

4 – Données internationales et stratégie européenne

Comparaisons internationales des taux d'activité et de chômage des plus de 55 ans

1999 2 sexes	Taux d'activité			Taux de chômage		
	55-59 ans	60-64 ans	65 ans +	55-59 ans	60-64 ans	65 ans +
France	59,2	15,6	1,3	9,9	4,1	1,7
Allemagne	65,2	20,8	2,7	15,8	6,9	1,3
Pays-Bas	49,8	15,6	6,3	3,0	0,0	0,0
Suède (*)	81,7	49,9	7,3	6,2	7,3	0,0
Japon	76,3	56,3	23,4	3,9	7,9	2,0
Etats-Unis	69,8	46,4	12,3	2,7	2,7	3,1

(*) : chiffres 1998

1999 Hommes	Taux d'activité			Taux de chômage		
	55-59 ans	60-64 ans	65 ans +	55-59 ans	60-64 ans	65 ans +
France	67,7	16,7	1,9	9,7	4,5	1,9
Allemagne	76,4	29,7	4,6	14,6	7,4	0,8
Pays-Bas	66,7	23,2	10,7	2,6	0,0	0,0
Suède (*)	84,5	54,6	12,8	7,6	8,1	0,0
Japon	94,7	74,1	35,5	4,4	10,2	2,9
Etats-Unis	78,4	54,8	16,9	2,7	2,8	3,0

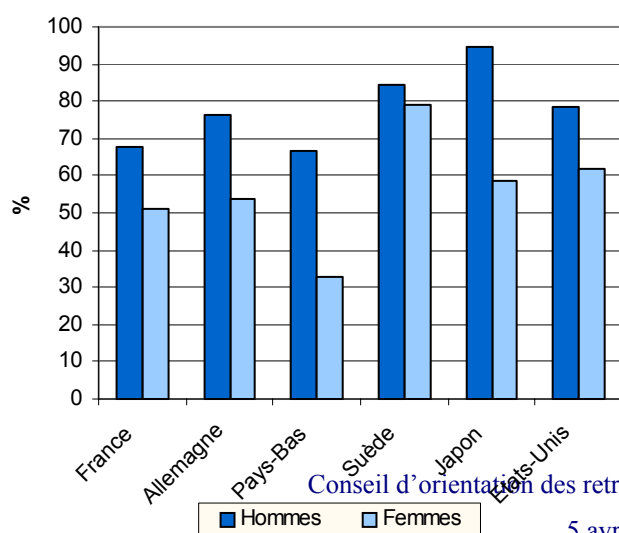
(*) : chiffres 1998

1999 Femmes	Taux d'activité			Taux de chômage		
	55-59 ans	60-64 ans	65 ans +	55-59 ans	60-64 ans	65 ans +
France	50,9	14,5	0,9	10,2	3,7	1,5
Allemagne	53,8	12,1	1,6	17,5	5,5	2,2
Pays-Bas	32,8	8,6	2,1	3,8	0,0	0,0
Suède (*)	78,9	45,4	2,4	4,7	6,3	0,0
Japon	58,7	39,7	14,9	3,0	3,8	0,5
Etats-Unis	61,8	38,8	8,9	2,7	2,5	3,2

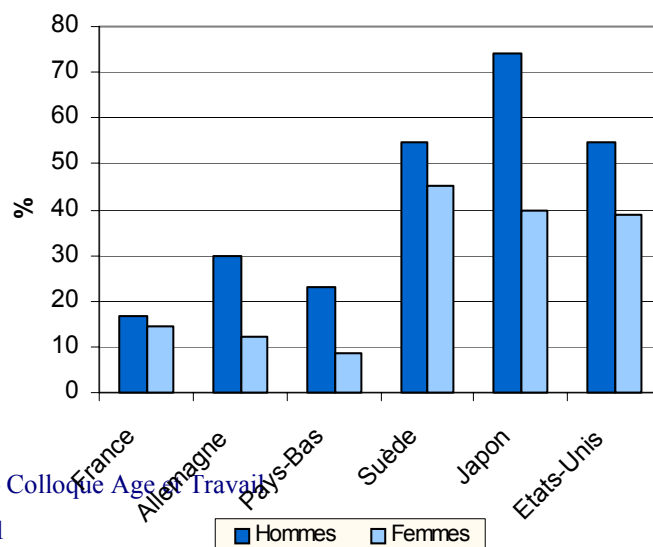
(*) : chiffres 1998

Source : OCDE 2000.

