le taux d'emploi des travailleur.se.s âgé.e.s. En effet, de nombreuses recherches soulignent l'importance des facteurs qualitatifs dans le maintien en emploi de ces dernier.ère.s. Les recherches en ergonomie montrent par exemple que certaines situations de travail, comme les postures pénibles, les horaires décalés ou les changements fréquents dans l'organisation du travail, constituent des menaces plus importantes pour les travailleur.se.s âgé.e.s que pour les travailleur.se.s plus jeunes¹⁰.

Il faut continuer à promouvoir un taux d'emploi élevé des travailleur.se.s âgé.e.s, mais cela doit toujours s'envisager relativement aux caractéristiques des emplois occupés. Actuellement, en fonction des pays, les conditions ne sont pas toujours réunies pour permettre aux travailleur.se.s âgé.e.s - notamment ceux exerçant des professions pénibles - de prolonger avec succès leur carrière professionnelle. Le relèvement progressif de l'âge légal de la retraite est inévitable du fait du vieillissement démographique. Néanmoins, il est essentiel d'envisager les fins de carrières selon une approche différenciée en fonction du caractère plus ou moins pénible des différents métiers. Pour prévenir l'usure professionnelle, les travailleur.se.s plus âgé.e.s doivent être protégé.e.s des conditions de travail difficiles, par divers dispositifs organisationnels dans les entreprises ou par des conventions collectives¹¹.

Cette situation n'étant pas inéluctable, il faut analyser les pratiques des États membres pour en tirer des enseignements. Dans les quatre pays sélectionnés (Belgique, France, Allemagne, Suède), nous mettrons en avant certaines caractéristiques du marché du travail ayant un impact sur le taux d'emploi des travailleur.se.s âgé.e.s. De plus, de nombreuses mesures, mises en place au niveau national ou territorial, ont visé une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi des travailleur.se.s en fin de carrière. Dans chacun des cas, il sera question de mentionner certaines de ces mesures, et d'évaluer leurs effets au regard des indicateurs statistiques.

⁹ Base de données Eurostat, disponible sur : <https://bit.ly/3mJEChQ>

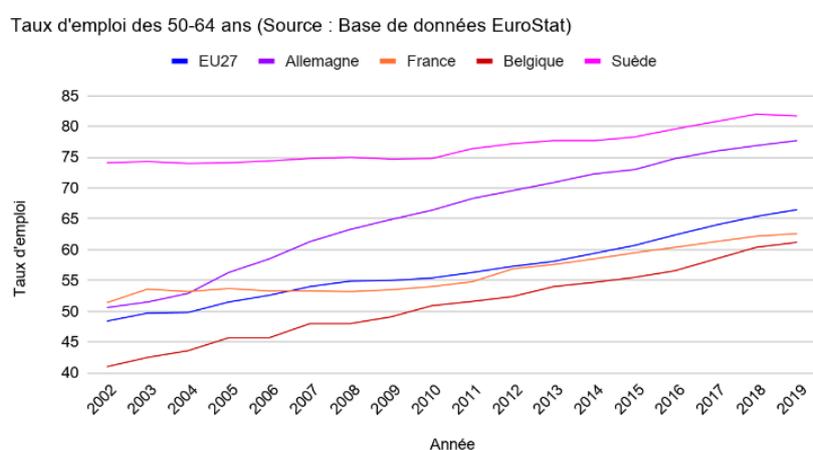
¹⁰ A-F.Molinié, C.Gaudart, V.Pueyo, (2012), *La vie professionnelle. Âge, expérience et santé à l'épreuve des conditions de travail*, Toulouse, Octarès.

¹¹ S.Bellon, O.Meriaux, J-M.Soussan, (2020), *Favoriser l'emploi des travailleurs expérimentés*, disponible sur : <https://bit.ly/3eImNwc>

II. L'EMPLOI DES TRAVAILLEUR.S.E.S ÂGÉ.E.S DANS QUATRE PAYS EUROPÉENS

Taux d'emploi des travailleur.se.s âgé.e.s, quelle trajectoire ?

Que ce soit en moyenne dans l'Union Européenne, ou dans chacun des quatre pays sélectionnés, le taux d'emploi des 50-64 ans a suivi une trajectoire croissante. Le graphique ci-dessous l'illustre parfaitement. Toutefois, on observe également que de grands écarts demeurent. Par exemple, en 2019, le taux d'emploi de cette classe d'âge était de 61,2% en Belgique contre 81,7% en Suède, soit un écart de plus de 20 points¹².



En Belgique et en France, le taux d'emploi des travailleur.se.s âgé.e.s n'atteint pas les moyennes européennes. En Allemagne, ce taux a suivi une trajectoire croissante sans équivalent parmi les pays de l'UE. D'élève moyen au début des années 2000, l'Allemagne côtoie désormais de près les pays les plus performants. Parmi ceux-ci, la Suède, qui est de longue date exemplaire en matière d'insertion et de maintien dans l'emploi des travailleur.se.s âgé.e.s.

¹² Base de données Eurostat, disponible sur : <https://bit.ly/3mJEChQ>

1. BELGIQUE

En exécution de la stratégie Europe 2020 lancée en 2010, la Belgique s'était fixée pour cible d'atteindre dix ans plus tard, un taux d'emploi des 55-64 ans de 50 %. Cet objectif est atteint puisque de 37,3% en 2010, la part des 55-64 ans disposant d'un emploi est passée à 52,1% en 2019¹³. Malgré cette augmentation significative, la Belgique demeure un des pays européens où le taux d'emploi des travailleur.se.s âgé.e.s est le plus faible. En moyenne, dans les pays de l'UE, le taux d'emploi des 55-64 ans était de 60% en 2019, soit une différence de plus de 8 points avec le taux belge¹⁴.

L'augmentation de l'espérance de vie et le vieillissement de la population active ont conduit les pouvoirs publics belges à porter une attention grandissante à la problématique de l'emploi des travailleur.se.s âgé.e.s. À partir de 2005, nous avons observé un véritable renforcement des actions du gouvernement fédéral, puis des régions, à destination de cette classe d'âge. Cette année est marquée par l'adoption de la loi relative au «Pacte de solidarité entre les générations» (PSG)¹⁵. Les mesures prises en application de cette loi visaient trois objectifs : retarder le retrait des travailleur.se.s âgé.e.s du marché du travail, prévenir leur licenciement, et améliorer leur transition du chômage vers l'emploi.

Où en est-on aujourd'hui ?

En Belgique, la part des personnes en emploi commence à décroître brutalement à partir de 55 ans. À cet âge, « le taux d'emploi est encore de près de 80 % pour les hommes et de 70 % pour les femmes »¹⁶. Néanmoins, « pour les hommes, il passe à 66 % à 58 ans, 53 % à 60 ans puis à 40 % dès 61 ans. Pour les femmes, il baisse à 56 % à 58 ans, 40 % à 60 ans et moins de 30 % dès 61 ans. »¹⁷ La baisse prononcée du taux d'emploi à partir de 58 ans va de pair avec la progression des bénéficiaires d'un régime de retrait anticipé du marché du travail (pension légale anticipée ou chômage avec complément d'entreprise). Ces dernières années, les conditions de fin de carrière ont pourtant été durcies, et l'âge d'accès aux régimes de sortie anticipée du marché du travail a été progressivement relevé. En effet, en 2017, 27 % des personnes âgées de 50 à 64 ans ont eu recours à un dispositif de sortie anticipée, contre 36 % en 2000¹⁸. De même, le statut de chômeur.se âgé.e avec dispense de recherche d'emploi a été graduellement fermé.

De plus, des mesures ont été prises pour inciter les employeur.se.s à maintenir en emploi et embaucher des travailleur.se.s âgé.e.s. Un système de réduction des charges patronales ciblé sur les travailleur.se.s en fin de carrière avait été mis en place au niveau fédéral dans la continuité du PSG. Ce dispositif, réformé à plusieurs reprises, a sans doute contribué au maintien dans l'emploi de nombreux travailleur.se.s âgé.e.s. En revanche, il n'a pas incité efficacement les employeur.se.s à en recruter de nouveaux¹⁹. Depuis la sixième réforme de l'État en 2014, différentes compétences relatives aux mesures pour l'emploi et la formation ont été transférées aux Régions. C'est le cas des réductions ciblées de cotisations sociales et des aides à l'embauche. Depuis, ces leviers de réforme ont globalement été utilisés en direction des mêmes groupes cibles. Aussi bien en Flandre, qu'en Wallonie et en Région Bruxelles-Capitale, ce sont les jeunes, les personnes atteintes d'un handicap, les travailleur.se.s âgé.e.s et les chômeur.se.s de longue durée qui en ont bénéficié²⁰. Cependant, la Flandre a utilisé ces outils en proportion plus grande pour les travailleur.se.s âgé.e.s alors qu'en Région wallonne et bruxelloise, ce sont les jeunes qui ont été majoritairement visé.e.s. Statistiquement, on remarque d'ailleurs des disparités entre les trois régions. En 2018, le taux d'emploi des 55-64 ans était de 52,5% en Flandre, de 49,5% en Région Bruxelles-Capitale et de 46,4% en Wallonie.

Bonne pratique : Impulsion 55 ans + (2017)

Aide lancée par Le Forem visant l'insertion et le maintien à l'emploi des 55+ via une réduction de cotisations patronales. Cette aide peut être octroyée aux employeur.euse.s wallon.ne.s qui embauchent une personne de plus de 55 ans. La réduction des cotisations est proportionnelle à l'âge de l'employé.e.

