

## Le vieillissement de la population active - bibliographie

### Sommaire

- 1 - Projections démographiques
  - 1.1 - Démographie de la population française
  - 1.2 - Evolution de l'emploi face au vieillissement
  - 1.3 - Situation dans les Pays de la Loire
- 2 - Seniors et entreprises face au vieillissement
  - 2.1 - Gestion de la pyramide des âges
  - 2.2 - Gestion de la fin de carrière
  - 2.3 - Vieillesse, compétences et santé au travail
  - 2.4 - Accès à la formation professionnelle
  - 2.5 - Le cas particulier des cadres
- 3 - Les seniors et le marché du travail
  - 3.1 - Les entreprises face aux besoins de main d'oeuvre
  - 3.2 - Chômage et recherche d'emploi
  - 3.3 - Situation dans les Pays de la Loire
- 4 - Conséquences sur les politiques publiques
  - 4.1 - Propositions et actions pour l'emploi des seniors
  - 4.2 - La question des retraites
- 5 - Situation à l'étranger
  - 5.1 - Projections démographiques
  - 5.2 - Seniors et entreprises face au vieillissement
  - 5.3 - Les seniors et le marché du travail
  - 5.4 - Conséquences sur les politiques publiques

Dernière mise à jour : décembre 2004

© - CARIF-OREF des Pays de la Loire - 2002

---

### 1 – Projections démographiques

#### 1.1 – Démographie de la population française

##### **Le déclin des mariages et le succès du pacs se confirment, les naissances se stabilisent**

Avec un fort recul de son solde migratoire, la France se différencie des autres pays européens qui voient leur population augmenter grâce à l'immigration. Au 1<sup>er</sup> janvier 2004, la population française, départements d'outre-mer compris, était estimée à 61,7 millions d'habitants, contre 61,4 millions début 2003. Le vieillissement se poursuit puisque les personnes de plus de 65 ans (9,96 millions) représentent 16,2 % de la population (16,1 % en 2002) et les moins de 20 ans (15,62 millions) 25,3 % (25,4 % en 2002).

Le Monde, 21 février 2004

##### **Evolution de la population active : vers un retournement historique en 2007**

La population active ligérienne pourrait compter 1 501 300 personnes en 2015, soit 2,9 % de plus qu'en 1999, selon un scénario tendanciel. Toutefois, avec la sortie de la vie active des premières générations du « baby-boom », le nombre d'actifs devrait être maximal en 2007 et décroître ensuite. La population active continuerait à vieillir : en 2015 les seniors de 50 ans ou plus seraient plus nombreux que les moins de 30 ans. Seules six zones d'emploi auraient un niveau de ressources en main-d'oeuvre plus élevé en 2015 qu'en 1999. Les zones d'emploi de Nantes et Angers verraient leur population active croître sur l'ensemble de la période.

FRABOUL Serge, LE GROS Catherine. - ETUDES - INSEE PAYS DE LA LOIRE, n° 22, décembre 2003. - 4 p.

##### **Projections de population à l'horizon 2050 : un vieillissement inéluctable**

En 2050, si les tendances démographiques de la période récente se maintiennent, la France métropolitaine comptera 64 millions d'habitants, soit 5 millions de plus qu'en 2000. Durant cette période, la population continuera de vieillir.

BRUTEL, Chantal. - INSEE Première, n° 762, mars 2001. - 4 p.

##### **La population de la France métropolitaine en 2050 : un vieillissement inéluctable**

Quelles que soient les hypothèses formulées sur la fécondité, la mortalité et les migrations, la croissance de la population métropolitaine sera assurée jusqu'en 2025, mais à un rythme annuel moyen inférieur à celui observé au cours des 50 dernières années. En 2050, plus du tiers de la population sera âgée de plus de 60 ans, contre une sur cinq en 2000.

BRUTEL Chantal. – Economie et statistique, n°355-356, 2002. – pp. 57-71

## **1 – Projections démographiques**

### **1.2 - Evolution de l'emploi face au vieillissement**

#### **La santé c'est du travail**

A l'horizon 2006, la population active française, vieillissante, va cesser d'augmenter. Les besoins de remplacement vont alors exploser. Mais tous les secteurs de l'économie ne seront pas touchés dans les mêmes proportions. Et parmi ceux qui vont le mieux tirer leur épingle du jeu, le secteur "santé et action sociale" apparaît comme l'un des plus prometteurs. De fait, une récente étude du Conseil économique et social annonce, pour ce secteur, une pénurie de main d'oeuvre d'une "extrême gravité" dans les dix prochaines années. Selon Pierre Lamblin, directeur des études à l'Apec, "une nouvelle génération d'offres de services va émerger, et ce secteur regorgera d'opportunités de créations de postes et même de nouveaux métiers". Autre constat, outre le vieillissement de la population, le taux d'activité des femmes de 50-60 augmente, alors même qu'elles sont traditionnellement les principales aides aux personnes âgées.

DOMART Quentin. - LE MONDE CAMPUS, n° 18608, 23/11/2004, pp. 58-59

#### **Le secteur médico-social face au défi du vieillissement**

Les métiers consacrés aux personnes âgées doivent adapter leur gestion des ressources humaines pour mieux répondre à une demande croissante. Mais, au-delà des gigantesques besoins de main-d'œuvre, les professionnels du secteur, caractérisé par ses bas salaires et la sous-qualification chronique de personnels, doivent changer son image négative. Et montrer que ces métiers ne se limitent pas aux tâches ménagères ou aux soins.

GARCIA David. – Les Echos, 25 mai 2004. – p. 8

#### **La retraite à 70 ans ?**

Le vieillissement démographique va considérablement changer nos sociétés. Dans un avenir proche, les départs massifs à la retraite, conjugués à la rareté de jeunes arrivant sur le marché du travail, vont créer des besoins de main d'oeuvre dans tous les métiers. Soit nous subissons les pénuries et la croissance sera bridée. Soit nous accepterons de travailler davantage et plus longtemps. La retraite prendra alors effet à 70 ans. Ce scénario est-il réaliste ? Oui, à condition de rendre plus épanouissant le travail. Le management doit lui aussi évoluer vers une reconnaissance d'un cycle de vie au travail.

ROCHEFORT Robert. - Paris : Editions Belin, 2004. - 158 p. – (Ulysse)

#### **Projections de population active en 2050 : l'essoufflement de la croissance des ressources en main d'œuvre**

Un retournement progressif à la baisse de la population active interviendrait autour de 2006-2008. Avec un effectif plafond de 27 millions d'actifs à cette date, la croissance de la population active ne reposerait plus que sur l'augmentation prévisible de l'activité des plus âgés, le développement de l'activité féminine ne dégageant que peu de marges de progression. Au-delà, les ressources en main-d'œuvre pourraient être durablement inférieures au niveau actuel, retrouvant à l'horizon 2050 celui atteint il y a 20 ans.

NAUZE-FICHET Emmanuelle. – Economie et statistique, n° 355-356, 2002. – pp. 73-104

#### **Prévoir l'évolution des taux d'activité aux âges élevés : un exercice difficile**

Dans tous les pays industrialisés, il est de plus en plus rare d'être actif après 55 ans. Le développement des systèmes de retraite explique, pour une part, cette réduction des taux d'activité aux âges élevés. La montée du chômage a également contribué à l'amplifier.

GIVORD Pauline. – Economie et statistique, n° 355-356, 2002. – pp. 105-121

#### **Le vieillissement de la population active : ampleur et incidence**

Les évolutions démographiques n'affectent pas que le volume de la population active, elles en affectent aussi la structure par âge. Ces évolutions ont-elles des conséquences importantes ? Leurs impacts sur la productivité, sur les incitations à la formation et sur le coût unitaire moyen du travail ne sont pas nécessairement défavorables, notamment celui sur la productivité moyenne.

BLANCHET Didier. – Economie et statistique, n° 355-356, 2002. – pp. 123-138

#### **Près d'un salarié du privé sur cinq a plus de 50 ans en 2000**

En 2000, les salariés âgés de 50 ans et plus représentaient 18,4 % de l'ensemble des salariés du secteur privé, alors qu'ils n'étaient que 16% cinq ans plus tôt.

AUBERT, Patrick. – Insee Première, n° 910, juillet 2003. – 4 p.

#### **Âges et générations, emploi et métiers : quelles évolutions et quels enjeux en Haute-Normandie ?**

Contributions et bibliographie de la journée emploi-formation, organisée le 2 décembre 2003, par le CREFOR de Haute-Normandie, sur la problématique du vieillissement de la population et de la nouvelle gestion des âges qui en découle. Sont notamment reprises les interventions sur l'avenir des métiers, la prévision des effectifs scolaires, les difficultés de recrutement, la transmission d'entreprise, les conditions de travail et les itinéraires professionnels.

Collectif d'auteurs. - Rouen : CREFOR HAUTE-NORMANDIE, 2003. - 117 p.

#### **Projections de population active : un retournement progressif**

Selon la nouvelle projection tendancielle, le nombre d'actifs augmenterait d'environ 500 000 au cours des prochaines années, ce qui le porterait aux alentours de 26,9 millions. Puis, les départs en retraite s'accroissant, la population active diminuerait progressivement, d'environ 750 000 personnes à l'horizon 2020.

NAUZE-FICHET, Emmanuelle, LERAI, Frédéric. - INSEE Première, n° 838, mars 2002. - 4 p.

### **Evolutions démographiques et marché du travail : des liens complexes parfois contradictoires**

Ce document développe la relation complexe entre évolutions démographiques et déséquilibres du marché du travail. S'il est certain que le retournement de tendance de la population active, vers 2005-2006, va constituer une rupture majeure, le sens des changements qui vont l'accompagner reste très incertain, à la fois parce que la démographie n'est qu'un déterminant parmi d'autres et parce que les canaux par lesquels agissent ces variables démographiques sont multiples et parfois contradictoires. La seule assurance est que le retournement de la population active ne saurait, à lui seul, garantir le retour spontané au plein emploi.  
CEPII, CADIOU Loïc, GENET Julien, GUERIN Jean-Louis. - Paris : CEPII, 2002. - 40 p.

### **Avenir des métiers. Rapport du groupe "Prospective des métiers et qualifications"**

Le renouvellement de la population active va concerner de façon hétérogène la plupart des métiers, des branches et des territoires mais ce renouvellement prévu à la baisse n'aura pas de lien direct avec une diminution du chômage. Tous les métiers seront, également à des degrés divers, transformés par l'irruption de nouvelles organisations fondées sur le recours aux technologies de l'information et de la communication (TIC) et marqués par le développement de la polyvalence et par l'exigence de compétences plus étendues que celle du métier de base.

Commissariat général du Plan. - Paris : la Documentation française, 2002. - 198 p.

### **Le choc de 2006**

Après le choc démographique de 2006, tout va changer : temps de travail, statuts, retraites, modes de vie, il faudra tout remettre à plat. Comment éviter les pénuries de jeunes professionnels ? Comment intégrer au mieux les flux migratoires ? Quelle politique promouvoir pour améliorer le brassage social ? La croissance n'est pas une fin en soi. La question du sens et de l'accumulation des richesses amène à redécouvrir que les actions humaines sont d'abord motivées par la création de liens et pas seulement de biens, grâce à une société de projets.

GODET Michel. - Paris : Odile Jacob, 2002. - 300 p.

### **La démographie du travail pour anticiper le vieillissement**

Cet ouvrage, à partir de cas concrets en entreprises, présente des outils de recueil et de représentation des données qui permettent ainsi d'observer l'évolution de l'âge des salariés au sein d'un service, de comparer les structures d'âges d'une population entre différents secteurs d'activité ou d'analyser les groupes d'âges dans tel ou tel métier.

MOLINIE, Anne-Françoise, VOLKOFF, Serge. - Lyon : ANACT, 2002. - 76 p. - (Outils et méthodes)

### **Les quinquagénaires entre l'activité et la retraite**

Grâce à la forte augmentation du nombre des jeunes quinquagénaires et l'arrivée aux âges élevés de générations de femmes plus actives que dans le passé, le taux d'emploi des 50-59 ans augmente de 6 point entre 1990 et 2000.

ANGLARET, David. - Premières informations et premières synthèses, n° 41.2, octobre 2001. - 8 p.

### **L'emploi par métier en 2010**

Selon un exercice de prospective réalisé par la DARES, plus de 3 millions d'emplois pourraient être créés d'ici 2010, soit une augmentation de plus de 12 % par rapport à 2000.

AMAR, Michel, TOPIOL, Agnès. - Premières informations et premières synthèses - DARES, n°43.4, octobre 2001. - 10 p.

### **L'évolution des sorties d'emploi vers la retraite et la préretraite : une approche par les métiers**

Cet ouvrage reprend et commente les résultats de l'enquête Emploi de l'INSEE portant sur la période 1983-2000, particulièrement sur les flux annuels de départs en retraite et préretraite et leurs caractéristiques selon l'âge, le sexe, la classe sociale et le métier des personnes interrogées.

TOPIOL, Agnès. - DARES, juillet 2001. - (Document d'étude, n° 48)

### **Âges et emploi à l'horizon 2010**

La France devra faire face à la fin de cette décennie, aux départs massifs en retraite des enfants du baby-boom. En s'appuyant sur l'analyse prospective de la situation en 2010, le conseil économique et social propose des leviers permettant de dépasser les clivages liés à l'âge, de valoriser les capacités de chacun et d'engager une approche nouvelle des temps sociaux tout au long de la vie.