Taux d'activité 55-59 ans



Taux d'activité 60 à 64 ans



La stratégie européenne de développement des taux d'activité¹

En 1997, l'Union européenne a mis en place une stratégie de coordination des politiques de l'emploi des États membres, fondée sur l'échange des idées et l'identification de bonnes pratiques. Cette stratégie s'appuie sur quatre piliers (la capacité d'insertion professionnelle, l'esprit d'entreprise, la capacité d'adaptation et l'égalité des chances) à partir desquels sont élaborées tous les ans des lignes directrices. L'Union s'attache à promouvoir la poursuite d'activité des travailleurs âgés afin d'inverser la tendance qui a conduit les pays européens à favoriser la cessation anticipée d'activité pour lutter contre le chômage dans les années 70-80. Actuellement, le taux d'emploi des 55-64 ans atteint un niveau faible en Europe (un peu moins de 37% en 1999). Toutefois, les divergences entre les pays sont fortes : en Autriche, en Belgique, en France, en Italie et au Luxembourg, moins d'un tiers des personnes âgées de 55 à 64 ans occupent un emploi, tandis que cette proportion dépasse 50% en Suède, au Danemark et au Portugal.

1. Les orientations choisies pour relever les taux d'activité

Plusieurs orientations ont été prises en 1999 pour développer l'emploi des travailleurs âgés dans les États. Elles ont été suivies de mesures significatives dans certains pays.

Faciliter l'insertion professionnelle (ligne directrice 3) et réorienter les systèmes d'imposition et de prestations sociales (ligne directrice 4)

La plupart des États membres ont commencé à appliquer ou prévoient d'instaurer des mesures incitant les travailleurs les plus âgés à rester actifs en introduisant ou en renforçant des facteurs destinés à décourager la retraite anticipée. Les réformes les plus complètes ont été entreprises ou sont envisagées en Allemagne, aux Pays-Bas, en Autriche, au Danemark ou en Finlande. Dans certains pays, comme le Danemark, le régime des pensions d'invalidité doit être modifié. La Finlande paraît être le pays qui a adopté les mesures les plus importantes. Une large importance est donnée à une nouvelle perception de l'âge et du travail qui a paru être un élément déterminant des comportements. C'est ainsi qu'une campagne a été lancée sur le thème "L'expérience est une richesse nationale". Par ailleurs, ont été instaurées un ensemble de mesures destinées à encourager la prolongation de la vie active, comportant le relèvement de l'âge de la retraite, des éléments décourageant la retraite anticipée, des mesures facilitant le travail à temps partiel et les réorientations de carrière. L'Allemagne a adopté des dispositions favorisant le travail à temps partiel plutôt que la retraite anticipée. Mais ces dispositions paraissent avoir été souvent contournées, le bénéfice des périodes de temps partiel étant reporté pour la totalité en fin de carrière. Les Pays-Bas ont annoncé des mesures pour un traitement fiscal moins favorable de la retraite anticipée et une obligation de recherche d'emploi pour les chômeurs les plus âgés. L'Autriche a lancé une politique de prolongation de la vie active et envisage de relever l'âge de la retraite anticipée.

¹ (Document réalisé par Christelle Mandin – Institut d'études politiques, mars 2001)

Encourager l'éducation et la formation tout au long de la vie (lignes directrices 5 à 8)

L'accent est mis sur les mesures à prendre pour diminuer les différences d'accès à la formation entre les groupes d'âge. En effet, au sein de l'Union, les jeunes de 25 à 34 ans ont sept fois plus de chances de suivre une formation que les personnes âgées de 55 à 64 ans.

Moderniser l'organisation du travail (troisième pilier : la capacité d'adaptation)

De plus en plus, les États membres et les partenaires sociaux s'efforcent de prévoir des formes de travail adaptées aux besoins des travailleurs les plus âgés. En Autriche, plusieurs dispositions juridiques ont été adoptées, portant sur les modèles de temps de travail, des modalités de chômage partiel et des actions de sensibilisation à la retraite partielle. Les partenaires sociaux allemands et belges ont débattu d'initiatives sur le travail à temps partiel et de nouvelles modalités de travail. Les Pays-Bas ont lancé des actions pour retenir ou ramener les travailleurs âgés sur le marché du travail grâce à des mesures fiscales plus favorables. En Finlande, le programme "le bien-être au travail" est plus particulièrement axé sur les travailleurs âgés.

En ce qui concerne la France, le Conseil des ministres a émis en 1999 une recommandation à partir du constat que "les mesures prises afin d'inciter les travailleurs âgés à rester plus longtemps dans la vie active risquent de ne pas avoir un effet dissuasif suffisant face à l'ampleur du problème".