¹³ Base de données Eurostat, disponible sur : <https://bit.ly/3mJEChQ>

¹⁴ *Ibidem*.

¹⁵ Loi n° 2005021175 relative au pacte de solidarité entre les générations, 23 décembre 2005, disponible sur : <https://bit.ly/370i7ji>

¹⁶ Conseil supérieur de l'emploi, (2019), *Plus d'actif pour une société prospère et inclusive*, disponible sur : <https://bit.ly/2TSJfJD>

¹⁷ *Ibidem*.

¹⁸ *Ibidem*.

¹⁹ Bart Cockx (2017), *L'emploi des seniors en Belgique: quelles politiques pour quels effets ?*, disponible sur : <https://bit.ly/34XOGNG>

²⁰ Conseil supérieur de l'emploi (2017), *Allongement et qualité des carrières professionnelles*, disponible sur : <https://bit.ly/3kZOHzP>

Il faut aussi souligner que les dispositifs visant à améliorer la transition du chômage vers l'emploi ont généralement eu des résultats insuffisants en Belgique. Les travailleur.se.s en fin de carrière sont en effet victime d'un phénomène important d'enlisement dans le chômage. En 2019, la part de chômage de longue durée, en pourcentage du chômage total chez les 50-64 ans, était de 60% en Belgique contre 53,5% en moyenne dans les pays de l'UE²¹. Les difficultés de réinsertion des travailleur.se.s âgé.e.s s'expliquent en partie par le fait que persistent, dans la société, des représentations négatives les concernant. Des législations anti-discriminations, qui empêchent par exemple de mentionner des critères d'âge dans les annonces de postes vacants, ont été mises en place, mais elles ne permettent pas un changement de mentalité de la part des recruteur.se.s.

En outre, la formation continue demeure assez peu développée et la participation des personnes de 55 ans et plus à ces programmes reste faible²². La loi « Travail faisable et maniable » adoptée en 2017, prévoit d'organiser la formation par la création d'un « compte formation » individuel. Un des objectifs est de réduire le sous-investissement dans la formation professionnelle, notamment pour les travailleur.se.s âgé.e.s²³.

Par ailleurs, en réponse à la problématique plus générale du vieillissement en entreprise, les partenaires sociaux ont conclu en 2012 la convention collective de travail n°104. Elle consiste en la création d'un plan pour l'emploi des travailleur.se.s âgé.e.s dans l'entreprise. Chaque entreprise de plus de 20 employé.e.s doit, dans ce cadre, rédiger un plan pour l'emploi afin d'augmenter ou de maintenir le nombre de travailleur.se.s de plus de 45 ans. Cette convention collective a provoqué une sensibilisation accrue à la thématique de la gestion des âges dans les entreprises et certains secteurs²⁴. Les efforts sont toutefois encore insuffisants pour relever les défis concrets que pose le vieillissement sur le lieu de travail. L'approche sectorielle est sur ce point intéressante puisqu'elle permet une prise en compte plus individualisée des besoins des travailleur.se.s en fin de carrière. Ainsi, le Conseil National du Travail (CNT) « recommande [...] aux secteurs de prendre des initiatives sectorielles concernant des mesures visant à maintenir ou à augmenter l'occupation des travailleurs de 45 ans et plus »²⁵.

Le dialogue social doit donc s'intensifier au sein des branches, des secteurs et des entreprises notamment pour prévenir l'usure professionnelle ou permettre aux travailleur.se.s âgé.e.s d'actualiser leurs compétences. Une initiative lancée par le VDAB (service public de l'emploi en Flandre) est sur ce point intéressante.

Bonne pratique : Actief 50+ (2017)

Cette initiative, lancée par le VDAB, a pour objectif de favoriser le développement des compétences numériques et digitales des chômeur.se.s de plus de 50 ans. Dans le cadre de ce programme, le VDAB organise avec le concours des syndicats, des sessions d'information, d'orientation et de formation interne destinées à ceux qui ont plus de 50 ans. Il existe 25 centres spécialisés pour les plus de 50 ans mettant en œuvre le programme "Actief 50+".

Encore aujourd'hui, la politique de l'emploi menée au niveau fédéral comme régional en direction des travailleur.se.s âgé.e.s se conforme en partie aux prescriptions du Pacte de solidarité entre les générations. D'importants progrès ont été accomplis. Toutefois, la Belgique a été incapable de combler le fossé qui la sépare des autres pays européens en matière de taux d'emploi. En effet, en 2005, l'écart entre le taux d'emploi des 55-64 ans en Belgique (31,8%), et celui en moyenne dans l'UE (42,1%) était déjà de plus de dix points²⁶. Dans son rapport de 2019, le Conseil supérieur de l'emploi recommande notamment de redoubler d'efforts pour créer les conditions permettant de maintenir ou de faire revenir au travail les travailleur.se.s expérimenté.e.s. Cela passera par l'aménagement du temps de travail, la possibilité de travailler à temps partiel, l'accroissement de la mobilité fonctionnelle et l'adaptation du poste de travail. La situation n'est pas figée et pour y parvenir, la Belgique peut s'inspirer de certaines mesures mises en place chez ses voisins européens.

²¹ Base de données Eurostat, disponible sur : <https://bit.ly/2VQuvM2>

²² Conseil supérieur de l'emploi (2019), *Plus d'actif pour une société prospère et inclusive*, disponible sur : <https://bit.ly/2T5JfJD>

²³ OCDE, (2018), *Principales politiques pour promouvoir l'allongement de la vie professionnelle en Belgique*, disponible sur : <https://bit.ly/3qwwvWZ>

²⁴ Conseil National du Travail, (2016), *Évaluation de la CCT n° 104 concernant la mise en œuvre d'un plan pour l'emploi des travailleurs âgés dans l'entreprise*, disponible sur : <https://bit.ly/2Jqr8sV>

²⁵ *Ibidem*.

²⁶ Base de données Eurostat, disponible sur : <https://bit.ly/3mJEChQ>

Bonne pratique : Hackathon Route 45+

Dans le cadre d'un projet financé par Bruxelles Economie et Emploi, POUR LA SOLIDARITÉ-PLS a organisé un hackathon solidaire en janvier 2021. Ce séminaire s'est déroulé sur deux matinées, pendant lesquelles la trentaine de participant.e.s a eu pour défi d'imaginer un trajet d'insertion socio-professionnelle innovant pour les personnes de plus de 45 ans ayant un diplôme non reconnu en Belgique. Le challenge étant que ce parcours d'insertion réponde aux caractéristiques de ce public et à ses spécificités.

Des profils très différents ont été invités à participer au hackathon. Parmi les participant.e.s se sont donc trouvés.e.s des professionnel.le.s de l'insertion socio-professionnelle, des recruteur.euse.s en entreprise, des personnes simplement intéressées par la thématique, et des chercheur.se.s d'emploi de plus de 45 ans ayant obtenu un diplôme à l'étranger.

Après s'être toutes et tous retrouvés.e.s virtuellement, les participant.e.s ont été réparti.e.s en 4 équipes. Celles-ci se sont ensuite réunies en salles distinctes afin de s'approprier la problématique en interviewant les parties prenantes évoluant autour de la thématique. Chaque participant.e a en effet pu poser ses questions à des acteur.rice.s de l'insertion socio-professionnelle, de la reconnaissance des diplômes, du recrutement, d'entreprises et enfin à une personne ayant été par le passé chercheuse d'emploi de plus de 45 ans, avec un diplôme non reconnu.

Quelques facteurs importants sont ressortis plusieurs fois lors de ces tours de tables. Notamment le fait que les difficultés du public cible à trouver de l'emploi sont entre autres liées à une méconnaissance du marché de l'emploi belge, à un manque de confiance en soi provoqué par de nombreuses difficultés et refus, et à des démarches administratives lourdes qui compliquent le parcours vers l'emploi.

Une fois le défi assimilé, les équipes ont chacune eu quelques heures afin d'imaginer une solution innovante en réponse à ce défi. Elles l'ont ensuite présentée en 5 minutes aux membres du jury chargé.e.s de choisir le projet gagnant.

Parmi les projets présentés, un cycle de rencontres entre le public cible et les différentes parties prenantes, une charte destinée aux entreprises et organisations sensibilisées au recrutement alternatif des 45+ sans diplôme reconnu, et un trajet reprenant un référentiel des entreprises engagées dans la diversité, des candidatures sous forme de capsules vidéos et des temps d'échanges par et pour le public cible.

Mais l'équipe ayant particulièrement retenu l'attention du jury est celle ayant présenté le projet « Qui veut gagner sa juste place ? ». Les participant.e.s ont en effet imaginé un jeu de plateau qui constituerait la base du trajet d'insertion socio-professionnelle. En « jouant », les bénéficiaires commencent par identifier leurs « pépites » (entendez talents, compétences, expériences à valoriser, etc.) et les obstacles présents sur leur chemin vers l'emploi. Ils passent ensuite par plusieurs mondes afin de soit valoriser leurs pépites, soit passer outre les obstacles existants. Les objectifs de la ligne d'arrivée peuvent être multiples : un projet professionnel défini, la capacité à exprimer ses talents ou de rencontrer les attentes des employeur.euse.s, etc.