QUINTREAU, Bernard, Conseil Economique Social. - Paris : Direction des journaux officiels, 2001. - 177 p. et 95 p. - (Avis et rapports du Conseil économique et social). - 2 volumes

## **1 – Projections démographiques**

### **1.3 - Situation dans les Pays de la Loire**

#### **Gestion des âges et territoires**

L'évolution démographique est une affaire d'intérêt général, le vieillissement est un sujet de société. A quel niveau, territorial, sectoriel et dans quelles institutions, cet intérêt général peut-il le mieux être pris en compte?  
DU CREST Arnaud. - TRAIT D'UNION, n° 169, novembre 2004, p. 6

### **Le vieillissement de la population active et la gestion des âges : le cas des établissements de la santé et de l'action sociale du bassin nazairien**

L'étude s'est appuyée d'une part, sur des données quantitatives qui ont permis notamment d'identifier les principales caractéristiques socio-économiques du secteur de la santé et de l'action sociale au niveau national, et d'analyser le vieillissement des actifs. D'autre part, le recueil d'informations qualitatives, par l'intermédiaire d'entretiens réalisés auprès de douze directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux du bassin nazairien, avait pour objectif d'identifier à la fois les préoccupations des directeurs en matière de renouvellement du personnel face aux départs à la retraite prévus, et les mesures mises en place pour favoriser le maintien en emploi des salariés vieillissants, au niveau des conditions de travail et de la gestion de carrière. GAUTIER Emilie. - Nantes, 2003. - 160 p.

### **Portrait démographique des quartiers de la ville de Nantes**

Cet ouvrage présente une analyse démographique et sociale des quartiers de la Ville de Nantes à partir des exploitations principale et complémentaire des résultats du dernier recensement de la population (1999). La première partie dresse le portrait démographique et social (sexe, âge, diplôme, déplacement, profession, ménages, habitat, etc.) des habitants de la ville de Nantes dans son ensemble. La deuxième partie décline ce portrait pour la population de chacun des onze grands quartiers de la ville. INSEE Pays de la Loire, Mairie Nantes. - Nantes : INSEE PAYS DE LA LOIRE, 2003. - 84 p.

### **Les âges au travail**

Ce dossier présente le travail réalisé au niveau des Pays de la Loire par l'ARACT, la CRCI, le CARIF-OREF et l'INSEE dans le cadre du projet Equal, projet visant à lutter contre les discriminations et les inégalités face à l'emploi et dont l'un des objets est d'anticiper les conséquences du vieillissement de la population active. L'exploitation des résultats des deux derniers recensements de la population active a permis à l'INSEE Pays de la Loire d'une part de dresser le paysage démographique ligérien à l'horizon 2015, d'autre part de caractériser la démographie de chacun des 21 Groupes Formation Emploi et des principales professions qui les composent. INSEE Pays de la Loire, CARIF-OREF des Pays de la Loire. - Nantes : INSEE PAYS DE LA LOIRE, 2003. - 96 p. -

### **Journée régionale sur les études emploi formation**

Résumés ou extraits d'études présentées au cours de la journée régionale des études du 17 octobre 2002, dont l'intervention suivante :

Evolution et projection de la population active : 1990, 199 et 2030 par zone d'emploi (4 p.).  
CARIF-OREF des Pays de la Loire. - Nantes : CARIF-OREF des Pays de la Loire, 2002. - 79 p.

### **Le vieillissement de population du bassin d'emploi de Saint-Nazaire**

Les perspectives démographiques des dix à quinze prochaines années montrent l'accélération du vieillissement de la population. Ce qui entraînera de nécessaires aménagements tant sur les plans de la formation et de l'emploi que sur celui de la politique sociale.

Délégation au développement de la région nazairienne. - Repères, n° 24, décembre 2001. - 4 p.

### **Implications du vieillissement sur le Pays des Mauges**

Les Mauges sont une région encore jeune, les plus de 50 ans représentent 12% des actifs, mais dont la pyramide des âges est fortement restreinte à la base. Certains secteurs seront rapidement touchés par le vieillissement : l'industrie des biens intermédiaires, le bâtiment, l'administration. Par contre les services sont beaucoup plus jeunes. Par ailleurs, avec l'âge, les salariés ont de plus en plus d'arrêts pour maladie professionnelle mais de moins en moins d'accidents de travail, du fait de l'expérience acquise. Enfin, les salariés âgés bénéficient moins de la formation : les plus de 45 ans ne représentent que 22% des effectifs formés (dans les entreprises adhérentes à l'AGEFOS-PME).

Comité d'Expansion des Mauges, MERLAUD Alexandre. - Nantes, 2001. - 105 p.

### **Démographie vendéenne : vers une évolution défavorable de la population active à l'horizon 2010**

Il y a désormais plus de vendéens âgés de plus de 60 ans que de moins de 20 ans. A l'horizon 2020, la population active devrait être de l'ordre de 228 000 actifs, soit le niveau de 1990. Une remontée des taux d'activité des jeunes et des actifs âgés au niveau qui était le leur en 1982 conduirait à une augmentation de 6 000 actifs de 15 à 24 ans et de 12 000 actifs de plus de 55 ans par rapport aux prévisions de 2020, et la baisse de la population active serait retardée à 2015. A plus long terme, une hausse de l'indice de fécondité à 2,1 enfants par femme d'ici à 2020 permettrait de retrouver en 2040 le nombre actuel des actifs. A contrario, une baisse de fécondité à 1,5 enfants/femme conduirait à moins de 200 000 actifs.

Comité d'Expansion Economique de la Vendée. - La Roche-sur-Yon, 2001. - 24 p.

### **Une évolution de l'emploi fortement liée à la démographie**

Entre les années 1990 et 1999, la population active ligérienne a augmenté de 9%. Cette croissance s'explique surtout par l'augmentation du nombre de personnes en âge de travailler et, dans une moindre mesure, par la poursuite de l'augmentation de l'activité féminine. (Observations par zones d'emploi)

FRABOUL, Serge, LE GROS, Catherine. - Référence Pays de la Loire, n° 32, décembre 2000. - pp. 11-14

### **L'évolution de la population active des Pays de la Loire entre 1990 et 1999.**

Extrait du dossier remis aux participants à la journée des études régionales emploi-formation du 17 octobre 2000.

MALMARTEL, Alain, INSEE des Pays de la Loire. - Nantes : CARIF-OREF des Pays de la Loire, 2000. - pp. 59-62

### **L'automne du baby-boom**

En 2005, le tiers de la population active des Pays de la Loire aura plus de 45 ans. Cela représente un demi million d'actifs, dont près de 200 000 sont peu qualifiés et peu formés, et risquent de connaître des difficultés à conserver ou retrouver un emploi dans la prochaine décennie.  
VIGNERON, Philippe. - Référence Pays de la Loire, n° 6, avril 1994. - pp. 10-11

---

## **2 - Seniors et entreprises face au vieillissement**

### **2.1 - Gestion de la pyramide des âges**

#### **Juniors-seniors : duos duel ? nouveau**

Le 9 novembre s'est tenue la rencontre ANDCP Junior au Cercle militaire. Durant cette réunion, jeunes et "anciens" DRH ont pu confronter leurs idées du métier, leurs doutes et leurs espoirs. Deux duos se sont prêtés au jeu des comparaisons en s'exprimant sur les avantages et inconvénients d'être un junior ou un senior dans la fonction RH, et sur les évolutions probables de leur métier.

JOUBERT Fabrice, MALLE Marianne, Personnel, n°455, décembre 2004, p.6

#### **La gestion des âges dans les PME**

Dans les PME, les pratiques de gestion des ressources humaines, et a fortiori de gestion des âges, sont très hétérogènes et rarement formalisées : la fonction RH n'est qu'exceptionnellement assurée dans sa totalité et est portée par le chef d'entreprise. Le recrutement, la mobilité, la formation, la rémunération restent largement non codifiés. Ainsi -et ce constat vaut aussi pour nombre d'entreprises plus importantes- le vieillissement des actifs n'est souvent abordé que sous l'angle le plus immédiat, celui des départs en retraite.

DEVIN Bernard, TRAIT D'UNION, n° 169, novembre 2004, p. 7

#### **3 clés pour comprendre le vieillissement et gérer l'allongement de la vie professionnelle**

Cette étude qui se propose d'apporter des clés pour comprendre le vieillissement et gérer l'allongement de la vie professionnelle, s'appuie sur un travail collectif dans trois entreprises. La première et la seconde partie du rapport, respectivement orientées sur les difficultés d'un diagnostic "vieillessement" et les écueils de la gestion des âges, sont alimentées à la fois par les expériences de ces trois entreprises et par le retour d'expérience du Lab'Ho et du réseau Anact qui travaillent depuis plusieurs années sur cette problématique. Dans une troisième partie, le lecteur trouvera des pistes pour comprendre les enjeux du maintien dans l'emploi et de l'allongement de la vie professionnelle. En fin de rapport, sept expérimentations viennent illustrer ce thème de l'allongement de la vie professionnelle.

Lab'Ho, Anact, CCI Lyon Lyon : ANACT 2004. - 78 p.

#### **Les entreprises ne pourront pas se passer des seniors**

Les pénuries de compétences à venir vont bouleverser le marché du travail. Les seniors auront la possibilité de conserver une activité, éventuellement aménagée, après 60 ans. D'ici à cinq ans, les entreprises n'auront d'autre choix que de revoir leurs pratiques dans ce domaine.

LE NAGARD Guillaume. – Entreprise et carrières, n° 721, du 15 au 21 juin 2004. – pp. 30-31

#### **Age et travail. Le vieillissement dans l'entreprise**

Brochure d'information réalisée dans le cadre du projet régional "Ages et parcours professionnels en Pays de la Loire" à destination des entreprises. Au sommaire :

- un quart des actifs a plus de 50 ans,
- à quel âge est-on "vieux" ?
- que savons-nous sur les salariés seniors ?
- des conditions de travail plus sélectives sur l'âge,
- agir sur la gestion des âges améliore le fonctionnement de l'entreprise,
- les démarches à mettre en oeuvre.

ARACT Pays-de-la-Loire, CARIF-OREF des Pays de la Loire, CRCI Pays de la Loire. – Nantes : CARIF-OREF PAYS DE LA LOIRE, ARACT PAYS DE LA LOIRE, CRCI DES PAYS DE LA LOIRE, 2003. – 15 p.

#### **Les entreprises face au vieillissement de leurs effectifs**

Il existe un décalage entre la réalité démographique et la façon dont les responsables d'établissement perçoivent le vieillissement de leur personnel. Peu s'en préoccupent et mettent en œuvre des mesures destinées à prolonger la durée d'activité des seniors. S'il n'y a pas de discrimination avouée à l'encontre des plus âgés, de nombreux responsables continuent à les stigmatiser à travers des stéréotypes relatifs à leurs compétences et attitude au travail. Les établissements qui se penchent sur la question démographique sont en majorité de grandes unités qui vont être prochainement confrontées à des départs en retraite nombreux. Leur démarche n'est pas préventive mais curative.

MINNI Claude, TOPIOL Agnès. – Economie et statistique, n° 368, avril 2004. – pp. 43-64

#### **Efficace à tout âge. Les différentes étapes de la vie au travail**

A travers des témoignages et des pistes d'action et au regard du vieillissement de la population active, ce document se penche sur les différentes étapes de la vie au travail. Elaborer des réponses pertinentes aux problèmes posés par le vieillissement au travail et par le travail suppose, pour les acteurs de l'entreprise et leurs partenaires, de s'interroger sur l'organisation du travail et les conditions de travail, la transmission des savoir-faire, la gestion des compétences et le développement des mobilités professionnelles...

ARACT Poitou-Charentes, CREDES, GIP Qualité formation, LINQUIER Nathalie, Collectif d'auteurs. - La Rochelle : CARIF POITOU-CHARENTES, 2004. - 32 p. - (Repères, n° 51)

### **Gestion des âges... mais de tous les âges !**

Le vieillissement de la population salariée (augmentation de 12 % de la population de 55 à 64 ans de 2000 à 2010 en Europe... et de 40 % en France) peut être une chance s'il améliore, pour toutes les générations, les conditions permettant de décliner les trajectoires professionnelles en termes de progrès et non de déclin. Pour cela, une volonté politique forte, tant des décideurs politiques que des acteurs socio-économiques, est nécessaire.

QUINTREAU Bernard. - POUR, n° 180, décembre 2003. - pp. 155-162

### **Les établissements à main-d'œuvre qualifiée plus attentifs à la gestion prévisionnelle des effectifs selon l'âge**

Les responsables des établissements de 10 salariés ou plus du secteur privé dont la main-d'œuvre est qualifiée prennent davantage en considération le problème du vieillissement de leur personnel et embauchent plus de salariés âgés de plus de 50 ans. Malgré tout, même en cas de difficulté de recrutement, la plupart des chefs d'établissement restent réticents à accueillir des seniors, quelle que soit la qualification de leurs salariés.

RICHE-MASTAIN, Lucile. - Premières informations et premières synthèses, n° 29.1, juillet 2003. - 4 p.

### **Actes du séminaire sur la gestion des âges du 25 février 2003**

Synthèse et compte-rendu du séminaire organisé par la Direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle sur la gestion des âges en entreprise. Quatre modules thématiques ont été développés, qui correspondent aux aspects clefs d'une démarche de gestion des âges :

- l'amélioration des conditions de travail et l'adaptation des postes,
- l'aménagement des fins de carrières, des transitions et des rapports intergénérationnels,
- la dimension branche et territoire,
- les trajectoires professionnelles et la formation tout au long de la vie.

Six entreprises ont apporté leur témoignage : PSA, Michelin, Caisse d'Épargne, IBM, Renault Trucks et Thales.

DGEFP. - Paris : MINISTERE DES AFFAIRES SOCIALES DU TRAVAIL ET DE LA SOLIDARITE, 2003. - 34 p.

