

problèmes

De l'emploi des seniors à la gestion des âges



N° 924 • mai 2006

*Anne-Marie Guillemard
Annie Jolivet*

Sommaire

5 Avant-propos (A.-M. Guillemard et A. Jolivet)

11

Âge et marché du travail

Qu'est-ce qu'un travailleur senior ?

- 13 Repenser les critères d'âge (M. Bessin)
- 15 Les significations sociales de l'âge (A.-M. Guillemard)
- 17 Une catégorisation hasardeuse (P. Levet)

La place des seniors sur le marché du travail : quels déterminants ?

- 20 Politiques publiques et cultures de l'âge (A.-M. Guillemard)
- 26 Les incitations à la sortie du marché du travail (OCDE)
- 27 Le coût du travail senior (J. Gautié)
- 30 Les seniors sont-ils moins productifs ? (A. Jolivet)
- 31 La déstabilisation des marchés internes (J. Gautié)
- 34 Le rôle de la formation (L. Behaghel)
- 36 Une discrimination par l'âge surtout à l'embauche (C. Minni, A. Topiol)
- 38 Le poids des stéréotypes (S. Volkoff, A.-F. Molinié, A. Jolivet)

39

Nouveaux défis, nouvelles volontés publiques

Les défis démographiques

- 41 Des perspectives différenciées en Europe (B. Quintreau)
- 43 Le baby-boom : une onde de choc plus marquée en France qu'ailleurs (M. Aglietta, D. Blanchet, F. Héran)
- 44 L'augmentation des départs d'ici à 2015 (O. Chardon, M.-A. Estrade, F. Toutlemonde)
- 45 Des conséquences différenciées selon les secteurs et les régions (M. Amar, C. Afriat, J.-M. Grando, R. Pierron, L. Richet Mastain)

Un cadre institutionnel en évolution

- 47 Une forte impulsion de l'Union européenne (A. Jolivet)
- 52 Le bouleversement des modes de sortie (A. Jolivet)
- 54 La réforme des retraites de 2003 (Conseil d'orientation des retraites)
- 57 La formation tout au long de la vie (B. Quintreau, N. Raoult, J. Pelosse)
- 59 La prohibition de la discrimination fondée sur l'âge (M. Mercat-Bruns)

Les défis pour les entreprises

- 61 Les entreprises face au vieillissement de leur main-d'œuvre (A. d'Autume, J.-P. Betbèze, J.-O. Hairault)
- 63 Une même moyenne, des problèmes très différents (A.-F. Molinié, S. Volkoff)
- 64 Des conflits entre générations ? (N. Flamant)
- 66 Conditions de travail : un conflit arithmétique (A.-F. Molinié, S. Volkoff)

Pouvoir « tenir », vouloir rester : l'enjeu des aspirations individuelles

69 Partir plus tôt ou plus tard : les raisons du choix (S. Volkoff, F. Bardot)

73 Les différences d'attitudes nationales face à l'âge du départ en retraite (D. Blanchet, T. Debrand)

77

Vers la gestion des âges

Quels leviers ?

79 S'extraire de la culture de la sortie précoce : l'exemple de la Finlande (A.-M. Guillemard)

81 Gestion curative, gestion préventive (N. Raoult)

85 Gérer la dynamique des parcours professionnels (F. Caser, F. Loislil)

89 Pour un travail « soutenable » (S. Volkoff)

91 Le caractère multidimensionnel de la gestion des âges (G. Kreutz)

92 Au-delà de la formation : favoriser d'autres modes d'organisation (L. Behaghel)

93 Pour une gestion de la synergie des âges au travail (N. Flamant)

Quels acteurs ?

97 Sensibiliser l'opinion et les acteurs sociaux (IGAS)

99 Le rôle de l'État : promouvoir la coopération et la synergie des âges au travail (Haut Conseil de la population et de la famille)

101 L'intervention directe de l'État : l'exemple des pays nordiques (D. Redor)

103 Impliquer tous les acteurs de l'entreprise (M. Gilles, F. Loislil)

104 Un défi pour les directions des ressources humaines : l'exemple d'AXA France (C. de Montgolfier)

107

Annexes

107 Taux d'emploi des 55-64 ans dans l'Union européenne (1996-2004)

108 L'accord interprofessionnel sur l'emploi des seniors du 13 octobre 2005

109 **Bibliographie complémentaire**

110 **Rappel des références**