POUR LA SOLIDARITÉ-PLS, ayant réellement apprécié l'innovation et l'originalité des 4 projets présentés, construit un trajet innovant s'inspirant de toutes les productions du hackathon. Ce trajet sera ensuite testé durant 6 mois avec 10 personnes répondant aux deux critères (45+ et un diplôme non reconnu en Belgique). Ce parcours sera enfin évalué et diffusé aux partenaires intéressés.

2. FRANCE

Comme en Belgique, la part des travailleur.se.s âgé.e.s en emploi a considérablement augmenté depuis une dizaine d'années en France. Le taux d'emploi des 55-64 ans était de seulement 39,7% en 2010, et il a bondi jusqu'à atteindre 53% en 2019²⁷. Malgré ce redressement, la France n'a pas comblé le fossé qui la sépare des pays les plus performants de l'UE. En 2019, on observait toujours un écart de 7 points entre le taux d'emploi des 55-64 ans en France (53%) et celui en moyenne dans les pays de l'Union (60%)²⁸. Toutefois, si la France accuse un retard important en matière de taux d'emploi des travailleur.se.s âgé.e.s, le constat n'est pas aussi alarmant si on se réfère au taux d'emploi des travailleur.se.s plus jeunes. En 2019, le taux d'emploi des 25-49 ans en France (80,9%) était, à moins d'un point près, semblable à celui en moyenne dans les pays de l'UE (81,2%).

Comme nous l'avons fait pour la Belgique, nous allons mettre en avant certains éléments ayant un impact, positif ou négatif, sur le niveau de taux d'emploi des travailleur.se.s âgé.e.s en France.

Pour commencer, trois leviers ont été actionnés ces dernières années pour lever les tensions sur le financement des retraites : augmenter le taux de prélèvement sur les revenus d'activité, diminuer la pension moyenne relative et surtout augmenter l'âge moyen de départ en retraite²⁹. La réforme de 2010, puis la loi de financement de la Sécurité sociale de 2012, ont prévu de relever progressivement l'âge d'ouverture des droits à la retraite, de 60 à 62 ans. De plus, la réforme de 2014 a augmenté progressivement la durée requise pour l'obtention d'une retraite à taux plein. En parallèle, l'accès aux dispositifs de cessation anticipée d'activité a été restreint à partir du début des années 2000. Fin 2016, 4 % des 55-64 ans bénéficiaient de cessations anticipées d'activité contre près de 10 % en 2006³⁰. Cette baisse est notamment due au repli des préretraites et à la disparition du statut de chômeur avec dispense de recherche d'emploi. Ces différentes réformes ont beaucoup contribué au relèvement du taux d'emploi des travailleur.se.s en fin de carrière. Cependant, l'âge moyen de départ à la retraite continue d'impacter à la baisse le taux d'emploi des 55-64 ans. En 2016, cet âge moyen de départ s'établissait à 61 ans et 10 mois³¹. De surcroît, il existe encore des possibilités de partir avant l'âge minimum légal notamment pour ceux qui ont eu une carrière longue ou qui bénéficient des régimes spéciaux de retraite.

Par ailleurs, il faut souligner que les pouvoirs publics français ont été actifs au cours des dernières années pour promouvoir l'emploi des travailleur.se.s âgé.e.s auprès des employeur.se.s. Différents plans d'action ont été menés, comme par exemple le « Plan national d'action concerté pour l'emploi des seniors » entre 2006 et 2010. De plus, pour inciter les employeur.se.s à embaucher des travailleur.se.s en fin de carrière, il existe depuis 2006 un contrat à durée déterminée (CDD) dit « senior ». Celui-ci est réservé à certaines personnes en fin de carrière et sa durée est spécifiquement encadrée. Il faut également mentionner l'existence des contrats de professionnalisation. Ce dispositif d'insertion en alternance permet d'acquérir une qualification professionnelle ou de compléter la formation initiale par une qualification complémentaire. En cas d'embauche d'un.e demandeur.se d'emploi âgé.e de 45 ans ou plus, ce contrat permet depuis 2008 des exonérations de cotisations sociales, et depuis 2011, le bénéfice d'une aide d'État de deux mille euros pour l'employeur.se³². De manière générale, les évaluations de ces différents dispositifs ont permis d'en tirer un bilan mitigé³³. Le CDD senior reste par exemple peu utilisé car il ne semble pas répondre à un besoin des entreprises et ne permet pas de lever les réticences des employeur.se.s à recruter un.e travailleur.se âgé.e³⁴. De même, les avantages dont peuvent bénéficier les entreprises lors de l'embauche d'un.e demandeur.se d'emploi de 45 ans ou plus en contrat de professionnalisation ne semblent pas suffisamment incitatifs. En 2015, seules 3 % des nouvelles recrues embauchées en contrat de professionnalisation appartenaient à cette classe d'âge³⁵.

En outre, les défaillances de la formation professionnelle en France jouent un grand rôle dans la moindre employabilité des travailleur.se.s âgé.e.s³⁶. Les salarié.e.s en fin de carrière se forment moins que leurs cadet.te.s, même si l'écart se réduit depuis le milieu des années 2000. Les taux d'accès à la formation professionnelle s'élèvent à seulement 39,6 % et 34,4 % pour les 55-59 et 60-64 ans, alors qu'ils oscillent

²⁷ Base de données Eurostat, disponible sur : <https://bit.ly/35cak0v>

²⁸ *Ibidem*.

²⁹ Direction de l'Animation de la recherche, des Études et des Statistiques, (2016), *Les cessations anticipées d'activité en 2014. Une hausse limitée par une progression moindre des retraites anticipées*, disponible sur : <https://bit.ly/3i92VEW>

³⁰ *Ibidem*.

³¹ Direction de la Recherche, des Études, de l'Évaluation et des Statistiques, (2018), *Les retraités et les retraites*, disponible sur : <https://bit.ly/2JP0Yjs>

³² France Stratégie, (2018), *Les seniors, l'emploi et la retraite*, disponible sur : <https://bit.ly/3kitOox>

³³ *Ibidem*.

³⁴ OCDE, (2018), *Principales politiques pour promouvoir l'allongement de la vie professionnelle en France*, disponible sur : <https://bit.ly/35dh7ax>

³⁵ Direction de l'Animation de la recherche, des Études et des Statistiques, (2017), *Le contrat de professionnalisation en 2015 : Des embauches en hausse, notamment dans les entreprises de moins de 200 salariés*, disponible sur : <https://bit.ly/3qx8u37>

³⁶ Christine Fournier (2010), « Former les seniors, un objectif à reformuler », *Céreq Bref*, n° 278, disponible sur : <https://bit.ly/2JUsmML>

entre 50 % et 60 % pour toutes les tranches d'âge quinquennales de 25 à 49 ans³⁷. Différentes mesures ont été mises en place ces dernières années pour remédier à cela. Le « Plan national d'action concerté pour l'emploi des seniors », cité précédemment, préconisait par exemple plusieurs mesures visant à sécuriser les parcours professionnels et favoriser l'accès à la formation pour les travailleur.se.s âgé.e.s. De même, bien qu'elle ne s'adresse pas spécifiquement aux travailleur.se.s âgé.e.s, la loi de mars 2014 sur la réforme de la formation professionnelle a introduit le compte personnel de formation (CPF) et vise à améliorer l'employabilité à long terme des salarié.e.s.

Il faut ajouter qu'en France, les représentations négatives à l'égard travailleur.se.s âgé.e.s ont un impact particulièrement négatif sur les recrutements et peuvent aussi entraver leur maintien dans l'emploi. En effet, les stéréotypes et préjugés selon lesquels les travailleur.se.s vieillissant.e.s seraient, moins productif.ve.s, réfractaires au changement ou plus difficiles à former, agissent négativement sur la motivation et l'engagement professionnel de ces personnes³⁸. Pour favoriser les échanges sur ces questions, les intermédiaires de l'emploi sont régulièrement réunis par le Défenseur des droits³⁹. Leur mobilisation, est encouragée par le biais de la Charte « Ensemble pour l'égalité dans les recrutements », et la diffusion d'affiches informant les candidat.e.s à l'emploi de leurs droits face aux discriminations à l'embauche⁴⁰. Dans la même lignée, une campagne a été menée en avril 2016 par le ministère du Travail pour lutter contre les stéréotypes et les discriminations à l'embauche. De bonnes initiatives au niveau territorial ont également émergé pour favoriser l'embauche des travailleur.se.s âgé.e.s.

Bonne pratique : Label Emploi 45+ (2017)

L'initiative Label Emploi 45+ a été lancée en 2018 par le comité du bassin de l'emploi sud du Val-de-Marne, à l'échelle du département. Ce label permet à des entreprises de secteurs très diversifiés d'afficher leur engagement en faveur de l'emploi des 45+. Le projet a comme objectif de lutter contre les stéréotypes ancrés dans la tête des recruteur.se.s (les 45+ coûtent trop chers au vue de leur productivité, n'ont pas de bonnes capacités d'adaptation, pas de connaissance des technologies, etc.). Ce label permet également aux chercheur.se.s d'emploi d'identifier facilement les entreprises ouvertes à leur recrutement.