### **Transitions et trajectoires. Temps et enjeux de la mobilité professionnelle**

Ce document présente les actes des troisièmes entretiens de l'emploi, organisés à Paris les 19 et 20 mars 2003, à l'initiative de l'ANPE sur le thème de la mobilité professionnelle. Ce dernier a été abordé sous différents angles et notamment celui de la gestion des âges.

L'Observatoire de l'ANPE, Collectif d'auteurs. - Noisy-le-Grand : ANPE, 2003. - 258 p.

### **Les préretraites : un outil important de la gestion des âges dans les entreprises**

Peu d'entreprises françaises gèrent de façon anticipée la pyramide des âges de leurs salariés. Lorsqu'elles le font, elles cherchent surtout à la rajeunir en avançant les départs des plus âgés de leurs salariés, et elles n'adoptent qu'exceptionnellement des mesures destinées à maintenir dans leur emploi les personnes en fin de carrière.

ANGLARET, David, MASSIN, Maryline. - Premières synthèses, n° 45.1, novembre 2002. - 6 p.

### **Quel rôle l'âge joue-t-il dans la gestion du personnel ?**

Cet article aborde l'embauche, la prise en compte des difficultés d'embauche, l'adaptation des jeunes face à l'expérience des seniors. Il traite également de la formation, des licenciements, de l'aménagement du temps de travail, des évolutions de carrière. Enfin, il conclut sur l'adaptation des postes des salariés âgés et des aménagements de fin de carrière.

RICHE-MASTAIN Lucile, BRUNET François. - Premières Informations et Premières Synthèses (Problèmes Économiques), n° 2768, 3 juillet 2002. - pp. 18-21

### **Âges et travail : prévoir aujourd'hui l'entreprise de demain**

Dossier spécial sur les pratiques de gestion des âges des salariés au sein de grands groupes ou de PME.

Travail et changement, n° 276, avril 2002. - pp. 7-18

### **Les entreprises se préoccupent peu du vieillissement démographique**

Si le thème du vieillissement est de plus en plus présent dans le débat public, il ne semble pas inquiéter outre mesure les entreprises, dont la réflexion sur le sujet reste limitée. Moins d'un établissement sur cinq gère aujourd'hui sa pyramide des âges de façon anticipée.

Premières informations et premières synthèses, n° 15.1, avril 2002. - 8 p.

### **20-40-60 ans... dessinons le travail de demain**

Cet ouvrage collectif de l'association Développement et Emploi, sous la direction de Dominique Thierry, propose une analyse de la gestion des ressources humaines dans les entreprises en terme d'âge. Il dresse un état des lieux en France et dans le monde des politiques publiques en matière de "pré-retraites" et de démographie sur le marché du travail et propose ensuite une transition d'une gestion par les âges à la gestion des âges.

Développement et emploi, Collectif d'auteurs. - Paris : Editions d'organisation, 2002. - 205 p.

### **Âges : vers des politiques d'emploi et de ressources humaines différenciées ?**

Au sommaire de ce numéro consacré à la gestion de la pyramide des âges en entreprise :

- De la gestion par l'âge à la gestion des âges (D. Thierry)

- Motiver selon les âges (Y. Racine)
- L'intégration des jeunes à Air France (O. Gélineau)
- De la prévention du vieillissement à la prévention des inadaptations (N. Raoult et F. Violard)
- Des fins de carrière progressives (S. Bendier-Decety)
- La question de l'emploi et des âges (J. Bertherat).

Collectif d'auteurs. - Paris : Développement et Emploi, 2000. - 23 p. - (Développements, n° 24, octobre 2000)

### **La traque des dérives : expérience et maîtrise du temps, les atouts des "anciens" dans une tâche d'autocontrôle**

La question du maintien en activité des travailleurs vieillissants, longtemps occultée par l'importance du chômage, revient à l'ordre du jour, du fait de la prise de conscience de la perte d'expérience ou des préoccupations économiques liées à l'avenir des retraités.

PUEYOT, Valérie. - Travail et emploi, n° 84, octobre 2000. - pp. 63-71

### **Les temps de la vie. Emploi et retraite**

La société industrielle envisage le cycle de vie comme constitué de trois âges : la jeunesse, la vie active, la vieillesse rapportés à la formation, la production, le repos. Cet ouvrage s'attache à montrer que les temps sociaux et les cycles de vie liés aux 30 Glorieuses ne fonctionnent plus. D'où les quatre approches distinctes qu'il privilégie : la question des âges et des emplois, celle de la retraite, celle de la mobilité et des inégalités entre générations, enfin, celle de la pluriactivité à tout âge.

GAULLIER, Xavier. - Paris : Edition Esprit, 1999. - 258 p. - (Société)

### **Âges et travail**

Ce numéro de Développement et emploi porte sur le thème des relations entre âge et travail. Quel que soit son point d'entrée, ce thème renvoie aux différents éléments de la gestion des ressources humaines et de l'emploi à moyen et long terme. Au sommaire :

- la gestion des âges : faux problème ou vraies questions ? (Y. Racine et L. van Eeckhout)
- l'apport de sang neuf, cela se prépare (Y. Racine)
- quel avenir et quelles identités pour les salariés en fin de carrière ? (X. Gaullier)
- les trois choix du cocotier (D. Balmory).

Collectif d'auteurs. - Paris : DEVELOPPEMENT ET EMPLOI, 1998. - 22 p.

### **L'entreprise et la gestion des âges**

Résultat d'années de plans sociaux, de la baisse des taux d'activité des moins de 25 ans et des plus de 55 ans, la pyramide des âges de la population active est totalement bouleversée. Ce dossier examine cette situation au travers d'exemples d'entreprises qui multiplient les plans sociaux.

CHANUT, Jean-Christophe, FERRAT, Daniel, REY, Frédéric. - Liaisons sociales mensuel, n° 93, novembre 1994. - pp. 43-60

### **Les modalités de sortie de la vie active et le vieillissement au travail**

Cette enquête renseigne sur certaines des pratiques de gestion de la main d'oeuvre âgée dans les entreprises en 1991 ainsi que sur les attitudes et opinions des responsables d'entreprises à l'égard des salariés âgés et du vieillissement éventuel de leur personnel.

Paris : Ministère du travail, de l'emploi et de la formation, 1994. - 175 p. - (Premières Informations - Hors Série)

## **2 - Seniors et entreprises face au vieillissement**

### **2.2 - Gestion de la fin de carrière**

#### **Vieillesse des personnels. La perception des DRH hospitaliers nouveau**

Fin 2003, une étude conduite sur 2010 DRH des hôpitaux publics et privés a permis de décrire les perceptions des DRH à l'égard du vieillissement et la gestion des salariés âgés et les solutions adoptées pour affronter le vieillissement et la pénurie des personnels soignants. En l'occurrence les pratiques des hôpitaux publics et privés se ressemblent. Mais nécessiteraient de changer.

EL HOUARI Djamel, Personnel, n°455, décembre 2004, PP.26-29

#### **Les fins de carrière peuvent être assurées nouveau**

Obligation légale, les indemnités de fin de carrière (IFC) représentent une charge financière importante pour les entreprises. Mais, bien gérées, elles servent aussi bien l'intérêt des salariés que des employeurs. Pour s'assurer d'être en mesure de respecter leurs obligations, les entreprises doivent calculer le montant de leur passif social à partir d'un audit et de mettre en place une formule garantissant à leurs salariés le versement de leurs indemnités de départ.

FASHIAN Alain, Le Monde Initiatives, n°36, décembre 2004, p.24

#### **Projet Equal "vers des entreprises pour tous les âges"**

Ce rapport, réalisé par l'Arete, fait la synthèse d'un ensemble de résultats d'enquêtes menées en 2003 auprès d'un panel de vingt grandes entreprises françaises du secteur des services. Dans un premier temps, les auteurs présentent le cadre législatif et conventionnel français et l'évolution de l'attitude des partenaires sociaux face à la problématique "âges et travail". Dans un second temps, ils analysent l'évolution démographique et la gestion des ressources humaines dans trois grandes entreprises pour examiner ensuite les principales difficultés exprimées par les mi-carrières dans leur situation de travail. Dans un troisième temps, ils étudient le rôle de

l'expérience dans l'évolution de quatre familles de métiers : vendeur de grands magasins, téléconseiller de plate-forme téléphonique, chargé de clientèle bancaire et employé de back office. Dans un quatrième temps, les auteurs exposent plusieurs exemples de bonnes pratiques en matière de gestion des âges.  
EZAN Hugo GAUTHRONET Serge JOHANSEN Aslaug. Arete. Paris : ARETE 2004. - 76 p.

### **Les propositions d'Entreprise et Progrès pour faire face au choc démographique**

Anticipant le choc démographique de 2006 qui va entraîner "une pénurie de travailleurs qualifiés", le club patronal de réflexion "Entreprise et Progrès" formule des propositions sur le travail des femmes et le cumul emploi-retraite. Entreprise et Progrès suggère en effet de faire du cumul "activité-retraite" un véritable droit individuel, en permettant la reprise d'un emploi immédiatement après la liquidation de la pension. Les moyens consacrés aux dispositions de bonification de l'ancienneté, qui "renchérissent le coût de travail des seniors" pourraient être réorientés par la négociation collective vers des dépenses, de formation par exemple, "destinés à augmenter l'employabilité des individus à tout âge". Le club patronal suggère également d'aligner le régime fiscal et social des indemnités de départ à la retraite sur celui des indemnités de licenciements.  
Bref social, n° 14257, 18 novembre 2004, p. 2-3

### **Les quinquagénaires dans l'emploi salarié privé**

En 2000, les quinquagénaires ne se répartissent pas dans l'emploi salarié de la même manière que leurs cadets. Leur poids est plus élevé dans les établissements grands et anciens. Ils sont également plus nombreux dans l'industrie, la finance et l'immobilier. Une part importante de quinquagénaires dans un secteur donné ne signifie pas pour autant une employabilité élevée. Elle traduit surtout l'historique des embauches, des licenciements et des départs en retraite passés.  
AUBERT Patrick. – Economie et statistique, n° 368, avril 2004. – pp. 65-94

### **La mobilité, à utiliser avec mesure**

Le changement est souvent prôné comme un mode de gestion souple des seniors. Mais, employée à tort et à travers, dans l'urgence, cette solution peut avoir un effet contre-emploi.  
ESQUERRE, Marion. - Le Monde initiatives, n° 27, février 2004. – p. 7

### **Les atouts professionnels des seniors**

Comment retarder le "sentiment précoce de fin de vie professionnelle" quand la culture du départ anticipé est si partagée ? Et que l'allongement inéluctable de la carrière a rarement été souhaité, ni préparé ? Le dispositif spécifique du groupe Thales donne un exemple du défi à relever.  
IGALENS, Jacques. – Le Monde initiatives, n° 25, décembre 2003

### **La mobilité professionnelle et salariale des salariés âgés analysée à travers les DADS**

Ce document propose une analyse de la mobilité professionnelle des seniors du secteur privé à partir du panel des Déclarations annuelles de données sociales (DADS). Une première partie présente le cadre méthodologique et décrit les caractéristiques professionnelles générales des salariés âgés. Une deuxième partie est consacrée à l'analyse des changements professionnels des salariés âgés sous l'angle du changement d'entreprise ou du changement de qualification. Une troisième partie cherche à cerner les différents profils sectoriels de mobilité professionnelle des ouvriers et employés âgés.  
LAINE Frédéric. - Paris : DARES, 2003. - 22 p.

### **Vieillesse des salariés : quelle prise en charge par les élus des comités d'entreprise de Poitou-Charentes ?**

L'objectif de l'étude présentée est de connaître la perception et la prise en charge du phénomène de vieillissement de la population active par les élus de CE dans les entreprises de la région Poitou-Charentes. Sont-ils conscients du problème qui se profile ?  
CREDES. – La Rochelle : Carif Poitou-Charentes, 2003. – 48 p. – (les cahiers du CREDES)

### **Le papy-boom renforce l'activité des seniors**

Les seniors français sont plus actifs professionnellement qu'il y a 10 ans. Cette remontée est essentiellement due à la forte augmentation du nombre des jeunes quinquagénaires et à l'avènement d'une génération de femmes plus actives au-delà de 50 ans. Néanmoins, en comparaison des autres pays européens, l'activité des seniors est faible en France.  
Premières informations et premières synthèses, n° 15.2, avril 2002. - 8 p.

### **Poivre et sel. Les entreprises et les quinquas : regards croisés**

Après plus de deux décennies organisant le départ massif des salariés avant 60 ans et sous la double pression du vieillissement démographique et du déséquilibre du financement des retraites, on assiste désormais à un consensus autour de l'allongement nécessaire de la vie au travail. Cette résolution qui va, par ricochet, amplifier dans les entreprises et sur le marché de l'emploi le phénomène de vieillissement de la population, n'interviendra dans les faits sans un véritable travail de fond permettant aux salariés comme aux entreprises de s'adapter à cette nouvelle donne. Comment ces changements vont-ils s'opérer du côté des quinquas comme des entreprises ? Quels nouveaux ajustements vont voir le jour ?  
Lab'Ho. - Villeurbanne : LAB'HO, 2002. - 116 p.

### **Gestion des âges et fin d'activité**

Quelle est aujourd'hui la situation des travailleurs âgés durant les années qui précèdent le départ en retraite ? Quelles sont les caractéristiques de l'emploi des travailleurs les plus âgés en France ? De nouvelles formes d'emploi peuvent-elles s'ouvrir à ces salariés ? Faut-il différencier l'âge de sortie du marché du travail, qu'il

s'agisse de retraite ou de préretraite, selon l'état de santé des individus ? Autant de questions auxquelles cet ouvrage tente de répondre.

Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse. - Paris : La Documentation française, 2002. - 230 p. - (Retraite et société, n° 36, juin 2002)

### **Comment faire travailler les salariés plus longtemps ?**

Les points de vue de Serge Volkoff, directeur du Centre de recherches et d'études sur l'âge et les populations au travail, Dominique Thierry, délégué général de Développement et Emploi et Paul Santelmann, chef du service prospective à la direction générale de l'AFPA, sur la question de l'activité des salariés de plus de 50 ans. VOLKOFF, Serge, THIERRY, Dominique, SANTELMANN, Paul. - Liaisons sociales magazine, n° 22, mai 2001. - pp. 10-11

### **Parcours de travail et fins de vie active dans différentes générations**

Le débat social sur les modalités de fin de vie active pose la question de la place des salariés âgés dans l'entreprise, et celle de leurs aspirations en matière de cessation d'activité. Mais la condition de "vieux travailleur" ne dépend pas seulement de caractéristiques personnelles. Elle ne renvoie pas uniquement à l'âge, mais aussi au parcours professionnel antérieur, à sa longueur et à sa pénibilité, ainsi qu'à la façon dont le travail actuel tient compte ou non des spécificités d'un salarié vieillissant.

MOLINIE, Anne-Françoise. - Quatre pages, n° 45, mai 2001. - 7 p.

### **Les passages de l'emploi à la retraite**

La transition de l'emploi à la retraite ne se fait plus aujourd'hui de façon aussi directe qu'autrefois. Ainsi, alors que seulement 8 % des personnes nées avant 1932 ont connu une ou plusieurs périodes de chômage en fin de carrière, elles sont 16 % parmi les personnes nées entre 1937 et 1941 à avoir subi une telle situation. Les périodes de préretraite et d'inactivité vécues entre 50 et 65 ans se sont également accrues. Cette croissance des interruptions en fin de carrière a conduit à un accroissement de plus d'un an de l'écart moyen entre l'âge de cessation d'emploi et l'âge de liquidation de la retraite.

Premières synthèses, n° 5.1, février 2001. - 12 p.

### **Les salariés de plus de 50 ans et l'emploi**

Ce numéro répertorie le statut spécifique des salariés de plus de 50 ans, de l'embauche, avec ses contrats spécifiques, à la mise en retraite, en passant par la gestion de l'emploi, le licenciement et sa sanction financière, les préretraites et le régime particulier de chômage.

BAUDET-CAILLE, Véronique, DELACROIX, Solange. - Liaisons sociales numéro spécial, supplément au n° 13308, décembre 2000. - pp. 8-81

### **Organisation du travail, emploi et vieillissement**

Ce dossier documentaire présente les conséquences économiques et sociales du vieillissement dans les entreprises : la prévention contre les risques d'exclusion, les conditions de travail des travailleurs vieillissants, la gestion des fins de carrière, la formation.

SALZBERG, Liliane, DARES. - Lyon : ANACT, 1995. - 271 p. (Dossiers documentaires)

### **Modernisation et gestion des âges. Les salariés âgés et l'emploi**

Cet ouvrage a pour objectif l'étude des rapports entre la modernisation des entreprises et la gestion des âges. A partir d'analyses concernant les actions menées par les entreprises et les pouvoirs publics, trois aspects ont été abordés :

- l'emploi et la formation des salariés âgés dans l'entreprise,
- le licenciement des salariés âgés et les préretraites,
- le retour à l'emploi des salariés âgés.

GAULLIER, Xavier, THOMAS, Claude. - Paris : La Documentation Française, 1990. - 297 p. - (Les rapports officiels)

## **2 - Seniors et entreprises face au vieillissement**

### **2.3 - Vieillesse, compétences et santé au travail**

#### **Des recommandations pour soutenir l'emploi des seniors nouveau**

Dès janvier 2005 devrait s'ouvrir une négociation interprofessionnelle sur "l'emploi des seniors et la pénibilité au travail." Or, les politiques de cessation anticipée d'activité sont devenues un mode de gestion courant des effectifs d'une entreprise. Le Conseil d'orientation des retraites et l'Inspection générale des affaires sociales tentent de renverser la vapeur.

DAVID-AESCHLIMANN Renée, Inffo Flash, n° 648, décembre 2004, p.10

#### **Gestion des emplois et compétences. Un enjeu crucial pour les hôpitaux de Paris nouveau**

A l'instar du privé, le secteur public doit anticiper les départs à la retraite et préparer la transmission des compétences. La problématique des hôpitaux de Paris est un cas d'école. La mise en place de la gestion des emplois et des compétences (GPEC) va permettre de mieux anticiper les besoins en personnels et surtout à long terme.

BIV Borith, Personnel, n° 455, décembre 2004, pp.23-24

## **Maintenir et développer l'expertise de l'entreprise grâce au transfert des compétences clés** **nouveau**

Dans un contexte de vieillissement démographique important, les PME-PMI auront à faire face à une augmentation des départs dont certains pourront, à l'avenir, entraîner une désorganisation ou une baisse d'efficacité. Le risque : la perte de compétences clés avec un impact négatif en termes de qualité, sécurité, respects des délais et gestion de situations critiques. Ces compétences construites tout au long du parcours professionnel des salariés expérimentés, sont pourtant essentielles à leur performance. Pour y faire face, les PME-PMI bénéficient désormais d'un programme spécifique : le programme "Transfert de compétences clés Atout'Age". Une action collective où trois entreprises et onze tuteurs se sont déjà engagés. Leurs responsables ont bien voulu témoigner de leur expérience.  
REPER'AGE, n°14, décembre 2004, 2 p.

### **Impact du vieillissement. Comment augmenter le présentisme ?**

Dans le but de préserver les régimes des retraites, l'Europe a lancé une politique visant à relever le taux d'activité des plus de cinquante ans. Les experts expliquent que nous allons alors assister au redéploiement des salariés seniors. Cela permettra de respecter les directives européennes, de garder la mémoire des entreprises et de réduire les impacts sur les départs en retraite. Sur le plan de la gestion des ressources humaines, le "retour" ou le maintien dans l'emploi des seniors va nécessiter la mise en place de processus d'accompagnement ou de coaching. Il va s'agir de "remotiver" ces salariés. Le vieillissement de la population, la baisse de motivation des salariés sont en effet des explications à l'absentéisme aujourd'hui, selon un enquête de septembre 2004.

DUPLAIX René. – PERSONNEL, n° 453, octobre 2004, p. 18 à 20

### **Les PME victimes du papy boom**

Depuis plusieurs mois, des études tentent de démontrer les enjeux des départs à la retraite des personnes issues du papy boom, dans les grandes entreprises. Pour connaître la situation des PME, l'Agefos, organisme interprofessionnel de collecte et de gestion des fonds de formation, a menée une enquête auprès de 323 entreprises de plus de dix salariés. L'étude "Pass'Agés Compétence" montre que les salariés de plus de 55 ans représentent 7 % de l'effectif total des entreprises interrogées. Autre constat concernant la transmission d'entreprise : plus du quart des dirigeants (27 %) a plus de 55 ans et va partir à la retraite. Malgré ces enjeux de taille, les dirigeants ne voient pas d'urgence, ni à préparer leur succession, ni à remplacer leurs seniors en partance. En effet, seulement 17 % des entreprises pensent mener des actions pour renouveler leurs effectifs.  
LIBERTE DIMANCHE, 24/10/2004

### **Efficace à tout âge. Les différentes étapes de la vie au travail**

Compte-rendu du colloque organisé le 18 novembre 2003, au CNAM sur le site du Futuroscope, par l'ARACT Poitou-Charentes, le Centre régional d'études et de documentations économiques et sociales (CREDES) Poitou-Charentes et le GIP Qualité de la formation. A travers des témoignages et des pistes d'action et au regard du vieillissement de la population active, ce document se penche sur les différentes étapes de la vie au travail. Elaborer des réponses pertinentes aux problèmes posés par le vieillissement au travail et par le travail suppose, pour les acteurs de l'entreprise et leurs partenaires, de s'interroger sur l'organisation du travail et les conditions de travail, la transmission des savoir-faire, la gestion des compétences et le développement des mobilités professionnelles...

ARACT Poitou-Charentes, CREDES, GIP Qualité formation, LINQUIER Nathalie. – La Rochelle : Carif Poitou-Charentes, 2004. – 32 p. – (Repères, n° 51)

### **La productivité des salariés âgés : une tentative d'estimation**

Estimée comme la "contribution" des différentes classes d'âge à la productivité des entreprises, la productivité des salariés croît avec l'âge jusqu'à 40 ans, avant de se stabiliser. Le profil de la productivité suit d'assez près celui des rémunérations. En particulier, il n'apparaît pas d'écart marquant entre salaire et productivité, si ce n'est aux âges les plus élevés (plus de 55 ans). Ces résultats restent néanmoins assez peu précis, car il est difficile d'extraire des relations causales de l'âge des salariés sur la productivité des entreprises à partir des simples corrélations entre production et structure de la main-d'oeuvre. En particulier, les salariés âgés sont plus nombreux dans les entreprises anciennes et peu efficaces, et représentent une partie de la main-d'oeuvre qui s'ajuste moins rapidement aux chocs de productivité.

AUBERT Patrick, CREPON Bruno. – Economie et statistique, n° 368, avril 2004. – pp. 95-119

### **Départs en retraite : les deux facettes de la "pénibilité" du travail**

Dans le débat social sur les modalités de départ en retraite, le "travail pénible" est mis en cause pour deux raisons. D'une part, les conditions de travail peuvent avoir un effet sur la longévité et sur la qualité de vie au grand âge. D'autre part, un travail insatisfaisant renforce le souhait de départ précoce. Les connaissances scientifiques sur les relations entre âge, travail et santé, et les résultats d'enquêtes récentes incitent à prendre en compte ces deux aspects de la "pénibilité", mais sans les assimiler l'un à l'autre.

MOLINIE, Anne-Françoise, VOLKOFF, Serge. – Partage, n° 170, janvier 2004. – pp. 8-9

### **Le vieillissement dans les entreprises : faire face aux innovations technologiques**

Si le thème du vieillissement dans les entreprises est de plus en plus présent dans le débat public, il ne semble pas inquiéter les entreprises dont la réflexion sur le sujet reste limitée. Quels sont les effets prévisibles de ce vieillissement dans les entreprises ? Les chefs d'entreprises interrogés considèrent qu'une augmentation de la part des salariés de plus de 50 ans aura des effets positifs sur le plan collectif, en particulier dans la transmission de savoir-faire. Toutefois, leur opinion est plus réservée sur les effets de ce vieillissement sur la

productivité du travail. Par ailleurs, plus l'effectif salarié est ancien et âgé, plus les chefs d'entreprises appréhendent ses effets sur les coûts salariaux.

DARES, MONSO Olivier, TOMASINI Magda. - Premières informations et premières synthèses, n° 09.2, février 2003. - 4 p.

### **La gestion des âges. Pouvoir vieillir en travaillant**

D'ici à 2015, la population active, en France, sera de plus en plus âgée, les jeunes moins nombreux sur le marché du travail, les départs à la retraite massifs et plus tardifs. La gestion des âges concerne, certes, les seniors mais aussi tous les autres salariés. En effet, même jeune, on peut déjà être trop vieux pour certaines activités, là où la charge de travail et les contraintes de temps sont très fortes. Pour leur développement, voire pour certaines pour leur survie, les entreprises vont devoir rendre le travail plus largement accessible, quel que soit l'âge, sans perte de performances, en évitant l'usure professionnelle et l'exclusion. Cet ouvrage présente des pistes d'actions pour concevoir de nouvelles situations de travail en jouant sur l'organisation, le travail, l'aménagement des temps, la formation, la gestion des carrières.

Collectif d'auteurs. - Paris : EDITIONS LIAISONS ANACT, 2003. - 120 p.

### **Les changements au risque de l'âge. L'expérience de la Sécurité Sociale**

Cet ouvrage présente les résultats du projet Impact (Investissement Métier Pour l'Accompagnement au Changement Technologique) mené auprès de 26 organismes de Sécurité Sociale par l'Observatoire de l'évolution de l'emploi et des compétences de l'UCANSS. Sa finalité est d'étudier les conséquences des changements technologiques sur les personnes en milieu de carrière et d'accompagner les organismes de Sécurité Sociale dans leurs évolutions organisationnelles.

UCANSS, Collectif d'auteurs. - Paris : Editions Liaisons, 2001. - 172 p.

### **Activité professionnelle et vieillissement**

Longtemps, les retraits anticipés d'activité ont pu apparaître comme un mal nécessaire et un levier pour contenir le chômage. Mais à l'usage, s'ils permettent aux entreprises de renouveler sans frais la pyramide des âges et des compétences, ils risquent aussi d'engendrer des tensions s'il faut accroître les prélèvements obligatoires pour payer les retraites ou faire face aux pénuries éventuelles de main d'oeuvre.

INSEE, Liaisons Sociales, DARES. - Rueil-Malmaison : Editions Liaisons, 2001. - 214 p. - (Les dossiers thématiques, n° 19)

### **Le travail au fil de l'âge**

Cet ouvrage propose et alimente une réflexion sur la manière dont la conception des moyens de travail, l'organisation du travail, l'introduction des innovations dans l'entreprise, voire les plans de formation, peuvent mieux prendre en compte une caractéristique incontournable du fonctionnement humain, le vieillissement, ce dernier recouvrant des processus physiologiques, psychologiques, et des réalités sociales diverses.