En effet, si le taux d'emploi² a augmenté entre 1998 et 1999 de 59,9% à 60,4%, cette amélioration a bénéficié davantage aux jeunes et aux femmes qu'aux salariés âgés et le taux d'emploi des personnes de plus de 55 ans reste particulièrement bas (28,3%).

2. Les objectifs définis lors du Sommet de Lisbonne

Lors du Sommet de Lisbonne, le Conseil a fixé un objectif ambitieux : porter le taux d'emploi de l'Union Européenne, qui est actuellement de 61%, au niveau de 70% d'ici 2010. Pour atteindre cet objectif, l'accent est mis non seulement sur l'emploi des femmes (dont le taux de participation au marché de travail devrait passer de 51% à 60%), mais aussi sur la nécessité d'encourager les salariés âgés à rester actifs. Cet élément est essentiel pour pouvoir en particulier faire face au défi du vieillissement de la population. En effet, si le ratio de dépendance démographique est incompressible, il est possible d'agir sur le ratio de dépendance économique. L'objectif est par conséquent de rendre compatibles et complémentaires les politiques économiques et sociales, de s'appuyer sur une croissance forte et sur le plein emploi pour augmenter le nombre de cotisants et faire face aux dépenses de protection sociale. Dans ce contexte, l'emploi des travailleurs les plus âgés est une préoccupation essentielle.

Les États sont encouragés à accentuer leurs efforts pour "définir des politiques destinées à prolonger la vie active dans le but d'améliorer la capacité des travailleurs âgés et les mesures d'incitation à leur intention afin qu'ils restent le plus longtemps possible dans la population active".

² Taux d'emploi des personnes de 20 à 65 ans

Une plus grande attention doit également être portée à la lutte contre la discrimination sur le marché du travail. dont l'importance a été reconnue dans l'article 13 du Traité d'Amsterdam en 1999. Cette dimension a été prise en compte dans la directive européenne sur l'égalité de traitement dans l'emploi, qui comporte un volet sur la discrimination par l'âge. Adoptée en octobre 2000, cette directive devra être appliquée d'ici 2006.

La position française

Le Gouvernement français a souligné la nécessité de mettre en œuvre une politique active pour accroître l'activité aux âges élevés et a proposé plusieurs axes de réflexion :³

- une plus grande maîtrise des dispositifs de sortie d'activité anticipée (modernisation des préretraites progressives, recentrage des préretraites totales sur les travailleurs ayant exercé des activités pénibles, resserrement progressif des dispositifs existants de préretraite contre embauche) ;
- une limitation des licenciements de salariés âgés (renforcement de l'objectif de reclassement interne des salariés âgés menacés, augmentation du coût de licenciement sec des salariés âgés, mise en place de dispositifs de reclassement externe) ;
- une réorganisation du travail accompagnant le processus de réduction du temps de travail et concourant à faire plus de place aux salariés âgés ;
- le développement des projets en matière de formation professionnelle pour augmenter l'employabilité des salariés âgés ;
- la mise en place d'incitations au retour à l'emploi des salariés âgés.

Les travaux réalisés par les associations européennes

Parallèlement au processus politique institutionnalisé, le thème de l'emploi des salariés âgés est soutenu par plusieurs associations européennes.

- En 1987, l'Association Internationale pour l'Étude de l'Économie et de l'Assurance (AIEEA), appelée Association de Genève, a lancé un programme de recherche international dans le domaine du travail et de la retraite, intitulé les *Quatre Piliers de la Retraite*⁴, le quatrième pilier étant le revenu dégagé par une activité à temps partiel en fin de carrière. Geneviève Reday-Mulvey, coordinatrice du programme édite deux fois par an un bulletin de recherche intitulé *The Four Pillars*.
- L'association européenne Eurolink Age, financée par la Direction Générale à l'emploi et aux affaires sociales de la Commission Européenne, a mené différents travaux de recherches sur l'âge et l'emploi. Elle a de plus proposé en 2000 un code de conduite européen⁵ qui s'appuie sur une recherche effectuée en 1997 dans huit États-membres. Ce code présente des lignes directrices permettant de mieux gérer les fins de carrière et d'éviter les discriminations fondées sur l'âge.

³ "Contribution française en réponse au questionnaire du Comité de la protection sociale sur les retraites" (février 2001)

⁴ (régimes légaux et conventionnels obligatoires, dispositifs facultatifs à base professionnelle, dispositifs facultatifs sans base professionnelle)

⁵ Eurolink Age (2000) *Le vieillissement dans l'emploi – Proposition pour un code de conduite européen*.