Comme nous l'avons déjà mentionné, la poursuite d'activité est tributaire de la qualité de l'emploi occupé. Ainsi, il est nécessaire que les formations, les horaires ou les modes de travail soient adaptés aux travailleur.se.s plus âgé.e.s. Sur ce point, des obligations de négocier sur l'emploi des salarié.e.s âgé.e.s avaient par exemple été créées au niveau des branches et des entreprises en 2008. Les entreprises de 50 salarié.e.s et plus devaient, sous peine de pénalités, définir un plan d'action comportant des objectifs chiffrés en termes de maintien dans l'emploi et de recrutement des travailleur.se.s âgé.e.s. La gestion active des âges, qui était souvent déconnectée des autres sujets de dialogue social comme les salaires ou le temps de travail, a ainsi été renforcée⁴¹. Néanmoins, la pénalité associée à l'obligation spécifique de négocier, jugée inefficace, a aujourd'hui disparu. Bien que de nouveaux droits pour les travailleur.se.s âgé.e.s soient en cours de négociation, l'intérêt des syndicats sur ces questions est faible. De plus, les employeur.se.s choisissent généralement de mettre en œuvre des mesures visant à fournir des orientations annuelles aux salarié.e.s, plutôt que d'améliorer véritablement leur environnement de travail⁴².

Bonne pratique : Force Femme⁴³

Cette association a été créée en 2005 par des femmes cheffes d'entreprises qui avaient la volonté de s'engager sur le thème de l'emploi. L'objectif est d'accompagner les femmes de plus de 45 ans, inscrites depuis au moins 2 ans chez Pôle Emploi, dans leur recherche d'emploi. Leur travail s'illustre par un accompagnement individuel (identifier et valider les compétences, travailler sur le projet professionnel, suivre des formations, etc.) et collectif (visibilité et réseau, posture et image, outils informatiques), ainsi qu'une sensibilisation des entreprises sur cette thématique et d'un travail avec les pouvoirs publics.

³⁷ Direction de l'Animation de la recherche, des Études et des Statistiques, (2016), *Formation professionnelle : quels facteurs limitent l'accès des salariés seniors ?*, disponible sur : <https://bit.ly/39SKFWL>

³⁸ France Stratégie, (2018), *Les seniors, l'emploi et la retraite*, disponible sur : <https://bit.ly/3kitOox>

³⁹ Le Défenseur des droits est une institution indépendante de l'État qui a deux missions principales : défendre les personnes dont les droits ne sont pas respectés et permettre l'égalité de tous dans l'accès aux droits.

⁴⁰ OCDE, (2018), *Principales politiques pour promouvoir l'allongement de la vie professionnelle en France*, disponible sur : <https://bit.ly/35dh7ax>

⁴¹ *Ibidem*.

⁴² Eurofound, (2013), *Role of governments and social partners in keeping older workers in the labour market*, disponible sur : <https://bit.ly/398dMfe>

⁴³ <http://www.forcefemmes.com>

Comme nous l'avons vu, la Belgique et la France accusent un retard important en matière de taux d'emploi des travailleur.se.s âgé.e.s par rapport à la moyenne européenne. Des dispositifs visant une meilleure insertion ou le maintien dans l'emploi de ce public cible existent. Ceux-ci semblent cependant insuffisants pour véritablement permettre aux travailleur.se.s âgé.e.s de prolonger avec succès leur carrière professionnelle. La France et la Belgique sont deux pays européens au sein desquels l'approche du « vieillissement actif », et les divers instruments qui la portent, ont eu le moins d'échos et de traductions opérationnelles, tant du côté des pouvoirs publics que des partenaires sociaux.

Nous avons pu identifier certaines lacunes en matière de lutte contre les discriminations liées à l'âge, d'accès à la formation professionnelle, ou encore d'adaptation des conditions de travail. À présent, nous allons procéder à une analyse similaire pour l'Allemagne et la Suède, deux pays au niveau élevé de taux d'emploi des travailleur.se.s âgé.e.s.

3. ALLEMAGNE

Le taux d'emploi des 55-64 ans était de 72,7% en Allemagne en 2019⁴⁴, soit près de 12 points au-dessus de la moyenne européenne. Le cas allemand est particulièrement intéressant pour deux raisons. Premièrement, ces deux dernières décennies, le taux d'emploi des travailleur.se.s âgé.e.s a augmenté beaucoup plus fortement en Allemagne que dans les autres pays européens. Plutôt mauvais élève au début des années 2000, l'Allemagne fait désormais partie des pays de l'UE avec le taux d'emploi des travailleur.se.s âgé.e.s le plus élevé. Comparer le taux allemand avec celui d'un pays comme la Suède qui, nous le verrons, a toujours été un exemple en la matière, permet de nous en rendre compte. En 2000, l'écart entre le taux d'emploi des 55-64 ans en Suède et en Allemagne était de 24 points. En 2019, la Suède ne devance plus l'Allemagne que de 5 points⁴⁵. Deuxièmement, si comme ailleurs dans l'UE, la baisse du taux d'emploi après 55 ans existe, elle est loin d'être aussi frappante qu'en Belgique ou en France par exemple. Entre le taux d'emploi des 50-54 ans (86,7%) et celui des 55-64 ans (72,7%), on observe un écart de seulement 14 points en Allemagne. Cet écart est presque deux fois supérieur en Belgique et en France, respectivement de 26,5 et 27,7 points⁴⁶.

Là encore, nous ferons état de certains facteurs qui influencent la situation dans l'emploi des travailleur.se.s âgé.e.s.

Tout d'abord, il faut souligner que le marché de l'emploi en Allemagne se porte globalement mieux qu'en Belgique ou en France, aidant ainsi à tirer le taux d'emploi des travailleur.se.s âgé.e.s vers le haut. Pour toutes les classes d'âge, les taux d'emploi sont nettement plus élevés et les taux de chômage sont plus faibles. Ces bons résultats quantitatifs doivent tout de même être nuancés. Les lois Hartz, promulguées au début des années 2000, ont enclenché un important processus de libéralisation du marché du travail allemand. En exerçant une pression à la baisse sur le salaire de réserve des chômeur.se.s, en durcissant les conditions d'éligibilité à l'allocation de chômage et en apportant davantage de flexibilité au marché du travail, ces lois ont donné des résultats marquants. Certes, elles ont contribué à augmenter le taux d'emploi, mais elles ont surtout eu pour conséquence une inquiétante précarisation du marché du travail.

En outre, le recul de l'âge de départ à la retraite, et la suppression progressive des dispositifs de cessations anticipées d'activité, sont des facteurs explicatifs importants de la forte hausse du taux d'emploi des travailleur.se.s âgé.e.s depuis les années 2000. Suite à la vaste réforme du régime public de pension décidée en 2007 et entrée en vigueur en janvier 2012, l'âge légal de la retraite augmentera progressivement de 65 à 67 ans d'ici à 2029⁴⁷. De plus, les règles d'accès des travailleur.se.s âgé.e.s à l'allocation chômage ont été rendues plus strictes pour éviter que cela ne soit utilisé comme une voie d'accès à la retraite anticipée.

⁴⁴ Base de données Eurostat, disponible sur : <https://bit.ly/2Uohw3D>

⁴⁵ *Ibidem*.

⁴⁶ *Ibidem*.

⁴⁷ Commission Européenne, (2012), *Bilan de l'observatoire européen de l'emploi : les politiques en faveur du vieillissement actif*, disponible sur : <https://bit.ly/2JyFvew>

Le dispositif de retraite progressive à temps partiel, introduit en 1996 pour les travailleur.se.s de plus de 55 ans, a quant à lui été abandonné en 2009⁴⁸. Il faut également souligner que le taux de remplacement, qui rend compte de la manière dont un système de retraite assure un revenu aux retraité.e.s en remplacement de leur salaire, est assez faible en Allemagne. En effet, en 2018, ce taux était de 51,9% en Allemagne alors qu'il était de 66,2% en Belgique et de 73,6% en France⁴⁹. Tous ces éléments valorisent une retraite plus tardive et contribuent à ce que le niveau du taux d'emploi des travailleur.se.s âgé.e.s soit aussi élevé en Allemagne.

Par ailleurs, il faut également évoquer certaines mesures qui encouragent les employeur.se.s à garder et embaucher les travailleur.se.s âgé.e.s. Il existe en Allemagne des mesures de protection de l'emploi spécifiques liées à l'âge et celles-ci sont généralement plus strictes que dans les autres pays où elles existent. À titre d'exemple, les indemnités de départ sont plus élevées pour les travailleur.se.s âgé.e.s en cas de licenciement. Il a d'ailleurs été démontré que cela n'entravait pas l'embauche de nouveaux.elles employé.e.s âgé.e.s⁵⁰. En France, c'est l'inverse, ce type de mesures n'existent pas. Elles ont été mises en place dans le passé, mais ont été jugées comme désincitatives à l'embauche du public cible. Par ailleurs, les subventions à l'emploi des travailleur.se.s âgé.e.s ont eu un impact fort en Allemagne⁵¹. De nombreux dispositifs nationaux d'allègement des charges sociales encouragent les entreprises à recruter des travailleur.se.s en fin de carrière. On peut par exemple citer les primes d'insertion pour les plus de 50 ans. Ces aides à l'emploi durent de 1 à 3 ans, et sont d'un montant pouvant aller jusqu'à 50 % du salaire. Une recherche qualitative reposant sur un échantillon d'entreprises a révélé de véritables progrès dans l'élaboration des stratégies de gestion des âges, d'autant que ces stratégies étaient presque inexistantes dans les années 90⁵². Le programme « Corporate Values People Matters », y a par exemple contribué.

