

Vivre et travailler plus longtemps

par Mark Keese, Administrateur principal,
Division d'analyse et politique d'emploi, OCDE

On vit désormais plus longtemps, mais ce qui représente un avantage pour les individus pourrait se révéler catastrophique pour les sociétés. À moins que les pays de l'OCDE n'adaptent leurs politiques de l'emploi et leurs politiques sociales en fonction des réalités démographiques, ils devront faire face à une contraction de leur population active et à une baisse de leur prospérité. L'OCDE a analysé les politiques menées dans 21 pays.

Dans les pays de l'OCDE, moins de 60 % des personnes âgées de 50 à 64 ans occupent, en moyenne, un emploi. En ce qui concerne les personnes d'âge très actif (25-49 ans), la proportion atteint 75 %. Si rien n'est fait, il pourrait ne plus y avoir qu'un seul actif par retraité dans les pays européens d'ici 2050. En conséquence, le marché du travail pourrait accuser un recul de près de 15 % dans l'UE 15 au cours des cinq prochaines décennies. Le Japon est confronté à un problème démographique plus grave encore : sa population active pourrait diminuer de plus de 30 %. En revanche, aux États-Unis, où les travailleurs sont plus jeunes, leur nombre devrait continuer à s'accroître - plus lentement certes que par le passé - sous l'effet de l'immigration et de taux de natalité plus élevés que dans la plupart des autres pays de l'OCDE.

D'après les recherches menées à l'OCDE, il existe pour l'essentiel trois contre-incitations au travail ou obstacles à l'emploi pour les travailleurs âgés.

Premièrement, les systèmes de protection sociale, notamment les régimes de retraite et les régimes d'invalidité et de chômage, ont souvent pour effet d'inciter les personnes à quitter la vie active avant l'âge officiel de la retraite. De plus, dans de nombreux cas, il n'est pas intéressant financièrement de travailler au-delà de 65 ans. Par le passé, certains gouvernements ont encouragé les retraites anticipées en réaction à un chômage élevé et persistant, estimant à tort que les départs en retraite inciteraient les entreprises à proposer davantage d'emplois aux jeunes. Ainsi, la France se caractérise à la fois par l'un des taux de chômage des jeunes les plus élevés et l'un des âges effectifs de départ à la retraite les plus bas parmi les pays de l'OCDE.

Deuxièmement, des attitudes négatives à l'égard des travailleurs âgés sont encore largement répandues, comme en témoignent des pratiques en matière d'embauche et de licenciement qui les défavorisent systématiquement. De l'avis de nombreux employeurs, les seniors sont moins productifs que les jeunes. Qui plus est, ils bénéficient rarement de formations en cours d'emploi, si bien que leurs qualifications peuvent devenir obsolètes. Certains employeurs pensent à tort que les travailleurs âgés ne sont pas capables d'adaptation ou résistent au changement. On observe aussi une certaine ségrégation en fonction de l'âge au sein des services publics de l'emploi : dans plusieurs pays, les travailleurs âgés ne sont pas soumis à l'obligation de recherche d'emploi et sont beaucoup moins susceptibles que les jeunes d'être pris en compte par les politiques actives du marché du travail.

Troisièmement, les conditions de travail sont souvent mal adaptées aux besoins et aux capacités des travailleurs âgés. Du fait de modes de travail rigides, nombre de seniors doivent faire face à un choix difficile entre un emploi et une retraite à plein temps. Les travailleurs âgés entraînent souvent des coûts plus importants que les travailleurs jeunes, parce que leurs salaires ou les coûts de main-d'œuvre non salariaux les concernant - indemnités ou assurance maladie - sont plus élevés. Face à des règles de protection de l'emploi excessivement rigoureuses, les employeurs peuvent aussi chercher à inciter les travailleurs âgés à quitter la vie active par le biais de dispositifs de préretraite souvent financés en partie sur des fonds publics.

Orientations possibles

Une approche efficace se doit de tenir compte de la gamme complète des facteurs qui poussent les travailleurs âgés à sortir du marché du travail ou bien qui les incitent à prendre une retraite anticipée. C'est aux pouvoirs publics qu'il incombe principalement de réduire les contre-incitations à la poursuite de la vie active en supprimant les passerelles permettant d'accéder à une retraite anticipée, en relevant l'âge de la retraite, en favorisant financièrement l'activité des seniors et en permettant d'associer avec une certaine souplesse revenu du travail et pension de retraite, de sorte qu'au final, le travailleur âgé dispose de ressources plus importantes.

La suppression des obstacles à l'embauche et au maintien dans l'emploi des travailleurs âgés relève à la fois des gouvernements et des partenaires sociaux. Certains pays ont cherché à remédier aux attitudes négatives des employeurs en adoptant une législation contre la discrimination fondée sur l'âge. D'autres ont préféré tabler sur des campagnes d'information publiques et la mise en œuvre de principes directeurs. Cela étant, ces deux approches devraient être appliquées. Il convient également de veiller à une meilleure adéquation des coûts des travailleurs âgés et de leur productivité. Enfin, il convient de trouver un juste équilibre entre la protection de l'emploi des travailleurs âgés et la promotion de la mobilité de ces derniers.

Agir sur l'employabilité appelle des mesures dans trois domaines : les qualifications, la recherche d'emploi et l'amélioration des conditions de travail. Les avantages associés à l'amélioration des qualifications au moyen de la formation peuvent être plus faibles pour les travailleurs âgés que pour les jeunes. Il est donc essentiel que des politiques d'apprentissage tout au long de la vie encouragent une amélioration permanente des qualifications durant la totalité de la vie active. Pour que ces politiques soient efficaces, les travailleurs de tous âges doivent être soumis aux mêmes obligations de recherche d'emploi. Les services publics de l'emploi auront peut-être besoin de ressources supplémentaires pour assurer une aide adaptée aux plus de 50 ans. L'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité du travail des travailleurs de tous âges aidera également les futures générations de travailleurs âgés à rester plus longtemps en activité.