

LA GESTION DES ÂGES ET LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

7.1 CONTEXTE DÉMOGRAPHIQUE

7.1.1 DÉMOGRAPHIE EN FRANCE ET EN RÉGION PACA

En France, en 2000, la part des personnes de 60 ans et plus représentait 20,6 % de la population (1 personne sur 5) ; elle devrait être de 31,1 % en 2030 (près d'1 personne sur 3). Parallèlement, la proportion des moins de 20 ans qui représentait 25 % de la population en 2000 devrait chuter à 21 % en 2030. Déjà en 2010, les 60 ans et plus seront plus nombreux que les moins de 20 ans (1). Il en est de même en région PACA. En 2030, environ 34 % des habitants de la région auront 60 ans ou plus contre 23 % aujourd'hui et les moins de 25 ans n'en représenteront plus que 26 % au lieu de 30 % (2). Dans la région, l'âge moyen au 1^{er} janvier 2000 était de 39,9 ans contre 38,2 ans en moyenne au niveau national.

7.1.2 DÉMOGRAPHIE DU TRAVAIL EN FRANCE ET EN RÉGION PACA

Ces évolutions démographiques vont fortement bouleverser le marché du travail. La France a, au sein de l'Union européenne, un double handicap en matière de chômage des jeunes et de taux d'activité des seniors (2). Le taux d'emploi qui atteint 62 % en France pour l'ensemble de la population active (65 % en Allemagne, 70 % au Royaume-Uni...) chute à 48 % pour les 55-59 ans (52 % en Europe) et 10 % pour les 60-64 ans (23 % en Europe). A partir de 2006, les départs massifs en retraite des « baby-boomers » vont entraîner une contraction de la population active, non compensée par l'arrivée de jeunes sur le marché du travail (de 20 à 30 000 actifs de moins par an entre 2006 et 2010 et 80 000 de moins les années suivantes) (1).

Les seniors sont davantage présents dans les plus grands établissements (500 salariés et plus), dans l'agriculture et les activités immobilières. Ils occupent une place importante parmi les cadres (en particulier ceux de la fonction publique) et les enseignants. Ils sont, en revanche, moins présents dans les secteurs créateurs d'emplois : industries agro-alimentaires, commerce, transports et services

aux entreprises. Ils sont également moins nombreux dans les métiers de l'informatique, chez les ouvriers non qualifiés et parmi diverses catégories d'employés (hôtellerie, restauration, caissiers...) (3). Enfin, la promotion sociale ralentit avec l'âge (3).

En région PACA, les demandeurs d'emploi de plus de 50 ans représentent, tous métiers confondus, plus de 14,2 % de la population active alors que la moyenne nationale se situe à 13,8 % en décembre 2005.

7.2 PROBLÉMATIQUE : VIEILLISSEMENT AU TRAVAIL ET PAR LE TRAVAIL

La question du vieillissement démographique de la population active est souvent mise en relation avec une diminution de l'efficacité des entreprises : trois employeurs sur quatre considèrent que l'augmentation de l'importance relative des salariés âgés dans les effectifs n'aura pas d'effet négatif sur la productivité du travail, en raison de la diminution des capacités physiques et cognitives liées à l'avancé en âge (1).

Le début du déclin est précoce pour les fonctions sensorielles, plus tardif pour les fonctions musculaires, cardiovasculaires et mentales. Toutefois, ce déclin concerne les performances maximales et varie selon les individus, leur environnement et les fonctions physiologiques et psychologiques. L'utilisation d'un système d'affectation prioritaire voire exclusive des actifs âgés aux postes « doux » induit un accroissement des sollicitations sur les autres postes et peut ainsi favoriser un vieillissement prématuré des actifs plus jeunes.

La gestion du vieillissement de la population doit dépasser la seule question du maintien dans l'emploi des seniors. Elle ne peut trouver sa réponse que dans l'anticipation, dès l'entrée dans la vie active, de problèmes, qui sont de trois types : 1) développer des parcours professionnels qualifiants et valorisants tout au long de la vie active 2) favoriser la coopération et la transmission des savoir-faire au sein des collectifs de travail 3) prévenir l'usure professionnelle. Pour cela, il est essentiel de repérer les situations de travail problématiques par des analyses de démographie du travail et d'identifier des stratégies de préservation en s'appuyant sur l'analyse ergonomique des postes de travail. Il est aussi essentiel de prendre en compte les observations des médecins du travail et le retour direct des salariés vers leurs représentants concernant leur santé. Au total, pour bien comprendre et agir sur les relations entre âge, santé et travail, il est nécessaire de rapprocher les données relatives à ces trois dimensions : données démographiques, résultats de l'analyse des situations de travail, indications sur la santé au travail.

7.3 ENQUÊTE « SANTÉ ET VIE PROFESSIONNELLE APRÈS 50 ANS » [SVP 50]

L'objectif de l'enquête SVP 50* est d'étudier les enjeux de santé et de travail chez les salariés de plus de 50 ans dans tous les secteurs d'activité, leur souhait de maintien au travail ou de retrait, en explorant les conditions de travail actuelles ou passées, la représentation de la retraite et l'état de santé des salariés. Cette appréciation rétrospective dépend bien sûr du parcours professionnel, mais probablement aussi de l'état de santé actuel des personnes interrogées. Les troubles de santé ne constituent pas obligatoirement une gêne dans le travail. Leur caractère plus ou moins « gênant » dépend de la nature des troubles et de leur gravité, mais aussi des exigences du travail lui-même et des marges de manœuvre dont le salarié dispose pour adapter ses gestes, ses rythmes et ses façons de faire. Certaines contraintes de travail ont des effets durables et à long terme sur la santé : le travail physiquement exigeant et le travail en horaires décalés. La pression temporelle et l'absence de latitude pour choisir sa façon de procéder peuvent également entraver une bonne régulation du vieillissement (4).

7.4 GESTION DES ÂGES ET PLAN NATIONAL D'ACTION CONCERTÉ POUR L'EMPLOI DES SENIORS 2006-2010

Inscrit dans la durée, le plan vise à faire croître la proportion de seniors en emploi en luttant contre les facteurs qui les en excluent, en favorisant leur « employabilité » et en sécurisant leurs parcours professionnels. Conformément aux objectifs de l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005, il se fixe pour ambition prioritaire de concourir à une augmentation du taux d'emploi des 55-64 ans de l'ordre de 2 points par an sur la période 2006-2010 afin d'atteindre un taux de 50 % à horizon 2010 (contre 37 % en France aujourd'hui) (5).

() Cette enquête transversale, par questionnaire, a permis de recueillir 11 213 questionnaires exploitables, grâce à la participation bénévole de 650 médecins du travail, répartis dans toute la France.*

RÉFÉRENCES

- 1• Le travail au cœur du changement. « Favoriser la gestion des âges tout au long de la vie ». Age, travail et parcours professionnel en région PACA. ACT Méditerranée. Juillet 2004.
- 2• SUD INSEE l'essentiel. N°57. « La région pourrait compter 5 millions d'habitants dès 2020 ». Avril 2003.
- 3• Rapport 2004 : gestion des âges et politique de l'emploi. La documentation française. 2004.
- 4• Enquête « Santé et Vie Professionnelle après 50 ans ». Rapport pour le Conseil d'orientation des retraites. Anne-Françoise Moline. Octobre 2005.
- 5• Plan national d'action concerté pour l'emploi des seniors 2006-2010. Conférence nationale sur l'emploi des seniors. Conseil économique et social. Juin 2006.