Bonne pratique : Programme « Corporate Values People Matters »

Initié en 2014, ce programme avait pour objectif d'aider les petites et moyennes entreprises à développer des stratégies de gestion des ressources humaines prenant en compte le vieillissement généralisé des travailleur.se.s. Au cours des deux premières années, environ 3 000 entreprises ont bénéficié de ce dispositif. Les consultants ont par exemple fourni des informations sur la manière de financer des installations plus adaptées aux besoins des travailleur.se.s âgé.e.s⁵³.

Il faut s'attarder sur l'importance du dialogue social en Allemagne dans la mise en place de stratégies visant le maintien dans l'emploi et le recrutement des travailleur.se.s âgé.e.s. Les secteurs industriels ont été les premiers à mettre en œuvre, par le biais de conventions collectives, des mesures d'adaptation des conditions de travail au vieillissement du personnel ou de promotion de la santé des salarié.e.s⁵⁴. D'importantes avancées, notamment en matière de reconfiguration des emplois pour répondre aux besoins des travailleur.se.s, ont ainsi été réalisées. Au niveau des branches, des secteurs ou des entreprises, des accords sont fréquemment conclus pour que l'allongement de la durée des carrières professionnelles s'accompagne d'une amélioration qualitative des emplois occupés par les travailleur.se.s.

Enfin, la promotion de l'employabilité des travailleur.se.s âgé.e.s n'a pas été laissée au hasard par les pouvoirs publics allemands. En 2005, le ministère fédéral du travail et des affaires sociales a lancé le programme « Perspectives 50+ - Pactes pour l'emploi des seniors dans les régions ». Ce programme s'est achevé en 2015 et a permis la conclusion de dizaines de pactes régionaux pour l'emploi. Les partenaires comprenaient les agences pour l'emploi ainsi qu'une variété de parties prenantes locales comme les entreprises, les syndicats, les chambres d'industries et de commerces ou encore des centres de formation⁵⁵. Cette initiative a grandement amélioré les services de l'emploi dispensés aux travailleur.se.s âgé.e.s notamment en favorisant l'accès à la formation continue.

⁴⁸ Commission Européenne, (2012), *Bilan de l'observatoire européen de l'emploi : les politiques en faveur du vieillissement actif*, disponible sur : <https://bit.ly/2JyFvew>

⁴⁹ Base de données OCDE, disponible sur : <https://bit.ly/33KiOLm>

⁵⁰ OCDE, (2018), *Key policies to promote longer working lives in Germany*, disponible sur : <https://bit.ly/36QPCVa>

⁵¹ Eurofound, (2018), *State initiatives supporting the labour market integration of older workers*, disponible sur : <https://bit.ly/3IQRyas>

⁵² Commission Européenne, (2012), *Bilan de l'observatoire européen de l'emploi : les politiques en faveur du vieillissement actif*, disponible sur : <https://bit.ly/2JyFvew>

⁵³ OCDE, (2018), *Key policies to promote longer working lives in Germany*, disponible sur : <https://bit.ly/36QPCVa>

⁵⁴ France Stratégie, (2018), *Les seniors, l'emploi et la retraite*, disponible sur : <https://bit.ly/3kitOox>

⁵⁵ Commission Européenne, (2012), *Bilan de l'observatoire européen de l'emploi : les politiques en faveur du vieillissement actif*, disponible sur : <https://bit.ly/2JyFvew>

Le programme de formation tout au long de la vie est d'ailleurs en fort développement en Allemagne. Le nombre de travailleur.se.s en fin de carrière qui bénéficient de la formation continue, auparavant très faible s'accroît régulièrement depuis une dizaine d'années. Dans le même temps, un certain nombre de programmes ont été lancés pour sensibiliser les employeur.se.s à la manière dont elles peuvent tirer le meilleur parti des compétences des travailleur.se.s expérimenté.e.s⁵⁶. Cela contribue à lutter contre la discrimination à l'emploi fondée sur l'âge.

4. SUÈDE

La Suède est le pays de l'UE où le taux d'emploi des travailleur.se.s âgé.e.s est le plus élevé. Pour les 55-64 ans, celui-ci s'élève à 77,7%, soit plus de 17 points au-dessus de la moyenne européenne⁵⁷. Comme nous l'évoquions plus haut, la trajectoire suédoise est bien différente de celle de l'Allemagne. Le taux d'emploi des 55-64 ans en Suède s'élevait déjà à 68,3% en 2002, alors qu'en Allemagne ce taux a quasiment doublé entre 2002 (38,4%) et 2019 (72,7%)⁵⁸. De plus, la différence entre le taux d'emploi des 50-54 ans (88,6%) et celui des 55-64 ans (77,7%) est plus faible que dans les autres pays qui ont retenu notre attention. Ainsi, la Suède réussit mieux que ses voisins européens à maintenir dans l'emploi les travailleur.se.s âgé.e.s. Il s'agit ici de mettre en avant certains facteurs d'explication à ce phénomène.

Tout d'abord, le système de retraite suédois ne prévoit pas d'âge fixe pour l'ouverture des droits à la retraite. Il rend même particulièrement avantageux, d'un point de vue financier, le départ progressif des forces de travail après l'âge de 65 ans et permet donc de retarder la décision de partir en retraite⁵⁹. Il faut savoir qu'en Suède, les pensions de type « second pilier »⁶⁰ financées avec l'aide des employeurs, ont une importance plus grande que dans les autres pays de comparaison⁶¹. Or, ces fonds de pensions capitalisés sont beaucoup plus incitatifs à la poursuite du travail que le système de pension légal. L'abolition définitive des dispositifs de retraite anticipée en 2003, permet aussi d'expliquer le niveau élevé de taux d'emploi des travailleur.se.s âgé.e.s en Suède. Dès les années 90, c'est-à-dire bien avant la Belgique ou la France, la Suède avait commencé à fermer les voies de sortie et à relever l'âge d'accès à la pension légale⁶².

Par ailleurs, le marché du travail suédois présente différentes spécificités structurelles qui favorisent l'employabilité des travailleur.se.s âgé.e.s⁶³. Les perspectives d'évolution de salaire avec l'âge sont par exemple moins importantes en Suède que dans les autres pays étudiés. De plus, le cadre juridique des licenciements pénalise plutôt les dernier.ère.s entré.e.s dans l'entreprise, donc les plus jeunes. Autre élément, et non des moindres, la formation continue occupe une place importante dans la carrière des travailleur.se.s âgé.e.s. En effet, l'éducation et la formation tout au long de la vie (EFV) est un élément clé du système éducatif et de l'emploi suédois. L'accès à la formation continue en entreprise est souvent déterminé dans le cadre de discussions et d'accords entre les partenaires sociaux⁶⁴. Comme dans les autres pays européens, la fréquence de la participation à la formation décline avec l'âge en Suède. Pour autant, en 2016, la participation des travailleur.se.s suédois.es de plus de 55 ans à ce type de programmes, était près de six fois supérieure (20.9%) à celle de leurs homologues belges (3.6%)⁶⁵.

Il est important de souligner que l'État suédois a impulsé de longue date la stratégie dite du vieillissement actif. Ainsi, la prise de conscience de la nécessité de légiférer sur les problématiques liées à l'emploi des travailleur.se.s âgé.e.s est intervenue plus tôt en Suède que dans les autres pays de comparaison. Aujourd'hui encore, la présence au sein du gouvernement d'une ministre chargée de la vieillesse et de la jeunesse, témoigne d'une forte implication des pouvoirs publics sur les questions de gestion des âges.

De manière générale, les pays nordiques privilégient davantage les politiques qui stimulent la remise à l'emploi. Ainsi, la Suède est très performante en matière de transition d'un emploi à un autre ou d'une période de chômage vers l'emploi. Les taux de recrutement en entreprise, qui mesurent la proportion de

⁵⁶ OCDE, (2018), *Key policies to promote longer working lives in Germany*, disponible sur : <https://bit.ly/36QPCVa>

⁵⁷ Base de données Eurostat, disponible sur : <https://bit.ly/3mJEChQ>

⁵⁸ *Ibidem*.

⁵⁹ Commission Européenne, (2012), *Bilan de l'observatoire européen de l'emploi : les politiques en faveur du vieillissement actif*, disponible sur : <https://bit.ly/2JyFvew>

⁶⁰ Le premier pilier est la pension légale. La pension complémentaire constitue le second pilier. Il s'agit d'un engagement de pension pris par l'employeur.se au profit de son personnel.

⁶¹ Conseil supérieur de l'emploi, (2017), *Allongement et qualité des carrières professionnelles*, disponible sur : <https://bit.ly/36FWowT>

⁶² *Ibidem*.

⁶³ Vincent Touzé, (2008), « Marché du travail et emploi des seniors en Suède », *Revue de l'OFCE*, n°105, p.55-85, disponible sur :

<https://bit.ly/37DnL9V>

⁶⁴ Commission Européenne, (2012), *Bilan de l'observatoire européen de l'emploi : les politiques en faveur du vieillissement actif*, disponible sur : <https://bit.ly/2JyFvew>

⁶⁵ Conseil supérieur de l'emploi, (2017), *Allongement et qualité des carrières professionnelles*, disponible sur : <https://bit.ly/36FWowT>

nouveaux.elles recruté.e.s au sein de l'effectif, sont de fait plus élevés. Pour les 55-64 ans, le taux de recrutement était de 2% en Belgique en 2015, alors qu'il était de 7% en Suède⁶⁶.

De nombreuses mesures en direction des entreprises ont pour but d'inciter à garder ou à embaucher des travailleur.se.s âgé.e.s. Le programme « Nouveau départ » en est un exemple. Lancé en 2007, il comprend une disposition réduisant les cotisations sociales des entreprises qui embauchent un.e chômeur.se, pendant aussi longtemps que l'épisode de chômage a duré⁶⁷.