Collectif d'auteurs. - Toulouse : Octarès Editions, 2001. - 512 p. - (Travail et activité humaine)

### **Renforcer la capacité d'insertion professionnelle des travailleurs âgés : un pari que l'on peut gagner ?**

Cet article analyse la conception selon laquelle les salariés, en vieillissant "ne parviennent plus à suivre aussi facilement" et ne sont plus à même d'apprendre. Plusieurs solutions sont envisagées pour la gestion de carrières de ces travailleurs âgés : adapter les fonctions à l'évolution des aptitudes physiques et mentales des individus, mettre à profit les capacités des adultes âgés par le développement du tutorat.

KIEKENS, Dominique, DE CONNINCK, Paulette. - Formation professionnelle CEDEFOP, n° 19/2000, 1er semestre 2000. - pp. 6-16

### **Efficaces à tout âge ? Vieillissement démographique et activités de travail**

Le stéréotype du travailleur âgé peu productif conduit de nombreuses entreprises à adopter une attitude de défiance et d'exclusion à son égard. Cette attitude ne peut que devenir problématique dans le contexte actuel de vieillissement de la population active. Or l'observation des situations concrètes de travail montre que le déclin des performances est une notion tout à fait relative selon les individus et les situations, et qu'à ce déclin, les travailleurs réagissent par des stratégies compensatoires, fondées sur leur expérience.

VOLKOFF, Serge, MOLINIE, Anne-Françoise, JOLIVET, Annie. - Noisy-le-Grand : Centre d'études de l'emploi, 2000. - 126 p. - (Dossier, n° 16)

### **Vieillir, changer, travailler**

On peut difficilement se fier à l'évolution normale des techniques et de l'organisation du travail pour remédier aux difficultés que pourrait faire naître le vieillissement de la population active. Mais la solution ne réside pas non plus dans un renforcement des politiques de sélection par l'âge, étant donné les dégâts sociaux et humains que ces stratégies provoquent, ainsi que leurs conséquences néfastes sur le maintien des savoir-faire dans l'entreprise et le bon équilibre des collectifs de travail. Comment concevoir les moyens de travail en tenant compte des caractéristiques des salariés vieillissants ?

VOLKOFF, Serge. - Education permanente, n° 117, 1993-1994. - pp. 67-74

### **Vieillir en travaillant**

L'objectif de cet ouvrage est d'orienter les mesures à prendre en faveur des travailleurs vieillissants. Pour atteindre cet objectif, l'auteur a tenté de préciser les modalités du vieillissement, en relation avec les conditions de travail. L'ensemble est basé sur les recherches menées, par l'auteur lui-même ainsi que par d'autres chercheurs, tant physiologistes et psychologues que médecins du travail, psychiatres et épidémiologistes.

## **2 - Seniors et entreprises face au vieillissement**

### **2.4 - Accès à la formation professionnelle**

#### **L'emploi et la formation des salariés seniors**

Ce dossier présente les mesures prises par les pouvoirs publics et les partenaires sociaux pour faciliter la gestion des âges dans les entreprises, explique dans quelles conditions le retournement démographique pourrait devenir une opportunité à saisir pour mieux gérer les temps de travail, analyse les statistiques sur l'accès à la formation des seniors, précise les modalités d'une formation spécifique aux plus anciens. Collectif d'auteurs. - Actualité de la formation permanente, n° 189, mars-avril 2004. - pp. 7-62

#### **Les seniors et la formation continue : un accès en général limité mais avec de grandes différences selon les situations professionnelles**

A partir de 45 ans, l'accès à la formation continue baisse pour les actifs en emploi. Elle se réduit encore au-delà de 55 ans. En effet, à partir de cet âge, les employeurs sont moins enclins à investir dans la formation de travailleurs dont les perspectives de carrière sont limitées. L'accès à la formation continue des travailleurs âgés varie cependant avec la taille de l'entreprise, le secteur d'activité et le niveau de qualification. LAINE, Frédéric. - Premières synthèses, n° 12.1, mars 2003. - 7 p.

#### **Formation et parcours professionnels**

Parmi les différents thèmes développés dans ce document, apparaît au sommaire : âge, compétences, formation : sortir les seniors de la zone à risque. CFDT, Collectif d'auteurs. - Paris : CFDT, 2003. - 94 p. - (Cadres CFDT, n° 405-406, juillet 2003)

#### **Stratégies d'entreprises en terme de formation, face au problème de renouvellement de la main d'œuvre**

La formation constitue-t-elle un outil de gestion prévisionnelle de l'emploi pour les entreprises de la région Pays de la Loire ? La Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, dans un contexte de vieillissement de la population et de tensions sur le marché du travail, a décidé de conduire une étude sur les stratégies mises en œuvre par les entreprises de la région. Emploi-travail, supplément n° 86, juin 2003. - 6 p.

#### **Développer la formation des "seniors" ? Deux questions préliminaires**

Face au vieillissement annoncé de la population active, de nombreux projets invitent à développer la formation des "seniors". Deux questions préliminaires à la révision des politiques de formation méritent d'être posées. La catégorie des "plus de 50 ans" est-elle pertinente au regard de la formation ? Et la formation, telle qu'elle existe aujourd'hui, peut-elle promettre le maintien en emploi des travailleurs plus âgés ? FOURNIER, Christine. - Formation emploi, n° 81, janvier-mars 2003. - pp. 37-50

#### **La formation continue des salariés du privé à l'épreuve de l'âge**

La reprise, en 2003, des négociations sur la formation professionnelle devraient mettre en perspective formation et évolutions démographiques, la question de la formation des travailleurs les plus âgés venant faire écho à l'inévitable interrogation "devra-t-on travailler plus longtemps ?". Mais la ligne critique que constitue l'âge ne semble pas la seule frontière à dépasser pour repenser la formation tout au long de la vie. FOURNIER, Christine. - Céreq Bref, n° 193, janvier 2003. - 4 p.

#### **Se former à tout âge : comment accompagner le développement des compétences des actifs de plus de 50 ans ? Compte-rendu du Lieu d'Echanges et de Dialogues organisé par le GIP Qualité de la formation le 18 décembre 2002 à Niort**

Destinée à sensibiliser les acteurs de l'information, de la formation et de l'accompagnement des parcours, aux questions liées au vieillissement de la population active, la manifestation du 18 décembre 2002 a permis de croiser plusieurs points de vue. Celui de l'économiste et du démographe qui avertissent que le vieillissement de la population active est inéluctable. Celui du psychologue et du sociologue pour qui les trajectoires deviennent de plus en plus complexes, les itinéraires professionnels incertains. Celui du responsable des ressources humaines qui plaide en faveur d'une politique globale forte, qui tienne compte des spécificités des seniors, sans pour autant promouvoir de mesures ségréguées. Et enfin, celui du formateur et de l'accompagnateur pour qui, plus que jamais, la formation ne peut se concevoir sous l'angle d'une simple transmission de savoirs. CARIF Poitou-Charentes, GIP Qualité formation. - La Rochelle : CARIF POITOU-CHARENTES, 2003. - 52 p.

#### **Travailler et se former à tout âge**

Le temps est venu de passer d'une gestion de l'emploi et des compétences par l'âge à de nouveaux modes de gestion des âges et des ressources humaines dans l'entreprise. Démographie oblige. Pour maintenir dans un emploi de qualité les salariés seniors et redonner une place aux chômeurs de plus de 50 ans, les entreprises auront à élaborer de nouvelles organisations du travail et une politique de formation adaptée au vieillissement de la population active. Entreprises Formation, n° 127, septembre-octobre 2001. - pp. 19-38

#### **La transformation qualifiante : cas des gardiens de HLM : une démarche d'évolution des compétences adaptée à des salariés âgés et à forte ancienneté**

Dans le secteur de la location immobilière, où 27% des salariés ont plus de 50 ans au recensement de 1990, plusieurs actions de formation qualifiante en alternance ont été initiées pour les personnels dits "de proximité" (concierges, gardiens, gérants). Cet article propose une présentation détaillée de la mise en oeuvre de ces actions (enjeux, ingénierie de la formation, principes pédagogiques et cadre de l'action).  
BEAUJOLIN, François. - Actualité de la formation permanente, n° 167, juillet-août 2000. - pp. 13-21

## **2 - Seniors et entreprises face au vieillissement**

### **2.5 - Le cas particuliers des cadres**

#### **Petit à petit, les cadres reprennent confiance** nouveau

Un léger vent d'optimisme souffle sur le marché de l'emploi des cadres. Les offres se font plus nombreuses, la mobilité repart. Mais la relation entre jeunes cadres et entreprise a changé de nature. Les entreprises recrutent en priorité des informaticiens, des technico-commerciaux, et des spécialistes des études et recherches. Le seul point noir, c'est "la dureté du marché du travail des cadres pour les plus de 50 ans... j'utilise ce mot dureté mais c'est un euphémisme" déclare le directeur de l'Apec.

BAUDET Marie-Béatrice, Le Monde, n°15650,

#### **Avec l'âge, un nouveau rapport au travail**

Parce qu'elle a eu massivement recours aux cessations anticipées d'activités des plus âgés pour résorber le chômage, la France se retrouve dans une situation délicate. Sur le terrain, pourtant les choses évoluent, essentiellement pour les cadres il est vrai, qui tendent à démontrer qu'un nouveau rapport au travail s'instaure.

LEBAUBE, Alain. - Le Monde initiatives, n° 17, mars 2003. - p. 6

#### **La démographie promet le plein-emploi aux cadres**

Pour compenser les départs en retraite, les entreprises vont-elles s'arracher des jeunes diplômés de plus en plus rares ? Pas si sûr...

REVERCHON, Antoine. - Le Monde campus, supplément au Monde n° 17787, 3 avril 2002. - pp. 32-34

#### **Quinquas : la fin des préjugés ?**

Ils sont opérationnels, diplomates, prêts à changer et disponibles... Laissés sur le bord du chemin dès 50 ans, les salariés âgés préparent leur retour au premier plan.

PAYAN, Paul. - Courrier cadres, n° 1440, avril 2002. - pp. 21-28

#### **Le big-bang des retraites**

2005-2010 : les enfants du baby-boom partiront à la retraite, parmi lesquels 350 000 cadres. Mais bien peu d'entreprises ont préparé la relève. L'inquiétude pointe chez les directeurs des Ressources Humaines à l'approche de ce séisme annoncé.

BROUSSOUS, Mireille, WYBO, Gilles. - Courrier cadres, n° 1423, décembre 2001. - pp. 23-29

#### **Le ras-le-bol des quinquas**

Les cadres de plus de 50 ans ont peu profité de la période de croissance. Et aujourd'hui, alors que la récession pointe son nez, ils craignent d'être les premiers exposés. Un phénomène d'exclusion dont les politiques commencent à saisir l'ampleur.

WYBO, Gilles, BONNEFOUS, Bastien. - Courrier cadres, n° 1418, octobre 2001. - pp. 27-34

#### **Former les cadres de 50 ans pour assurer l'avenir des entreprises**

L'allongement de la durée de vie, le nécessaire financement des retraites poussent le gouvernement et les entreprises à repousser de fait l'âge de la cessation d'activité. Faut-il encore permettre aux salariés plus âgés de faire évoluer leurs compétences par la formation?

SPIRE, Olivier. - Personnel, n° 421, juillet 2001. - pp. 58-59

---

## **3 - Les seniors et le marché du travail**

### **3.1 - Les entreprises face aux besoins de main-d'oeuvre**

#### **L'entreprise compte sur les femmes** nouveau

Avec le vieillissement et la pénurie de main-d'oeuvre, en prévision du départ massif à la retraite de la génération de baby-boomers à l'horizon 2006-2010, les entreprises comptent sur les femmes pour renouveler leurs effectifs. Plans de formation, équilibre entre travail et vie privée, égalité d'évolution et de salaire. Et, en amont, nouvelle attractivité des filières réputées masculines.

ROZELIER Muriel, Le Monde Initiatives, n°36, décembre 2004, p.18

#### **Dans deux ou trois ans l'heure du grand départ en retraite. Les "papy-boomers" de l'agriculture**

Il ne reste plus que deux à trois ans pour se préparer au grand départ en retraite des "papy-boomers". Une étude de l'Insee des Pays de la Loire et du Carif-Oref met les chiffres en perspectives. L'agriculture va devoir séduire du monde.

BALLU Thierry, Ouest-France, 10/11/2004

#### **Les seniors, le travail et l'intérim. Synthèse de l'étude**

Après des années d'une crise économique qui a en particulier touché la population des actifs de plus de 50 ans, induisant des situations de "chômage longue durée" dans cette catégorie, l'embellie économique apparue en

1997 semble perdurer et s'accompagne d'effets très bénéfiques. Dans ce contexte, la place des "seniors" dans l'économie reprend une importance qu'elle avait perdue durant les années de crises. Par ailleurs, les générations du "baby boom" commencent à parvenir à l'âge de la retraite. La durée du temps de travail ne risque-t-elle pas de se rallonger et de conduire les plus de 60 ans à rester de plus en plus actifs? Cette double problématique conduit les entreprises temporaires à réfléchir à des pistes d'avenir pour "faciliter" l'interface : seniors employeurs.

Credoc Fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire. - Paris, CREDOC : 2001. - 12 p.

#### **Les entreprises qui ont compris l'enjeu**

Vieillesse oblige, certaines entreprises ont commencé, très tôt, à se préoccuper du renouvellement démographique de leurs salariés. Sans recruter à tour de bras, elles se sont constituées des viviers de compétences pour le jour J.

SIMON, Claire. - Le Monde initiatives, n° 18, avril 2003. - p. 15

#### **Les secteurs déjà dans l'urgence**

Face à la pénurie de main d'œuvre annoncée, l'hôtellerie-restauration et le BTP n'ont qu'une seule alternative ; redevenir attractifs, et vite... Moins de précarité et baisse de la TVA pour l'hôtellerie-restauration, progression interne et féminisation pour le BTP et dans les deux cas une meilleure promotion de la profession sont les actions lancées.

