

# **OUVERTURE**

## **Animateur**

Alors qu'il est de 53 % aux Pays-Bas, de 70 % en Suède et de 46 % dans l'Union européenne, le taux d'emploi des seniors atteint seulement 38 % en France. Suite aux assises d'Avignon organisées en 2007, la Région PACA a pris acte de ce retard et a organisé deux journées d'action : le salon « Emploi 45 + » organisé par la Jeune Chambre Economique et la Cité des Métiers, ainsi que le séminaire annuel du réseau européen EAMN qui aura lieu le 30 avril.

## **Gérard SORRENTINO, Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi Provence-Alpes-Côte d'Azur**

Mesdames et Messieurs, j'ai le plaisir de vous accueillir à ces deuxièmes assises pour l'emploi en PACA, fruit d'une volonté partagée et d'une concertation entre les représentants de l'Etat et les partenaires sociaux, employeurs et salariés. Les constats dressés lors des assises d'Avignon sont toujours d'actualité, la crise ayant même dû en aggraver certains.

Je vous prie d'excuser Monsieur Laurent Wauquiez, Secrétaire d'Etat à l'emploi, représenté par Monsieur Michel Sappin, Préfet des Bouches-du-Rhône, ainsi que Monsieur Jean-Louis Combexelle, Directeur général du travail, représenté par Valérie Delahaye et Mireille Jary. Je tiens à remercier tous les participants, notamment ceux venus de pays voisins, conférant ainsi à notre réunion une dimension internationale.

Je vous souhaite un travail productif, pour que cette journée soit un succès.

## **Daniel SALOMON, COPIRE – PACA**

Monsieur le Préfet, Mesdames et Messieurs, c'est avec un grand plaisir que les partenaires sociaux participent à cette réflexion sur l'emploi des seniors, sujet qui a fait l'objet en 2005 d'un accord interprofessionnel national signé par l'ensemble des organisations représentatives à l'exception de la CGT et de FO. Les partenaires sociaux sont concernés par toutes ces problématiques, ce qui fonde leur légitimité pour intervenir dans ce débat. En tant que financeurs de nombreux mécanismes, les entreprises et les salariés doivent être davantage acteurs de cette problématique.

Les OPCA et OPACIF de PACA réussissent à fédérer les partenaires sociaux qui les administrent, permettant ainsi de défendre des convictions communes dans l'intérêt général. Les avis pris à l'unanimité au sein de la COPIRE trouvent ainsi des applications concrètes et des appropriations réussies. Malgré leurs divergences de vue et leurs valeurs opposées, les représentants d'employeurs et de salariés sont les plus à même de faire avancer une problématique aussi délicate que celle des seniors. Cette question porte davantage sur la gestion des compétences que sur celle des âges, et malgré les clichés notre société progresse.

La question de l'usure professionnelle doit être traitée sans dogmatisme, sous l'angle de la pratique professionnelle plus que de l'âge. La prospérité de notre économie passera par la connaissance et le travail, et sans une approche globale systémique, aucun progrès n'est envisageable.

Au-delà de l'emploi des seniors, il importe de s'interroger sur la transmission des savoir-faire, sur le développement des compétences, ou encore sur la motivation des salariés notamment dans leur seconde partie de carrière. L'expérience montre que les solutions viendront du terrain et ne seront que la résultante d'un dialogue et d'une volonté partagée de travailler mieux ensemble à l'échelle de l'entreprise. Le diagnostic est partagé entre les partenaires sociaux, mais subsistent des divergences entre les syndicats employeurs et les syndicats salariés. Le fait d'être ici rassemblés pour évoquer ce thème est donc porteur d'espoir, et nous encourageons toutes les actions qui concourront à l'emploi des seniors. Il semble à ce titre opportun de nous intéresser aux pratiques de nos voisins européens. Je remercie les services de l'Etat pour cette initiative et cette tribune, qui constituera non pas un aboutissement mais un point de départ. Il convient de noter qu'aujourd'hui, l'Etat en région reconnaît plus volontiers l'expertise des partenaires sociaux et essaye de les intégrer dans ses réflexions.

Je vous remercie.

### **Michel SAPPIN, Préfet de Région Provence-Alpes-Côte d'Azur**

Mesdames et Messieurs, je vous redis les regrets de Laurent Wauquiez, qui n'a pu être parmi nous, mais qui suit, avec ses équipes, nos débats. Je remercie Monsieur Salomon pour l'engagement de la COPIRE.

La problématique de l'emploi des seniors, dans le contexte actuel, rejoint forcément celle des retraites, qui est au cœur des débats politiques et sociaux. Cependant, nous sommes réunis ici pour parler de la longévité professionnelle, à savoir la possibilité donnée à un actif, dans le cadre légal, de dérouler une vie professionnelle complète dans des conditions satisfaisantes de santé et d'intérêt pris au travail. Nos échanges doivent nous permettre de trouver des solutions pour améliorer le taux d'emploi des 55-64 ans, anormalement bas dans notre pays, et spécifiquement dans notre région. L'objectif fixé à Lisbonne d'atteindre le plus rapidement possible un taux de 50 % n'est pas atteint, et le chemin restant à parcourir est long.

Il me semble important de distinguer le cas des hommes de celui des femmes. En effet, du fait de la maternité, l'évolution de carrière des femmes est différente, et hommes et femmes ne font pas les mêmes choses aux mêmes âges.