De plus, les pouvoirs publics ont lancé ces dernières années de vastes campagnes d'information et de formation pour sensibiliser les entreprises aux pratiques d'amélioration des conditions de travail et de gestion innovante des carrières. Dans la même optique, il faut également mentionner le développement de labels accordés aux entreprises les plus engagées sur ces enjeux.

Le projet « AC lyftet » est un exemple d'innovation territoriale combinant objectifs quantitatifs et qualitatifs en matière d'emploi des travailleur.se.s âgé.e.s.

Bonne pratique : AC lyftet

Projet initié en 2012 par la municipalité de Lyксеle qui a pour but une baisse du chômage sur le territoire, en particulier pour les 45+. D'un côté, des ateliers et des formations ont été mis en place afin de sensibiliser les entreprises aux bénéfices d'une politique de RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises) tournée vers l'emploi des travailleur.se.s âgé.e.s. De l'autre côté, les 45+ qui éprouvaient des difficultés d'insertion sur le marché du travail ont suivi un programme de valorisation de leurs compétences et de développement de nouvelles compétences particulièrement recherchées.

De nombreuses réformes, élaborées de façon négociée, ont eu un impact favorable sur l'emploi des travailleur.se.s âgé.e.s en Suède. Plus généralement, l'efficacité de la stratégie suédoise du vieillissement actif s'explique en partie par une forte mobilisation des partenaires sociaux, tant au niveau des branches, que des secteurs et des entreprises⁶⁸. Les partenaires sociaux sont vraiment considérés comme un des piliers de l'action des pouvoirs publics en matière d'éducation des adultes, d'emploi et de réglementation du marché du travail⁶⁹.

D'importantes mesures visant à améliorer la qualité de l'emploi ont ainsi pu être impulsées. Depuis 1977 et l'adoption de la « loi sur l'environnement de travail », l'organisation du travail en entreprise est très souvent adaptée aux besoins des travailleur.se.s âgé.e.s. L'insatisfaction à l'égard des conditions de travail en Suède est ainsi inférieure à la moyenne de l'UE. Cela contribue à ce qu'après 65 ans, la proportion des personnes en emploi soit encore de 21,8% en Suède, contre seulement 4,7% en Belgique. Comme nulle part ailleurs en Europe, les incitations au prolongement des carrières ont donc été accompagnées d'une prise en compte des spécificités individuelles, sectorielles et professionnelles, ainsi que de l'état de santé des travailleur.se.s. Certain.e.s expert.e.s considèrent d'ailleurs que l'indice élevé de la qualité de l'emploi en Suède explique en partie le taux élevé de participation des travailleur.se.s âgé.e.s⁷⁰.

⁶⁶ Conseil supérieur de l'emploi, (2017), *Allongement et qualité des carrières professionnelles*, disponible sur : <https://bit.ly/36FWowT>

⁶⁷ Commission Européenne, (2012), *Bilan de l'observatoire européen de l'emploi : les politiques en faveur du vieillissement actif*, disponible sur : <https://bit.ly/2JyFvew>

⁶⁸ OFCE, (2008), *Emploi des seniors : les leçons des pays de la réussite*, disponible sur : <https://bit.ly/2VEvsY0>

⁶⁹ Commission Européenne, (2012), *Bilan de l'observatoire européen de l'emploi : les politiques en faveur du vieillissement actif*, disponible sur : <https://bit.ly/2JyFvew>

⁷⁰ Duncan Gallie, (2003), «The Quality of Working Life: Is Scandinavia Different?», *European Sociological Review*, n°19, p. 61-79

III. TRAVAILLEUR.S.E.S ÂGÉ.E.S ET COVID-19

La crise mondiale du COVID-19 a, en quasiment une année, déjà fait beaucoup de dégâts, que ce soit au niveau économique, social ou psychologique. Certaines personnes et groupes de personnes sont néanmoins davantage touchées que d'autres. Nous allons ici nous pencher sur les conséquences de cette crise sur les travailleurs et travailleuses âgées.

Depuis mars 2020, la plupart des travailleur.se.s, en Europe et ailleurs, subissent les conséquences de la crise sanitaire. En effet, une des mesures fortes prise par un grand nombre de gouvernements est le travail à domicile obligatoire, dans la mesure où il est possible. Une grande partie des personnes en âge de travailler se retrouvent donc coincées à la maison, sans collègues, derrière leur ordinateur. En Belgique, ce sont environ 30% des travailleur.se.s qui travaillent uniquement de chez eux.elles, et 13% qui alternent télétravail et travail au bureau⁷¹. Si le télétravail est pour certain.e.s synonyme de confort, en supprimant les trajets, parfois longs, domicile-travail et en permettant une meilleure conciliation vie professionnelle/vie privée, il est également synonyme de nouveautés technologiques. En effet, l'entiereté des réunions a du passer, très rapidement, du format présentiel au format virtuel, amenant son lot de problèmes et de challenges technologiques. Les travailleur.se.s âgé.e.s étant parfois plus sensibles à la fracture numérique, les ajustements n'ont pas été de tout repos. D'autres soucis ont pu apparaître avec cette nouvelle manière de travailler, comme le matériel non adapté à la maison qui peut provoquer des douleurs physiques. La productivité est également mise à l'épreuve, car la solitude et l'éloignement par rapport à l'environnement de travail participent au désengagement possible du.de la travailleur.se. Les employeurs et employeuses doivent donc redoubler d'efforts afin d'accompagner et motiver au mieux les travailleur.se.s, âgé.e.s comme jeunes.

Néanmoins, les travailleurs et travailleuses âgé.e.s ont généralement l'avantage de ne plus avoir d'enfants en bas âge à la maison, ce qui allège considérablement les journées de télétravail (contrairement aux travailleur.se.s entre 25 et 40 ans). Par ailleurs, de récentes recherches montrent que les travailleur.se.s de 50 ans et plus pourraient en fait mieux répondre aux mesures contraignantes imposées dans le cadre de la crise du COVID-19⁷². En effet, les personnes plus âgées auraient de meilleures capacités d'adaptation, une meilleure résistance au stress, une plus grande résilience et une meilleure capacité à réguler leurs émotions⁷³.

Nous voyons donc que les travailleur.se.s âgé.e.s, comme toutes les tranches de la population, subissent des désagréments liés à la crise sanitaire, mais qu'heureusement, l'expérience et l'âge peuvent être des facteurs protecteurs psychologiquement lors de situations stressantes. Un accompagnement renforcé et personnalisé de la part de l'employeur.se est toutefois primordial afin de garder motivation et productivité.

⁷¹ https://www.rtf.be/info/economie/detail_coronavirus-en-belgique-le-teletravail-pese-sur-la-productivite-estime-un-employeur-sur-deux?id=10654487

⁷² Kooij Dorien T. A. M. (2020), The impact of the Covid-19 Pandemic on Older Workers : The Role of Self-Regulation and Organizations, *Work, Aging and Retirement*, Vol.6, No.4, pp 233-237

⁷³ Losada-Baltar A. et al. (2020), « We Are Staying at Home. » Association of Self-perceptions of Aging, Personal and Family Resources, and Loneliness With Psychological Distress During the Lock-Down Period of COVID-19, *Journal of Gerontology : Psychological Sciences*, Vol. 76, No. 2, e10-e16

PERSPECTIVES

Chacun des quatre pays étudiés a pris conscience de l'importance de la question du vieillissement de la population. Ces dernières années, des mesures favorisant l'emploi des travailleur.se.s âgé.e.s ont ainsi été adoptées. Cependant, comme le souligne le Conseil Economique et Social Européen (CESE) dans un avis rendu en 2019, celles-ci sont encore trop isolées dans un certain nombre d'États membres⁷⁴. Il est donc indispensable de réfléchir à des stratégies globales pour relever plus efficacement les défis liés à l'emploi des travailleur.se.s en fin de carrière. Sur base de ce que nous avons constaté en Belgique, en France, en Allemagne et en Suède, il est possible d'identifier certaines pistes d'amélioration :

- Prendre en compte la pénibilité de l'emploi au moment d'organiser la transition vers la retraite. L'âge de départ à la retraite doit être fixé en fonction de la profession exercée et des nuisances que celle-ci a pu causer sur la santé.
- Promouvoir une bonne qualité de vie au travail en adaptant notamment les conditions et le temps de travail. Dans un objectif d'amélioration qualitative de l'emploi, l'enjeu est d'aménager les emplois de la façon la plus individualisée possible pour répondre aux besoins de chacun.e.
- Prévenir les risques d'obsolescences des compétences professionnelles en offrant aux travailleur.se.s âgé.e.s un accès à des formations adaptées à leur profil. Aujourd'hui, un problème majeur en Belgique et en France est l'inadéquation de l'offre de formation professionnelle, aux besoins des salarié.e.s en fin de carrière⁷⁵.
- Intensifier la lutte contre les stéréotypes négatifs associés aux travailleur.se.s âgé.e.s. Il faut faire en sorte que la diversité générationnelle dans les organisations soit perçue comme bénéfique.