LE COURTOIS, Hélène. - Le Monde initiatives, n° 18, avril 2003. - p. 15

#### **La fonction publique manque d'attraits**

Absence de gestion de carrière, faible rémunération, manque de reconnaissance... La fonction publique cumule les handicaps face au privé. Une faiblesse qui pourrait se retourner contre elle à l'heure du choc démographique.

SIMON, Claire. - Le Monde initiatives, n° 18, avril 2003. - p. 15

#### **Ces métiers qui vont bientôt manquer de bras**

Le scénario est fixé d'avance : les départs en retraite des baby-boomers et l'arrivée de générations moins fournies vont semer une grosse pagaille sur le marché du travail. Dans les services aux personnes, les administrations, les banques... les recruteurs ont du souci à se faire. Revue de détail des six professions les plus menacées : les informaticiens, la maintenance, les travailleurs sociaux, les médecins, les enseignants, les chercheurs.

DEVILLECHABROLLE, Valérie, LANDRE, Marc. - Liaisons sociales magazine, n° 35, octobre 2002. - pp. 16-25

#### **Les dirigeants français face au papy boom**

Le cabinet Ernst & Young a publié en juin 2004 les résultats d'une enquête menée auprès d'un panel de dirigeants d'entreprises. Pour l'essentiel, les réponses montrent que les entreprises hexagonales sont encore loin d'avoir réellement anticipé le choc qui se prépare. On retiendra ainsi que seules 31% des entreprises ont réalisé une analyse prospective des emplois et compétences à trois ans. 54% des entreprises interrogées ont décidé de ne pas conduire d'actions spéciales sur la formation et 18% seulement des entreprises répondantes déclarent avoir pris des mesures de maintien dans l'emploi et de motivation pour les salariés âgés.

DELANNOY Benjamin. - Futuribles, n° 301, octobre 2004. - p.90-91

#### **Papy-boom : à qui profiteront les départs à la retraite ?**

Les jeunes diplômés ne devraient pas être les seuls gagnants de la pénurie de main-d'œuvre qui se profile. Les entreprises pourraient jouer sur d'autres registres alternatifs au recrutement pour atténuer le phénomène. Les femmes, les jeunes sans qualification et les seniors pourraient constituer les principaux relais de compétences pour éviter le choc démographique.

BARIET, Anne. - Entreprise et carrières, n° 635, du 10 au 16 septembre 2002. - pp. 14-21

#### **Choc démographique : l'impact incertain du papy-boom**

Dans son dossier sur le recrutement, l'Usine Nouvelle s'intéresse à l'impact du papy-boom. Dès 2006 en effet, le nombre de départs en retraite sera supérieur aux entrées sur le marché du travail. Un phénomène dont peu de sociétés a pris la mesure et qui sera l'occasion, pour beaucoup, d'alléger les effectifs plutôt que de recruter.

DELON Eric. - L'Usine Nouvelle, n° 2929, 2 au 8 septembre 2004. - p. 70-71

#### **2005 : le choc démographique, défi pour les professions, les branches et les territoires**

Bien plus que la croissance de l'emploi, c'est la nécessité de remplacer les actuels quinquagénaires, futurs retraités, qui risque de générer des tensions sur le marché du travail dans les dix années à venir. Quel sera l'impact sur le marché du travail du choc démographique à venir ? Comment la future sortie massive d'actifs va-t-elle jouer sur le comportement de tous les acteurs du marché du travail ? Existe-t-il des degrés de liberté pour faire face à ce défi ? Cet ouvrage apporte des réponses diverses à toutes ces interrogations.

Commissariat Général du Plan. - Paris : La Documentation Française, 2002. - 187 p. - (Qualifications et prospective)

#### **Collectivités locales : les défis du recrutement**

D'ici à 2012, les collectivités territoriales vont devoir renouveler près du quart de leurs effectifs pour cause de départ à la retraite. S'ils veulent faire face à la concurrence du privé en matière de recrutement, régions, départements et communes vont devoir être plus attractifs, auprès des jeunes en particulier. Dans cette optique, un projet de loi destiné à faciliter l'accès à la fonction publique territoriale est en préparation.

CHAPUIS, Dominique, COSSARDEUX, Joël. - Les Echos, n° 19260, 07 octobre 2004. - p.7

### **3 - Les seniors et le marché du travail**

#### **3.2 - Chômage et recherche d'emploi**

##### **Les jeunes et les seniors sont les plus défavorisés sur le marché de l'emploi**

Depuis sa nomination à Matignon, Jean-Pierre Raffarin a affronté une conjoncture particulièrement difficile. Conséquences de ce retournement conjoncturel, les créations d'emploi ont fondu. La durée moyenne du chômage est de 230 jours. 239 jours chez les 25-49 ans et 402 jours chez les cinquante et plus. Malgré le débat récurrent en France sur l'emploi des seniors, ce dernier chiffre illustre la très grande difficulté du retour à l'emploi dans ces tranches d'âges.

GUELAUD Claire, Le Monde, 12/11/2004, p.7

##### **Les seniors, le travail et l'intérim. Synthèse de l'étude**

Après des années d'une crise économique qui a en particulier touché la population des actifs de plus de 50 ans, induisant des situations de "chômage longue durée" dans cette catégorie, l'embellie économique apparue en 1997 semble perdurer et s'accompagne d'effets très bénéfiques. Dans ce contexte, la place des "seniors" dans l'économie reprend une importance qu'elle avait perdu durant les années de crises. Par ailleurs, les générations du "baby boom" commencent à parvenir à l'âge de la retraite. La durée du temps de travail ne risque-t-elle pas de se rallonger et de conduire les plus de 60 ans à rester de plus en plus actifs ? Cette double problématique conduit les entreprises temporaires à réfléchir à des pistes d'avenir pour "faciliter" l'interface : seniors-employeurs. C'est dans ce cadre qu'a été conduite cette étude du Credoc.

Credoc Fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire, 2001. - 12 p.

##### **Senior cherche emploi désespérément**

Pour la première fois, le Salon des seniors accueillait début avril, à Paris, un forum consacré à l'emploi. Un vrai succès, révélateur du désarroi d'une génération peu préparée au chômage de fin de parcours.

LANSADE Jessica. - Le Monde Initiative, n° 30, mai 2004. - p. 9

##### **Chômage et retour à l'emploi après cinquante ans : une moindre exposition au chômage, des difficultés pour retourner en emploi**

Le chômage des quinquagénaires est plus faible que celui des plus jeunes, en partie grâce aux retraits anticipés d'activité, nombreux après 55 ans. Les salariés âgés sont mieux protégés par leur statut et leur ancienneté en cas de dégradation de la conjoncture, mais peinent à revenir en emploi quand la situation s'améliore.

ANGLARET David, BERNARD Sandra, Première synthèse, n° 45.1, 1<sup>er</sup> novembre 2003

##### **Les nouveaux usages du licenciement pour motif personnel**

Les salariés âgés, ainsi que les cadres opérant dans des secteurs innovants, sont sur-représentés parmi les demandeurs d'emploi qui s'inscrivent à l'ANPE après un licenciement pour motif personnel. Beaucoup d'observateurs attribuent cette tendance à la diffusion des formes de management par objectifs.

PIGNONI, Maria-Teresa, ZOUARY, Patrick. - Premières informations et premières synthèses, n° 28.2, juillet 2003. - 8 p.

##### **Les seniors dans les emplois aidés : des fins de carrière ancrées dans l'emploi**

Qu'ils soient à la retraite, en préretraite ou au chômage, les seniors se sont souvent retirés du marché du travail. Leurs chances sont faibles de retrouver un emploi. Cependant, depuis dix ans, les pouvoirs publics ont fortement mobilisé les dispositifs de la politique de l'emploi pour favoriser le retour à l'emploi des seniors. En 2002, les plus de 50 ans représentent 14% des entrées en contrats emplois-solidarité (CES), 29% en contrat emploi-consolidé (CEC) et 26% en contrats initiative emploi (CIE). A l'issue du CIE, huit seniors sur dix sont en emploi et près d'un senior sur deux à l'issue du CES. Globalement, le passage en CES favorise le maintien sur le marché du travail des seniors à la sortie du dispositif, mais aussi deux ans et demi plus tard. Les seniors sont globalement satisfaits de leur passage en contrat aidé. Toutefois, deux ans et demi après leur sortie de mesure, seuls quatre sur dix estiment que leur situation professionnelle est meilleure qu'à l'entrée du dispositif.

ADJERAD Said. - Premières informations et premières synthèses, n°38.3, septembre 2004. - 6p.

##### **Age et relation d'emploi : les mécanismes de sélection défavorables aux travailleurs plus âgés**

Les pratiques de sélection en matière de formation, d'embauche et de licenciement mettent en évidence la défaveur des travailleurs les plus âgés. Ceci apparaît également dans le cadre de la progression individuelle et de la rupture de la relation d'emploi.

JOLIVET Annie. - Problèmes économiques, n° 2806, 23 avril 2003. - pp. 20-25

##### **L'âge des salariés joue surtout à l'embauche.**

Les jeunes sont prédominants dans les embauches : ils sont plus nombreux à s'insérer sur le marché du travail et sont recherchés par les employeurs qui trouvent qu'ils s'adaptent plus ou que l'embauche de seniors ne permet pas d'équilibrer leur pyramide des âges. Les établissements qui recrutent des personnes de 50 ans ou plus sont des grandes structures avec une main-d'œuvre mobile et flexible ou des établissements qui emploient déjà des salariés âgés : ils mettent en avant leur expérience professionnelle.

RICHER-MASTAIN, Lucile, BRUNET, François. - Premières informations et premières synthèses, n° 15.3, avril 2002. - 7 p.

##### **Viellissement, salaire et demande de travailleurs âgés**

Les perspectives démographiques comme le problème du financement des retraites font de l'allongement de la durée d'activité une question d'actualité, plutôt discutée du côté de l'offre sur le marché du travail. Mais la question cruciale qui se pose est celle du comportement des entreprises et des possibilités de modifier la tendance à l'éviction des salariés âgés. Dans ces conditions, quelles sont les répercussions du vieillissement de la population active sur la demande de travail ?

JOLIVET, Annie. – Travail et emploi, n° 88, octobre 2001. – p. 65-82

### **Chômeurs en fin de parcours professionnels. Avoir 50 ans, être au chômage**

Que deviennent les chômeurs qui, passé un certain âge, ont peu de chance de retrouver une place sur le marché de l'emploi et qui ne connaissent qu'une société salariale où l'insertion professionnelle est synonyme d'identité ? Comment gèrent-ils cette exclusion ? L'auteur, docteur en sociologie, présente les résultats d'une enquête menée auprès de chômeurs âgés et dresse un portrait nuancé : si le chômage est vécu comme un ébranlement, beaucoup prennent de la distance par rapport à l'emploi.

BURNAY, Nathalie. - Paris : Delachaux et Niestlé, 2000. - 317 p. - (Actualités en sciences sociales)

## **3 - Les seniors et le marché du travail**

### **3.3 - Situation dans les Pays de la Loire**

#### **Quel accès à l'emploi pour les plus de 50 ans ?**

L'âge est-il un frein à l'accès à l'emploi pour les bénéficiaires du PLIE de plus de 50 ans sur la Communauté urbaine de Nantes ? Au 31 décembre 2002, ils représentaient 15 % des bénéficiaires du PLIE, soit 848 personnes. A priori, les sorties positives sont, en pourcentage, équivalentes pour les plus de 50 ans à celles des autres publics. Néanmoins, l'intervention du PLIE étant corrective par rapport aux tendances spontanées du marché du travail, ces résultats n'excluent pas le fait que l'âge soit un frein à l'accès à l'emploi.

TRAIT D'UNION, n° 160, décembre 2003. - pp. 4-5

#### **La gestion des âges au travail**

La population active vieillit. Si ce constat devient de plus en plus présent dans le débat public, 70 % des établissements prennent peu en compte la question du vieillissement de leurs salariés. Or, du fait des départs en retraite et/ou de leur dynamique propre de création d'emplois, les branches professionnelles et les entreprises devront rivaliser d'efforts pour attirer et fidéliser les salariés. Les difficultés de recrutement, potentielles ou déjà ressenties, mais aussi la préservation des savoir-faire, imposent dès maintenant de reconsidérer les perspectives et les conditions de maintien des travailleurs expérimentés dans leur emploi.

MELQUIOND Véronique. - TRAIT D'UNION, n° 159, novembre 2003. - p. 3, p. 7

#### **Les formateurs mettent les autorités de la région en alerte. Travailleurs sociaux : pénurie en vue**

Dans quinze ans, 45 % des éducateurs spécialisés de la région des Pays de la Loire seront partis à la retraite et, faute de financements suffisants, la relève ne pourra être assurée. Daniel Denis, directeur de l'une des deux écoles d'éducateurs spécialisés en Pays de la Loire, tire la sonnette d'alarme.

CLERMONT, Agnès. - Ouest-France, 11 février 2003

#### **Une initiative originale en faveur des plus de 40 ans. Des parrains aident les cadres chômeurs.**

C'est bien connu : les chômeurs de plus de 40 ans ont les pires difficultés à retrouver un emploi, même quand ils sont cadres. Depuis six mois, l'association Ascape 72 a lancé une démarche originale : des responsables d'entreprise parrainent des cadres seniors. Les filleuls bénéficient des carnets d'adresses, des conseils et de l'aide psychologique de leurs parrains.

