

L'emploi des travailleurs âgés: Un bon investissement en toutes circonstances Rapport de l'AARP

Un nouveau rapport appelé à faire date publié par l'AARP remet en question un certain nombre d'idées reçues en ce qui concerne les travailleurs de 50 ans et plus et montre que les coûts supplémentaires liés à leur emploi sont tout au plus minimes et que les avantages qu'ils offrent en termes de production leur confèrent un rapport coût-efficacité bien supérieur à ce que pensent en général beaucoup d'employeurs.

D'après l'étude *Case for Workers Age 50+ : Planning for Tomorrow's Talent Needs in Today's Competitive Environment* (L'emploi des travailleurs âgés de 50 ans et plus: Planifier les besoins en capacités de demain dans l'environnement compétitif actuel) établie par le Cabinet international de conseil en ressources humaines Towers Perrin pour l'AARP, les entreprises sont nombreuses à considérer que les travailleurs de 50 ans et plus « coûtent plus cher » que des travailleurs plus jeunes.

Or, l'analyse AARP/Towers Perrin a montré que le coût supplémentaire total par salarié, en termes de rémunération, lié au maintien en activité ou à l'embauche de travailleurs âgés de 50 ans et plus est négligeable et, en tout état de cause, reste inférieur à 3 pour cent dans les grands secteurs industriels. Dans le même temps, certaines recherches ont conclu que les travailleurs âgés sont plus enclins à donner davantage d'eux-mêmes dans leur emploi que les travailleurs plus jeunes.

Un précédent rapport du cabinet Towers Perrin signalait qu'il existait une forte corrélation entre la motivation et l'investissement personnel et concluait que tous deux s'accroissaient avec l'âge. Il révélait en outre l'existence d'un lien étroit entre l'investissement personnel des salariés et la performance financière, les sociétés où l'on observe un investissement personnel plus marqué de la part des salariés obtenant en général de meilleurs résultats que celles où cet investissement est plus faible.

L'étude dont il est ici question est publiée à un moment où les projections indiquent que d'ici 2012, près de 20 pour cent de la population active sera âgée de 55 ans ou plus, contre moins de 13 pour cent en 2000. Cette évolution devrait se poursuivre, les enquêtes de l'AARP signalant que plus des deux tiers (68%) des travailleurs âgés de 50 à 70 ans déclarent qu'ils envisagent de continuer à travailler bien après l'âge de la retraite.

L'AARP a fait réaliser cette étude dans le but d'évaluer l'intérêt qu'a un employeur à investir dans le maintien en activité ou l'embauche des travailleurs de 50 ans et plus. Le rapport établi par le cabinet Towers Perrin se fonde sur l'analyse approfondie d'informations provenant d'entreprises, de recherches menées par l'AARP, de sources publiques et d'autres sources indépendantes - données démographiques, programmes de prestations offerts par plus de 700 sociétés et enquêtes auprès de travailleurs et d'employeurs.

Le rapport s'intéresse en particulier à quatre secteurs - énergie, services financiers, soins de santé et commerce de détail - mais ses résultats peuvent s'appliquer à de nombreuses entreprises d'autres secteurs.

Ses principales conclusions sont notamment les suivantes :

- Le coût supplémentaire total par salarié, en termes de rémunération, lié au maintien en activité d'un plus grand nombre de travailleurs de 50 ans et plus est très faible et ne dépasse pas 3 pour cent par an en ce qui concerne les branches et les emplois considérés dans l'étude. A ce surcoût, il convient d'opposer les coûts de remplacement de salariés chevronnés possédant une connaissance approfondie de leur entreprise et un savoir-faire de leur métier, ainsi que le temps consacré à sélectionner et former de nouveaux travailleurs.
- Dans le cas du recrutement de travailleurs âgés, les différences en matière de coûts de rémunération totaux moyens en fonction de l'âge sont négligeables et tournent autour d'1 pour cent par an en ce qui concerne les quatre catégories d'emplois examinées.
- Les travailleurs âgés de 50 ans et plus sont plus enclins à donner davantage d'eux-mêmes dans leur emploi que leurs homologues plus jeunes, d'après une nouvelle analyse de données rassemblée dans le cadre d'une étude portant sur plus de 35 000 salariés réalisée en 2003 par le cabinet Towers Perrin.
- Les dix principaux employeurs interrogés aux fins de l'étude ont déclaré, sans exception, que les travailleurs âgés de 50 ans et plus possèdent une expérience et des atouts qui présentent une valeur considérable pour leurs entreprises.

[Lien vers le résumé et la version intégrale du rapport](#)