Le développement dans l'Union européenne de telles politiques de soutien aux travailleur.se.s âgé.e.s, passera notamment par l'échange et l'application de bonnes pratiques en matière d'engagement des partenaires sociaux. « *Les parties prenantes à tous les niveaux ont un rôle essentiel à jouer dans l'élaboration, la négociation, la mise en œuvre et l'évaluation des mesures qui visent à adapter le monde du travail dans l'optique de permettre aux plus âgés de demeurer actifs plus longtemps sur le marché du travail.* »⁷⁶

L'accord-cadre autonome sur le vieillissement actif et l'approche intergénérationnelle⁷⁷, signé par les partenaires sociaux européens en 2017, fournit aux acteur.rice.s du dialogue social des lignes directrices pour mieux prendre en compte l'avancement de l'âge dans la gestion des carrières. Comme nous avons pu le constater, en Suède et en Allemagne, les partenaires sociaux jouent un rôle capital dans la négociation d'accords collectifs de travail au niveau des branches, des secteurs et des entreprises. Cela contribue fortement à ce que ces pays réussissent mieux à maintenir les travailleur.se.s âgé.e.s en emploi dans de bonnes conditions.

Enfin, il paraît crucial de répondre aux enjeux liés à l'emploi des travailleur.se.s âgé.e.s en prenant en compte les spécificités territoriales. Certains territoires sont frappés plus durement que d'autres par les problèmes d'emploi. Seuls des dispositifs adaptés aux spécificités locales pourront y répondre efficacement. Dans cette note, nous avons évoqué certaines initiatives mises en œuvre à l'échelle territoriale et ayant donné de bons résultats (Label 45+ en France, Pactes pour l'emploi des seniors dans les régions en Allemagne et AC lyftet en Suède).

Il est essentiel de s'inspirer des moyens innovants développés et soutenus par les acteurs de l'Économie Sociale et Solidaire (ESS). Nous pouvons ici faire référence au projet « Territoires zéro chômeur.se.s de longue durée » expérimenté en France depuis 2016.

⁷⁴ Comité Économique et Social européen, (2019), *L'évolution du monde du travail, la longévité et le vieillissement de la population – les conditions nécessaires au maintien d'une activité professionnelle pour les travailleurs plus âgés dans le nouveau monde du travail*, disponible sur : <https://bit.ly/2VOvSee>

⁷⁵ OCDE, (2018), *Principales politiques pour promouvoir l'allongement de la vie professionnelle en France*, disponible sur : <https://bit.ly/35dh7ax>

⁷⁶ Comité Économique et Social européen, (2019), *L'évolution du monde du travail, la longévité et le vieillissement de la population – les conditions nécessaires au maintien d'une activité professionnelle pour les travailleurs plus âgés dans le nouveau monde du travail*, disponible sur : <https://bit.ly/2VOvSee>

⁷⁷ Confédération européenne des syndicats, (2017), *Accord-cadre autonome des partenaires sociaux européens sur le vieillissement actif et une approche intergénérationnelle, Guide d'interprétation*, disponible sur : <https://bit.ly/3qGjTxG>

Bonne pratique : Territoires zéro chômeur.se de longue durée

Lancé en 2016 en France sur dix territoires d'expérimentation, le projet Territoires zéro chômeur de longue durée (TZCLD) est une initiative innovante qui doit permettre la réinsertion des personnes durablement éloignées de l'emploi. Le concept est simple, il s'agit de favoriser l'inclusion des personnes au chômage depuis plus d'un an par le développement d'activités économiques utiles pour la société et répondant aux besoins de proximité.

Les rapports intermédiaires envoyés au Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion en France ont convaincu les décideur.se.s politiques d'impulser une extension du projet. En effet, l'expérience a été prolongée dans les territoires pilotes et a été ouverte à plusieurs nouveaux territoires. Ce projet comporte de nombreuses facettes positives, nous allons insister ici sur deux d'entre elles.

Premièrement, le projet associe quantité et qualité de l'emploi créé. En effet, le premier objectif est celui de l'exhaustivité selon lequel toute personne privée d'emploi depuis plus d'un an et volontaire pour travailler devra toujours se voir proposer un emploi. Parmi les bénéficiaires du projet TZCLD, on compte d'ailleurs de nombreux travailleur.se.s en seconde partie de carrière. De manière générale, ceux-ci sont davantage victimes du phénomène de chômage de longue durée. Le second objectif est d'ordre qualitatif, les postes sont ainsi créés sur mesure. Chaque personne choisit son temps de travail hebdomadaire, et se voit proposer un emploi en fonction de ses caractéristiques et de ses savoir-faire. Cette initiative innove parce qu'elle apporte une réponse individualisée à un problème commun, celui du non emploi.

Deuxièmement, le projet a été défini et mis en œuvre sur base d'un dialogue entre différentes parties prenantes. Sur chaque territoire d'expérimentation, les Comités locaux pour l'emploi (CLE) rassemblent un grand nombre d'acteur.rice.s de terrain parmi lesquels des représentant.e.s des collectivités territoriales, des structures de l'emploi, des organisations patronales, des syndicats et bien sûr les chômeur.se.s de longue durée. Les CLE sont donc des instances démocratiques qui définissent les objectifs locaux du projet et en assurent la mise en œuvre concrète.

La valorisation de l'aspect qualitatif de l'emploi et l'importance qu'occupe le dialogue social dans le projet sont deux éléments qui contribuent à son succès. Cette initiative doit être source d'inspiration au moment d'élaborer des dispositifs inclusifs d'aide à l'emploi des travailleur.se.s âgé.e.s.

BIBLIOGRAPHIE

DOCUMENTS INSTITUTIONNELS

- Commission Européenne, (2010), *Communication de la Commission, Europe 2020, Une stratégie pour une croissance intelligente, durable et inclusive*, disponible sur : <https://bit.ly/36AExal>
- Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, J.O.U.E, L 303 du 2.12.2000
- Journal officiel des Communautés européennes, (1999), *Résolution du Conseil du 22 février 1999 sur les lignes directrices pour l'emploi en 1999*, disponible sur : <https://bit.ly/3qq7g9W>

PUBLICATIONS

- Bart Cockx (2017), *L'emploi des seniors en belgique: quelles politiques pour quels effets ?*, disponible sur : <https://bit.ly/34XOGNG>
- Bellon.S, Meriaux.O, Soussan.J-M, (2020), *Favoriser l'emploi des travailleurs expérimentés*, disponible sur : <https://bit.ly/3eImNwc>
- Comité économique et social européen, (2009), *La situation des travailleurs vieillissants face aux mutations industrielles: fournir un soutien et gérer la diversité des âges dans les secteurs et les entreprises*, disponible sur : <https://bit.ly/39SjvWP>
- Comité Économique et Social européen, (2019), *L'évolution du monde du travail, la longévité et le vieillissement de la population – les conditions nécessaires au maintien d'une activité professionnelle pour les travailleurs plus âgés dans le nouveau monde du travail*, disponible : <https://bit.ly/2VOvSee>
- Commission Européenne, (2012), *Bilan de l'observatoire européen de l'emploi : les politiques en faveur du vieillissement actif*, disponible sur : <https://bit.ly/2JyFvew>
- Conseil National du Travail, (2016), *Évaluation de la CCT n° 104 concernant la mise en œuvre d'un plan pour l'emploi des travailleurs âgés dans l'entreprise*, disponible sur : <https://bit.ly/2Jqr8sV>
- Conseil National du Travail, (2016), *Recommandation adressée aux commissions paritaires en ce qui concerne la CCT n° 104 concernant la mise en œuvre d'un plan pour l'emploi des travailleurs âgés dans l'entreprise*, disponible sur : <https://bit.ly/3mFqn45>
- Conseil supérieur de l'emploi (2017), *Allongement et qualité des carrières professionnelles*, disponible sur : <https://bit.ly/3kZOhzP>

- Conseil supérieur de l'emploi (2019), *Plus d'actif pour une société prospère et inclusive*, disponible sur : <https://bit.ly/2TSJfJD>
- Direction de l'Animation de la recherche, des Études et des Statistiques, (2016), *Les cessations anticipées d'activité en 2014. Une hausse limitée par une progression moindre des retraites anticipées*, disponible sur : <https://bit.ly/3l92VEW>
- Direction de l'Animation de la recherche, des Études et des Statistiques, (2017), *Le contrat de professionnalisation en 2015 : Des embauches en hausse, notamment dans les entreprises de moins de 200 salariés*, disponible sur : <https://bit.ly/3qx8u37>
- Direction de l'Animation de la recherche, des Études et des Statistiques, (2016), *Formation professionnelle : quels facteurs limitent l'accès des salariés seniors ?*, disponible sur : <https://bit.ly/39SKFwL>
- Espace Senior, (2014), *La discrimination à l'emploi des plus de 45 ans. État des lieux et pistes*, disponible sur : <https://bit.ly/39OTKqz>
- Eurofound, (2013), *Role of governments and social partners in keeping older workers in the labour market*, disponible sur : <https://bit.ly/398dMfe>
- Eurofound, (2018), *Labour market change : states initiative supporting the labour market integration of older workers*, disponible sur : <https://bit.ly/3lQRYas>
- European Trade Union Institute, (2012), *Metiers et vieillissement au travail*, disponible sur : <https://bit.ly/37JEjgu>
- European Trade Union Institute, (2014), *A gender perspective on older workers' employment and working conditions*, disponible sur : <https://bit.ly/36Sb63M>
- France Stratégie, (2018), *Les seniors, l'emploi et la retraite*, disponible sur : <https://bit.ly/3kitOox>
- Confédération européenne des syndicats, (2017), *Accord-cadre autonome des partenaires sociaux européens sur le vieillissement actif et une approche intergénérationnelle, Guide d'interprétation*, disponible sur : <https://bit.ly/3qGjTxG>
- Kooij Dorien T. A. M. (2020), *The impact of the Covid-19 Pandemic on Older Workers : The Role of Self-Regulation and Organizations*, *Work, Aging and Retirement*, Vol.6, No.4, pp 233-237
- Losada-Baltar A. et al. (2020), « We Are Staying at Home. » Association of Self-perceptions of Aging, Personal and Family Resources, and Loneliness With Psychological Distress During the Lock-Down Period of COVID-19, *Journal of Gerontology : Psychological Sciences*, Vol. 76, No. 2, e10-e16
- OCDE, (2018), *Key policies to promote longer working lives in Germany*, disponible sur : <https://bit.ly/36QPCVa>
- OCDE, (2018), *Key policies to promote longer working lives in Sweden*, disponible sur : <https://bit.ly/39Jnh4S>