ANGEVIN, Patrick. - Ouest-France (édition Le Mans), 25 octobre 2002

---

## **4 - Conséquences sur les politiques publiques**

### **4.1 - Propositions et actions pour l'emploi des seniors**

#### **Gestion des âges et politiques de l'emploi. Rapport annuel 2004**

**nouveau**

Deux ans après la réforme sur les retraites, l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS) a choisi pour son rapport annuel de mettre l'accent sur la gestion des âges dans le champ de l'emploi. Parmi les questions liées au vieillissement, l'une des plus décisives est sans doute celle de l'évolution du rapport entre actifs et inactifs. L'IGAS relève des pratiques intéressantes de gestion prévisionnelle des compétences ou de validation des acquis dans les quatre secteurs où elle a réalisé des enquêtes spécifiques : bâtiment, banque, aéronautique, emplois sanitaires et sociaux. Quelles sont maintenant les perspectives pour l'action publique ? L'Etat a donné un coup d'arrêt aux retraits anticipés du marché du travail. Mais les politiques publiques restent compartimentées et peu incitatives. Essayant de tirer les enseignements des expériences européennes, l'IGAS suggère une démarche globale et appelle à une mobilisation de tout le corps social. Dans une première partie, cet ouvrage revient sur les enjeux du vieillissement, dans une seconde partie, il dresse un état des pratiques, et dans une troisième partie, il envisage des perspectives pour l'action.

IGAS. Paris : La Documentation française, 2004. – 336 p.

#### **Lutte contre les discriminations : nouveaux rendez-vous début 2005**

**nouveau**

Alors que plusieurs rendez-vous sur l'égalité des chances sont d'ores et déjà programmés au début de l'année prochaine, 2004 restera marquée par l'irruption du débat dans l'entreprise comme dans le monde politique : création d'une Haute Autorité de lutte contre les discriminations, signature d'une charte en faveur de la

diversité par une quarantaine de grandes entreprises. Face au vieillissement de leurs effectifs et aux difficultés persistantes de recrutement dans certains secteurs d'activité, les chefs d'entreprise sont en effet contraints de repenser leurs procédures.

FOUTEAU Carine, Les Echos, n°19315, 27/12/2004, p.2

#### **Lancement du "Pacte" seniors**

Les quinquagénaires chômeurs de longue durée pourront accéder aux différentes fonctions publiques, sans concours ni condition de diplôme, mais après une formation d'adaptation à l'emploi. Tel est l'objectif du "Pacte" seniors lancé par Renaud Dutreil, ministre de la fonction publique et de la réforme de l'Etat, en octobre dernier. Ce dispositif permettra aux personnes âgées de plus de 50 ans en chômage de longue durée d'intégrer la fonction publique, au terme d'une période de formation alternée d'une durée maximale de deux ans.

LEBLANC Virginie. - INFFO FLASH n° 645, 16 au 31 octobre 2004, p.11

#### **La possibilité de cumuler emploi et retraite restera limitée**

Environ 300 000 personnes seulement cumulent un emploi et une retraite. Pour augmenter le taux d'activité des seniors, Michel Camdessus préconise d'autoriser la possibilité de cumuler emploi et retraite. Le dispositif, qui entrera en vigueur au 1er janvier 2005, introduit une innovation majeure : il sera désormais possible de percevoir sa pension tout en travaillant chez son ancien employeur, après un délais de six mois, ce qui est aujourd'hui interdit.

LE BILLON Véronique LEFEBVRE Etienne. - LES ECHOS, 25/10/2004, p.3

#### **PRP : le temps partiel régule-t-il le vieillissement au travail?**

La préretraite progressive (PRP), dispositif qui permet aux salariés de travailler à mi-temps après 55 ans en contrepartie d'embauches, disparaîtra fin 2004. Pourtant, les personnes qui en ont bénéficié portent un jugement généralement très positif sur la PRP. Grâce au passage à temps partiel, des salariés qui ont connu de graves soucis de santé peuvent continuer à travailler ; certains peuvent réaménager leur temps de travail, lorsque les horaires "atypiques" auxquels ils étaient soumis deviennent moins supportables ; d'autres, enfin, atténuent ainsi la pénibilité de tâches physiquement exigeantes ou sous contrainte de temps. Dans un contexte d'allongement de la durée de cotisation et de suppression quasi totale des préretraites, examiner l'usage de la PRP est l'occasion de s'interroger sur les conditions du maintien dans l'emploi des seniors.

MOLINIE Anne-Françoise, JOLIVET Annie, VOLKOFF Serge, Centre d'études de l'emploi. - CONNAISSANCE DE L'EMPLOI, n° 8, octobre 2004, 4 p.

#### **Politique publique de l'emploi : le défi des seniors**

Renforcer le taux d'activité des plus de 50 ans représente un défi pour la France, qui enregistre l'âge de cessation d'activité le plus précoce d'Europe. Avant 1994, les politiques d'emploi ont principalement soutenu le retrait des seniors du marché du travail. Durant les dix dernières années, l'embauche des seniors en contrat aidé a fortement progressé. Ceci a permis d'amener le taux d'emploi des 50-69 ans à 43 % en 2001. Mais au final, sur cette période, aucun redéploiement n'est intervenu entre politique de retrait d'activité (dite politique "passive") et politique favorisant le maintien sur le marché du travail (dite politique "active").

ADJERAD Saïd, Problèmes économiques, n° 2840, 21 janvier 2004. – pp.6-9

#### **Les sociétés à l'épreuve du vieillissement. Le défi de l'emploi en seconde partie de carrière**

Le vieillissement affecte les sociétés développées dans toutes leurs dimensions (façons de travailler, temps sociaux, cycle de vie, etc.) et mener une réforme des retraites sans y inclure un volet emploi ne peut résoudre l'ensemble du problème. L'auteur fait le point sur cet indispensable volet emploi et, en particulier, sur la gestion de l'emploi des travailleurs vieillissants, au travers d'analyses comparatives des situations des principaux pays développés. Elle propose également une typologie des politiques de protection sociale et d'emploi, et des cultures de l'âge et précise l'impact de ces configurations institutionnelles sur l'activité des travailleurs âgés.

GUILLEMARD Anne-Marie. – Futuribles, n° 299, juillet-août 2004. - pp. 45-67

#### **Agés et problèmes d'emploi : les "anciens" dans la ligne de mire**

L'arrivée en fin de carrière des premiers enfants du "baby boom" pose un défi économique et social sans précédent, touchant aussi bien à la retraite qu'aux conditions de travail, à la formation ou encore à la santé. Entretien avec Bernard Quintreau sur son rapport présenté au Conseil économique et social, "Agés et emploi à l'horizon 2010".

VERGNIES, Jean-Frédéric. - Formation emploi, n° 79, juillet-septembre 2002. - pp. 5-13

#### **Anne-Marie Guillemard, sociologue : sécuriser les trajectoires de vie et non l'emploi**

Les parcours des salariés ne sont pas standardisés. Pourtant, l'indemnisation du non travail est actuellement concentrée en fin de carrière. Il faudrait revoir la répartition des périodes de travail et de non travail indemnisées au cours de l'existence.

LACOURCELLE, Céline. - Entreprise et carrières, n° 630, du 16 au 22 juillet 2002. - pp. 28-29

#### **Agés et emploi : propositions pour une politique concertée de gestion prévisionnelle des âges**

Ce rapport propose un plan d'action pluri-annuel sur la gestion prévisionnelle des âges et sur l'incitation au maintien dans l'emploi des salariés âgés. Pour ce faire, quatre points sont développés : 1. les raisons de l'urgence de la mise en oeuvre d'initiatives. 2. les conditions à réunir pour en assurer la réussite. 3. les transformations en profondeur à engager. 4. l'esquisse du déroulement d'un plan d'action.

QUINTREAU, Bernard. - Paris : Ministère de l'emploi et de la solidarité, 2002. - 75 p.

## **Le vieillissement de la population française et ses conséquences sur les politiques publiques (bibliographie)**

Bibliographie de l'ENA sur "la gestion des âges et emploi". Le premier thème concerne les statistiques sur la population active, le second thème, le vieillissement et l'emploi.  
Ecole Nationale d'Administration. - 4 octobre 2001. - 8 p.

### **Age et travail : un axe de réflexion essentiel pour l'avenir des retraites**

Le premier objectif du colloque "Age et Travail", organisé par le Conseil d'orientation des retraites, présenté ici, est de faire l'état des lieux d'une situation qui doit évoluer, tout en tenant compte des aspirations au travail, des conditions de travail et de la pénibilité, ainsi que des objectifs de compétitivité et d'efficacité. Le second objectif est de chercher collectivement tous les moyens qui peuvent être utilisés pour faire d'un objectif souhaitable un objectif accessible.

Collectif d'auteurs, Conseil d'orientation des retraites. - Paris : la documentation française, 2001. - 197 p.

## **4 - Conséquences sur les politiques publiques**

### **4.2 - La question des retraites**

#### **Préretraites : les entreprises jouent les prolongations**

Suppression des préretraites progressives, renchérissement du coût des préretraites maison, dispositif Casa ou Cats réduit... Malgré des conditions plus restrictives, les entreprises continuent à recourir aux préretraites. Au grand dam du gouvernement qui fait le "forcing" pour garder les seniors au travail.

BARIET Anne. - Entreprise et carrières, n° 705, du 24 février au 1<sup>er</sup> mars 2004. - pp. 20-23

#### **Départ à la retraite : une perspective internationale**

Cet article analyse sous une perspective internationale le phénomène de départ anticipé à la retraite et ses conséquences sur les systèmes de protection sociale.

JOUSTEN Alain. - Problèmes économiques, n° 2840, 21 janvier 2004. - pp. 1-5

#### **Moins de préretraite en 2001. Les dispositifs de cessation anticipée d'activité publics ou conventionnels**

Les préretraités bénéficiant de dispositifs publics sont de moins en moins nombreux. Leur nombre est en diminution continue depuis 1998 et ne dépasse plus que légèrement 200 000 à la fin de l'année 2001 (- 5,3 % sur un an). Si les effectifs de préretraités sont en diminution ces dernières années, les chômeurs indemnisés de 55 ans ou plus sont plus nombreux. Pour la première fois depuis six ans, les travailleurs âgés de 55 à 59 ans sont davantage entrés en chômage indemnisé qu'en préretraite publique. Les personnes de cet âge sont un peu plus en activité que l'année précédente : leur taux d'activité atteint 55,4 % en mars 2001.

ANGLARET David. - PREMIERES SYNTHESSES, n° 03.1, janvier 2003. - 4 p.

#### **La réforme des retraites du régime général de 1993 : quel impact sur les taux d'activité des 60-64 ans ?**

1. La réforme de 1993 du régime général
2. La réforme de 1993 contribuera à accroître de plus de 3 points le taux d'activité des 60-64 ans à l'horizon 2005
3. L'effet de la réforme de 1993 aura presque doublé à l'horizon 2040.

BARDAJI, José. - Direction des études et synthèses économiques, 26 octobre 2001. - 6 p.

#### **Les retraites en France à l'horizon 2040 : un essai de prospective**

Les auteurs de cet article dégagent sept enseignements majeurs et soulignent notamment l'urgence de certaines mesures qu'il conviendrait d'adopter, mesures qui ne concernent pas uniquement la retraite, mais plus généralement la dynamique de la société française et celle du marché de l'emploi.

PARANT, Alain, DE JOUVENEL, Hugues, DELANNOY, Benjamin. - Futuribles, n° 268, octobre 2001. - pp. 5-30

#### **Les "quinquas" au ban de l'entreprise ?**

En 1995, d'après l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE), la France était le pays industrialisé où le taux d'actifs parmi les gens âgés de 55 à 64 ans était le plus faible. Avec la préretraite et les nouveaux dispositifs comme l'Allocation de remplacement pour l'emploi, les systèmes pour se séparer des salariés âgés se sont multipliés. Cette enquête tente d'expliquer pourquoi cette situation est acceptée par les pouvoirs publics, les entreprises et les salariés.

POPOVICI, Adrien, GUERIN, Jean-Yves. - Liaisons sociales mensuel, n° 112, octobre 1996. - pp. 20-31

---

## **5 - Situation à l'étranger**

### **5.1 - Projections démographiques**

#### **Evolutions démographiques en Europe à l'horizon 2050**

Dans les principaux pays européens, les générations du baby-boom, qui ont élargi durant plus de trente ans les effectifs de la population en âge de travailler, atteignent désormais l'âge de la retraite. Joint à ce phénomène

transitoire, la baisse de la fécondité et l'allongement de la durée de vie vont, au cours du prochain demi-siècle, cantonner la croissance démographique à la population des retraités. Autour des projections principales, des variantes retenant des hypothèses plus élevées de fécondité ou d'immigration mettent en évidence l'inertie des évolutions démographiques et la tendance inéluctable au rétrécissement du nombre des actifs relativement à celui des retraités.

SLEIMAN, Rakhsat. – La lettre du Cepii, n° 219, janvier 2003. – 4 p.

#### **Vieillesse de la population : gâchis humain ou responsabilité sociale ?**

Les décennies à venir verront la population, ses effectifs comme sa structure par âge, changer profondément dans les pays de l'OCDE, du fait de la baisse de la fécondité et de l'allongement de l'espérance de vie. Le propos de cet article est double : analyser les effets du vieillissement sur le marché du travail, puis examiner les principales mesures possibles pour y faire face.

SPIEZIA Vincenzo. - Revue internationale du travail, n° 1-2, janvier-février 2002. – pp. 77-121

#### **Projections démographiques de quelques pays de l'union européenne (Allemagne, France, Italie, Royaume-Uni, Pays-Bas, Suède)**

Cette étude propose, dans une première partie, un rappel des grandes tendances démographiques observées en Allemagne, France, Italie, Royaume-Uni, Pays-Bas et Suède depuis quelques décennies, ainsi qu'une brève description de la structure de leur population au 1er janvier 2000. La deuxième partie consiste en la présentation détaillée d'un jeu de projections démographiques élaborées pour les pays cités à l'horizon 2050. Les résultats démontrent que la poursuite du vieillissement de la population européenne dans les prochaines décennies est inéluctable et se produira quelle que soit la fécondité.