- OCDE, (2018), *Principales politiques pour promouvoir l'allongement de la vie professionnelle en France*, disponible sur : <https://bit.ly/35dh7ax>
- OCDE, (2018), *Principales politiques pour promouvoir l'allongement de la vie professionnelle en Belgique*, disponible sur : <https://bit.ly/3qwWWZj>
- OFCE, (2008), *Emploi des seniors : les leçons des pays de la réussite*, disponible sur : <https://bit.ly/2VEvsY0>
- Molinié, Gaudart, Pueyo, (2012), *La vie professionnelle. Âge, expérience et santé à l'épreuve des conditions de travail*, Toulouse, Octarès.
- Pour la Solidarité, (2020), *Les territoires zéro chômeur.se de longue durée : enjeux et perspectives*, disponible sur : <https://bit.ly/3n93Juo>

ARTICLES ET SITES INTERNET

- Annie Jolivet, (2002), « La politique européenne en faveur du vieillissement actif », *Retraite et société*, n° 36, p.137-157, disponible sur : <https://bit.ly/3g4BABZ>
- Chris Farrell (2020), « How the coronavirus punishes many older workers », *Next Avenue*, disponible sur : <https://bit.ly/3aao7Gm>
- Christine Fournier (2010), «Former les seniors, un objectif à reformuler», *Céreq Bref*, n° 278, disponible sur : <https://bit.ly/2JUsmML>
- Duncan Gallie,(2003), «The Quality of Working Life: Is Scandinavia Different?», *European Sociological Review*, n°19, p. 61-79.
- Eurostat, *Data Browser, Employment rates by sex, age and citizenship*, disponible sur : <https://bit.ly/3mJEChQ>
- OCDE, *Données, taux de remplacement nets des pensions*, disponible sur : <https://bit.ly/33KiOLm>
- Vincent Touzé, (2008), « Marché du travail et emploi des seniors en Suède », *Revue de l'OFCE*, n°105, p.55-85, disponible sur : <https://bit.ly/37DnL9V>

Remerciements à Elisa Weber pour la relecture.

POUR LA SOLIDARITÉ - PLS

Fondé par l'économiste belge Denis Stokkink en 2002, POUR LA SOLIDARITÉ - PLS est un European think & do tank indépendant engagé en faveur d'une Europe solidaire et durable.

POUR LA SOLIDARITÉ se mobilise pour défendre et consolider le modèle social européen, subtil équilibre entre développement économique et justice sociale. Son équipe multiculturelle et pluridisciplinaire œuvre dans l'espace public aux côtés des entreprises, des pouvoirs publics et des organisations de la société civile avec comme devise : Comprendre pour Agir.

ACTIVITÉS

POUR LA SOLIDARITÉ – PLS met ses compétences en recherche, conseil, coordination de projets européens et organisation d'événements au service de tous les acteurs socioéconomiques.

Le laboratoire d'idées et d'actions **POUR LA SOLIDARITÉ – PLS**

1

Mène des travaux de recherche et d'analyse de haute qualité pour sensibiliser sur les enjeux sociétaux et offrir de nouvelles perspectives de réflexion. Les publications POUR LA SOLIDARITÉ regroupées en sein de trois collections « Cahiers », « Notes d'Analyse », « Études & Dossiers » sont consultables sur www.pourlasolidarite.eu et disponibles en version papier.

2

Conseille, forme et accompagne sur les enjeux européens en matière de lobbying et de financements.

3

Conçoit et réalise des projets transnationaux en coopération avec l'ensemble de ses partenaires européens.

4

Organise des conférences qui rassemblent dirigeant/e/s, expert/e/s européen/ne/s, acteurs de terrain et offrent un lieu de débat convivial sur l'avenir de l'Europe solidaire et durable.

THÉMATIQUES

POUR LA SOLIDARITÉ – PLS inscrit ses activités au cœur de cinq axes thématiques :



OBSERVATOIRES EUROPÉENS

POUR LA SOLIDARITÉ – PLS réalise une veille européenne thématique et recense de multiples ressources documentaires (textes officiels, bonnes pratiques, acteurs et actualités) consultables via ses quatre observatoires européens :

- www.ess-europe.eu
- www.transition-europe.eu
- www.diversite-europe.eu
- www.participation-citoyenne.eu

COLLECTIONS POUR LA SOLIDARITÉ - PLS

Sous la direction de Denis Stokkink

NOTES D'ANALYSE - *Éclairages sur des enjeux d'actualité*

- *La sauvegarde de l'emploi en Europe face à la crise sanitaire*, Quentin BELLIS, novembre 2020.
- *Les territoires zéro chômeur de longue durée : enjeux et perspectives*, Yann PAPE, novembre 2020.
- *La Loi tunisienne sur l'économie sociale et solidaire*, Théo BURATTI, octobre 2020.
- *Stratégie européenne en faveur des personnes handicapées post-2020*, Alexis WILLEMOT, octobre 2020.
- *Biens communs et citoyenneté*, Olivier BODART, septembre 2020.
- *L'urbanisme temporaire : Enjeux et perspectives*, Théo BURATTI, septembre 2020.
- *Externalisation des frontières en UE : Enjeux et perspectives*, Théo BURATTI, juillet 2020.
- *Vers l'économie circulaire 2.0*, Alexis WILLEMOT, juin 2020.
- *Mobilité dans les villes et qualité de l'air : l'équation insoluble ?*, Olivier BODART, mai 2020.
- *Green Deal et participation citoyenne*, Thomas RENAUX, mai 2020.
- *Démocratie participative : enjeux et perspectives*, Olivier BODART et Anaïs LUNEAU, avril 2020.
- *Les données personnelles : le nouvel or noir aux multiples enjeux*, Clara SERVEL et Alexis WILLEMOT, janvier 2020.
- *L'inclusion des « Roms » dans l'UE : 2 Notes d'analyse*, Safia FALEK, août 2019.
- *Le développement durable dans l'agenda politique européen*, Camille JOSEPH, juillet 2019.
- *Mobilité durable : 3 Notes d'analyse*, Marion PIGNEL, juillet 2019.
- *La relation Union européenne – Chine : De la naïveté au réalisme*, Alexis WILLEMOT, juillet 2019.

CAHIERS - *Résultats de recherches comparatives européennes*

- *Vers une économie circulaire en Europe*. Anna-Lena REBAUD, septembre 2017.
- *Face aux nouvelles formes d'emploi, quelles réponses au plan européen ?* PLS & SMart, n°36, juin 2017.
- *Économie sociale, secteur culturel et créatif : vers une nouvelle forme d'entrepreneuriat social en France*. PLS & SMart, n°35, mai 2015.
- *Économie sociale, secteur culturel et créatif : vers une nouvelle forme d'entrepreneuriat social en Wallonie*. PLS & SMart, n°34, mai 2015.
- *Le budget participatif : un outil de citoyenneté active au service des communes*. Céline Brandeleer, n°33, octobre 2014.

ÉTUDES & DOSSIERS - *Analyses et réflexions sur des sujets innovants*

- *Vers un salaire minimum en Europe ? Le graal de l'Europe Sociale*, Alexis WILLEMOT, février 2021
- *Renforcer le médiateur Européen : Un enjeu de démocratie pour l'Europe*, Rémi LETURCQ, février 2021
- *Crise sociale au Chili*, Raul Gonzalez MEYER, juin 2020.
- *Renforcer le médiateur Européen : Un enjeu de démocratie pour l'Europe*, Rémi LETURCQ, février 2021
- *Innovation sociale dans le monde: Quels bénéfices ?*, Youssef NAFIL, mai 2020.
- *Économie circulaire et ressources humaines: Une étonnante corrélation*, Mathilde MOSSE, décembre 2019.
- *Les travailleurs autonomes en Europe : action collective et représentation d'intérêts*, Pascale CHARHON, juin 2019.

Toutes les publications **POUR LA SOLIDARITÉ - PLS** sur www.pourlasolidarite.eu

Affaires sociales

La construction d'un nouveau contrat social, ambition fondatrice du think & do tank européen POUR LA SOLIDARITÉ – PLS, implique de promouvoir la participation de toutes et tous aux processus décisionnels et aux projets sociaux communs, de rétablir des liens entre la société civile, le marché et l'État afin de créer ou de consolider le sentiment d'appartenance à la communauté. PLS se consacre à renforcer la cohésion sociale au sein de l'Union européenne au travers d'initiatives innovantes.

Collection « Études & Dossiers » dirigée par Denis Stokkink