CEPII, SLEIMAN Rakhsat. - Paris : CEPII, 2002. - 79 p.

## **5 - Situation à l'étranger**

### **5.2 - Seniors et entreprises face au vieillissement**

#### **Ces employeurs allemands qui choisissent d'embaucher des seniors**

Fahrion engineering (Allemagne), conçoit des usines pour l'industrie automobile et la construction aéronautique et navale. Otmar Fahrion apprécie les qualités des seniors, "les ingénieurs âgés sont une pierre précieuse" dit-il, et il a passé une annonce : sur 700 candidatures 170 correspondaient exactement au profil recherché, il a embauché 12 collaborateurs très compétents, ayant une expérience de la vie au travail qui les rend presque immédiatement opérationnel.

VERSIEUX Nathalie. – Les Echos, 14/09/2004. – p.9

#### **En Suède, Volvo fait travailler ses salariés âgés**

Les entreprises suédoises adaptent les fonctions pour réduire la pénibilité du travail. C'est par ce type d'aménagement que la Suède affiche un taux d'emploi de 81 % pour les hommes de 55-59 ans et de plus de 77 % pour les femmes de la même tranche d'âge, contre 40 % en moyenne dans les pays de l'Union européenne.

MAILLARD, Sébastien. – La Croix, 29 décembre 2003. – p. 7

#### **Faible taux de participation des salariés âgés en Europe Continentale : où se fait la différence avec les Etats-Unis ?**

Comparaison entre la France et les Etats-Unis en ce qui concerne la formation, la qualification, la profession, la rémunération et le secteur d'appartenance des salariés âgés. Il apparaît qu'aux Etats-Unis, les salariés peu qualifiés ainsi que ceux des secteurs des services et des commerces, sont sur-représentés parmi les salariés âgés, alors qu'ils sont sous-représentés en France.

CDC IXIS Capital markets. – Flash, n° 2003-192, 22 juillet 2003. – 6 p.

#### **Les seniors dans les entreprises européennes : bonnes pratiques**

Dans tous les pays européens, il a été décidé, pour équilibrer les régimes de retraite, d'agir sur la durée de cotisation des actifs. Peuvent être qualifiées de "bonnes pratiques" l'ensemble coordonné des dispositifs de gestion qui permette d'atteindre un double objectif : faire en sorte que les salariés soient effectivement employés jusqu'à un âge leur permettant d'obtenir une pension complète ; entretenir, voire développer, les capacités des travailleurs de telle façon que leur productivité ne diminue pas avec l'âge.

GIPMIS, REDOR Dominique. – La lettre du Gipmis, n° 21, juillet 2004. – 4 p.

#### **Equal. Le troupeau d'éléphants et le DRH**

Au-delà de la lutte contre les discriminations, dont celle par l'âge, les entreprises pourraient évoluer vers un comportement positif et faire de la diversité de leurs salariés un atout stratégique. Favoriser cette évolution est l'un des buts du projet Equallité, soutenu par le Fonds Social Européen (FSE) et le Programme d'Initiative Communautaire Equal.

Entreprises formation, n° 136, mars-avril 2003. – pp. 26-30

#### **Actes du 40ème anniversaire de l'AEDP. Employabilité, gestion des âges et dialogue social**

- "L'âge de la retraite n'est pas le même dans tous les Etats", avec les interventions d'Hélène Clark-Dageville de la Commission Européenne Emploi et Affaires Sociales et de Bernard Quintreau;

- "La gestion des fins de carrières en droit du travail", avec les interventions d'Alain Sauret, Hermine Voute, Julian Roskill et Inigo Sagardoy, responsables de différents cabinets de consultants européens;

- "Meilleures pratiques RH", avec les interventions de Rüdiger Schäffer, Stefano Molina, Merja Helkelä, Glyn House et Cécile Rabault, représentants d'entreprises européennes.

### **Travail et vieillissement. Quelles perspectives d'emploi et de formation ?**

L'Europe est confrontée à une évolution démographique sans précédent qui l'amène à revoir les politiques sociales et économiques conduites jusqu'à présent. La remise en cause de l'équilibre du régime des retraites, du fait de l'allongement de la durée moyenne de vie et du vieillissement de la population, est apparue comme le problème le plus visible. Mais c'est en réalité la question du rapport au travail et de la place et du rôle des différentes générations qui est posée.

SANTELMANN, Paul. - Paris : La Documentation française, 2002. - 80 p. - (Problèmes politiques et sociaux, n° 873, avril 2002)

### **Formation tout au long de la vie et carrières en Europe. L'analyse longitudinale du marché du travail**

Face à de nouvelles évolutions, la demande de formation tout au long de la vie va être puissamment propulsée: l'offre de formation doit donc aujourd'hui s'adapter, créer, se diversifier pour reconnaître de nouveaux segments de besoins spécifiques. Cet ouvrage présente techniques, analyses et applications pour répondre à ces nouveaux besoins. Au sommaire sept chapitres dont un sur la formation continue et différentes catégories de salariés, y compris les seniors.

Collectif d'auteurs. - Marseille : Céreq, 2002. - 382 p. - (Documents, n° 164, série séminaire, mai 2002)

### **Former les actifs âgés en Europe**

Malgré une perspective globale d'allongement de la durée de la vie, il est aujourd'hui difficile aux travailleurs âgés de travailler et de se former, et cette réalité s'impose à travers l'Europe. Le point sur la formation et le marché du travail des travailleurs âgés en Europe.

BEHAGUE, Eliane. - Actualité de la formation permanente, n° 175, novembre-décembre 2001. - pp. 131-135

### **Les salariés seniors : quel avenir dans l'entreprise ? Enquête dans cinq pays : Allemagne, Royaume-Uni, Suède, Etats-Unis, Japon**

Cet ouvrage présente une enquête menée dans des entreprises de cinq pays. Ces derniers semblent soucieux de ne plus favoriser des politiques de préretraites subventionnées, motivées par des facteurs économiques, ou encore de chômage inactif indemnisé. D'ailleurs, le souci de l'équilibre des régimes de retraite et, dans certains cas, la perspective d'une pénurie de main-d'oeuvre les poussent à aller dans ce sens. Des pistes de solutions sont explorées dans les entreprises étudiées, notamment au Japon.

CHASSARD, Yves, SINGER, Véronique, TESSIER, Monique. - Paris : Groupe Bernard Brunhes, 2001.

### **Agés et limites mouvants : le vieillissement et la flexibilisation envisagés dans la perspective du cycle de vie**

Dans une économie flexible et exigeante, les Etats et les entreprises doivent trouver une réponse différente au problème du vieillissement inévitable de la population. Une distribution plus équilibrée du travail, de l'éducation et des loisirs sur l'ensemble du cycle de vie s'impose. Il convient d'investir dans l'éducation et la formation pour toutes les classes d'âge, afin de créer des possibilités de formation et d'orientation professionnelle et de soutien individuel tout au long de la vie.

MUFFELS RUUD, J.A. - Formation professionnelle CEDEFOP, n° 19/2000, 1er semestre 2000. - pp. 17-32

### **Les vieillissements dans le travail : actes du colloque européen du 12 juin 1991**

Jusqu'à présent, les politiques de gestion de l'emploi ont rarement évité les processus d'exclusion des salariés, accélérés par le vieillissement de la population active. Des chercheurs, des responsables d'entreprises et des syndicalistes ont été réunis par l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail et la Fondation Européenne pour l'Amélioration des Conditions de Vie et de Travail de Dublin. Des axes de réflexion et d'actions sont proposés pour éviter l'exclusion et les problèmes qui y sont associés.

Collectif d'auteurs, ANACT. - Montrouge : Editions de l'ANACT, 1992. - 120 p. - (Points de repère)

## **5 - Situation à l'étranger**

### **5.3 - Les seniors et le marché du travail**

#### **Travailleurs âgés : l'or gris du marché du travail**

Maintenir sur le marché du travail les travailleurs âgés est devenu un objectif important du fait de la demande toujours croissante en main-d'oeuvre, du nombre insuffisant de jeunes arrivants sur le marché du travail et de la pénurie de personnel qualifié qui s'ensuit. Est qualifié comme travailleur âgé tout salarié(e) qui a 45 ans révolus. L'expérience montre qu'il est déjà difficile de retrouver un emploi à cet âge-là. C'est pourquoi il est nécessaire de préparer cette période de la vie professionnelle : adaptation du poste de travail et formation continue entre autres.

STENDERUP Poul, HILDEBRANDT Eckart, JOUBERT France. - POUR, n° 180, décembre 2003. - pp. 147-154

#### **L'emploi des salariés âgés. Perspectives et comparaisons internationales**

Le phénomène du vieillissement de la population européenne ira en s'aggravant dans les années à venir et devrait accentuer deux phénomènes latents : le problème du financement des retraites des baby-boomers et les difficultés de recrutement, voire les risques de pénurie de main d'oeuvre, résultant du déclin possible de la population active. S'inspirant des pratiques à l'oeuvre dans différents pays confrontés à des problèmes similaires, l'auteur présente une série de mesures susceptibles d'inciter au maintien en activité, voire au recrutement, des salariés âgés.

MICHAUX, François. - Futuribles, n° 275, mai 2002. - pp. 27-36

### **Vers une pénurie de personnel qualifié ?**

L'arrivée, sur le marché du travail, des générations creuses du baby krach, au moment où les générations nombreuses du baby boom partiront à la retraite, risque de se traduire, en Europe, par une diminution de 30 millions d'actifs. Ainsi risquons-nous, particulièrement si la croissance économique se maintenait à un niveau élevé, de souffrir durablement de pénurie de main-d'oeuvre, notamment pour les emplois qualifiés. Dans le secteur de la métallurgie, le phénomène est déjà très sensible, en France comme dans les autres pays industrialisés.

MICHAUX, François. - Futuribles, n° 254, juin 2000. - pp. 45-53

## **5 - Situation à l'étranger**

### **5.4 - Conséquences sur les politiques publiques**

#### **Vieillesse, niveau du revenu, partage du revenu**

S'il n'est pas corrigé par un allongement considérable de la durée d'activité, le vieillissement démographique pose deux problèmes économiques distincts, même s'ils ont des points de recoupement. Celui de l'évolution du revenu par habitant (moins de producteurs par habitant) ; celui du partage des revenus entre actifs et retraités. Dans le premier cas il faut accroître la production par tête, dans le second il s'agit surtout d'un choix social d'équité générationnelle.

CDC IXIS Capital markets. - Flash, n° 2003-186, 11 juillet 2003. - 8 p.

#### **L'emploi des seniors en Europe du Nord**

Les principaux enseignements, tirés d'expériences menées en Europe du Nord et au Royaume-Uni, au cours des années 90, sur les régimes de retraites et les conditions de travail et d'emploi des travailleurs de plus de 50 ans, sont que les mesures de long terme, telles que l'amélioration de la formation professionnelle et des conditions de travail sont les plus adaptées. Un savant dosage de renforcement des incitations financières et d'assouplissement des conditions d'activité apparaît ainsi le plus propice à la construction d'un compromis social de qualité.

DELTEIL, Violaine, REDOR, Dominique. - Premières informations et premières synthèses, n° 10.3, mars 2003. - 8 p.

#### **Gestion prévisionnelle des âges : une urgence**

Le forum Europeemploi des 6 et 7 décembre 2001, manifestation de lancement du programme Equal, avait permis de souligner l'importance du thème " âge et travail ", concrétisé par de nombreux projets. Il existe maintenant une prise de conscience qu'il importe de prendre en compte et de développer en concertation au niveau européen.

QUINTREAU, Bernard. - Racine, n° 57, octobre 2002. - pp. 12-14

#### **Prolonger l'emploi après 55 ans : les expériences de l'Europe du Nord**

Equilibrer la gestion des régimes de retraite à long terme, tel est l'objectif de la plupart des pays d'Europe. Les expériences des pays les plus engagés dans les réformes portent autant sur les politiques de l'emploi et les conditions de travail que sur le financement des retraites. Confrontés au vieillissement de sa population active, la France peine à formuler une réponse ; les pays du Nord de l'Europe ont déjà abordé la question depuis le milieu des années 90.

La lettre du GIPMIS, n° 14, septembre 2002. - 4 p.

#### **Le salut par l'immigration ?**

Les uns, parce qu'ils s'inquiètent du risque de pénurie de main-d'oeuvre, les autres, parce qu'ils se préoccupent du vieillissement démographique et du déséquilibre tendanciel entre actifs et retraités, envisagent le recours à l'immigration étrangère comme une solution palliative. Cet article rend compte du résultat de ces projections mais montre que malgré tout le recours à l'immigration ne saurait être la panacée.

PARANT, Alain. - Futuribles, n° 254, juin 2000. - pp. 55-65

#### **Vieillesse démographique et migration : quand les Nations Unies veulent remplir le tonneau des Danaïdes...**

Le rapport sur les "migrations de remplacement", publié par les Nations Unies en mars 2000, constate que l'évolution démographique probable des pays développés, notamment européens, conduira dans la plupart d'entre eux à un excédent des décès sur les naissances, à terme plus ou moins rapproché, ainsi qu'à un vieillissement accentué de la population. L'immigration pourrait-elle combler ces déficits et rééquilibrer la pyramide des âges ?

LERIDON, Henri. - Population et sociétés, n° 358, juin 2000. - 4 p.