La faiblesse du taux d'emploi des seniors pèse sur l'activité, sur les comptes des organismes sociaux, et manifeste une propension à la discrimination. Il fragilise également l'économie en gênant la transmission des savoirs professionnels. Cette situation cumule ses effets avec le phénomène de l'arrivée à la retraite des générations pleines d'après-guerre. Comment faire, dans certains secteurs, si des travailleurs quittent massivement la sphère productive sans que la relève ait été préparée ? Comment faire si les habitudes de management poussent prématurément en dehors de la vie active des professionnels efficaces ? Comment faire si des travailleurs préfèrent se retirer prématurément de la vie active plutôt que d'affronter des situations professionnelles nouvelles ? Nous sommes faces à des tendances bien enracinées qui ne se renverseront pas facilement. De la persévérance, de l'opiniâtreté, de la cohérence et de l'énergie dans l'action seront nécessaires pour atteindre le taux d'emploi fixé. Ce constat a conduit le Directeur de la DIRECCTE à proposer la formation d'un comité d'initiatives pour l'emploi des seniors associant les organisations patronales, les organisations syndicales, ainsi que les organismes paritaires que ces derniers administrent. Ce comité s'est doté d'une charte et d'un accord de partenariat, qui seront officiellement signés tout à l'heure. Une fois les objectifs précisés et les moyens d'intervention mis en convergence, nous obtiendrons des résultats. L'originalité de ces assises est qu'elles sont placées sous la responsabilité à la fois des pouvoirs publics et des représentants du patronat et des salariés.

J'attire votre attention sur la loi de financement de la Sécurité Sociale, qui a créé une cotisation supplémentaire de 1 % à la charge des entreprises de plus de 50 salariés qui ne prennent aucune initiative en faveur des salariés âgés. J'ai, en tant que Préfet, la charge de délivrer le certificat de bonne conduite, et je n'hésiterai pas à intervenir auprès des grandes entreprises récalcitrantes de la Région. En quelques mois, plus de 1 500 textes relatifs à l'emploi des seniors ont été déposés dans les unités territoriales de la DIRECCTE, ce qui prouve que le mouvement est en marche.

Pour terminer, sachez que la France n'est pas le seul pays à essayer de résoudre la question. Certains de nos voisins en ont pris conscience avant nous, notamment les pays nordiques, et l'Union européenne a inscrit cette question dans la stratégie pour l'emploi et a associé cette question à celle d'une économie de la connaissance garante de notre compétitivité. A ce niveau, il convient de rappeler que ces assises se tiennent avec le puissant soutien du fonds social européen.

Avant de céder la parole aux différents experts, je salue l'initiative prise par la Jeune Chambre Economique et la Cité des Métiers d'organiser un salon pour faire rencontrer chercheurs d'emploi et jeunes chefs d'entreprises. Certes nos discussions sont utiles, mais il est important d'y apporter également des illustrations concrètes.

Je vous remercie, et vous souhaite des travaux fructueux.

### **Animateur**

Merci Monsieur le Préfet. Continuons avec quelques données techniques.

### **Valérie DELAHAYE, Direction Générale du Travail**

Merci beaucoup. Monsieur le Préfet, Monsieur le Directeur régional de la DIRECCTE, Mesdames et Messieurs, je vous remercie d'avoir associé la Direction générale du travail à ces assises, et je vous présente les regrets de Jean-Denis Combrexelle de ne pouvoir y assister.

L'emploi des seniors constitue un sujet à fort enjeu pour les politiques du travail et de l'emploi. La région PACA figure parmi celles qui ont engagé depuis plusieurs années des actions innovantes sur cette thématique et sur la méthode.

Le rôle dévolu à la négociation collective en matière de production de normes a évolué. Le contexte des années 2000 a amené à une inversion des rôles entre la loi et la négociation collective. D'un pouvoir normatif dévolu à l'Etat, nous sommes passés à une phase de renouveau du droit conventionnel et d'approfondissement de la démocratie sociale. La loi du 31 janvier 2007 a consacré le rôle majeur dévolu aux partenaires sociaux, et la loi du 20 août 2008 a confirmé le rôle croissant donné à la négociation d'entreprise, au détriment de la négociation de branche. Pour autant, l'Etat conserve la responsabilité de l'ordre public social et le contrôle de l'effectivité du droit, qui se déploie notamment dans la modernisation de l'Inspection du travail.

Ce nouvel équilibre dans la production de normes trouve une illustration particulière en matière d'emploi des seniors, sujet qui a déjà donné lieu à des accords récents.

Ensuite, la politique d'animation territoriale s'inscrit dans le cadre d'un partenariat entre pouvoirs publics et partenaires sociaux dans un contexte institutionnel rénové. Cette articulation se retrouve également dans l'ingénierie des relations sociales au niveau local avec la création des DIRECCTE, et permet de valoriser la politique du travail. En PACA, des expériences innovantes sont en cours, et la région a montré sa capacité à nouer un dialogue étroit entre les acteurs : il s'agit notamment de

la constitution d'une commission régionale de conciliation pour la veille et la gestion des conflits ou d'un partenariat en matière d'emploi des seniors. De telles avancées sont donc possibles au niveau territorial, et les initiatives en cours, aussi bien au niveau de l'administration que des acteurs économiques et des partenaires sociaux, seront indispensables.

Enfin, cette problématique englobe la politique de l'emploi, la politique du travail, et la politique de protection sociale. Tous les leviers relatifs aux conditions de travail, à la durée du travail ou autres, doivent être utilisés pour avancer. Il sera sans doute nécessaire de les combiner pour constater les effets attendus. Les solutions seront plurielles et pas seulement normatives. Dans cette perspective, les travaux des assises sont centraux, et la DGT y porte un intérêt particulier.

Je vous remercie.

### **Animateur**

Merci. Laissons maintenant la parole à des représentants de la Commission européenne.

### **Esteban LOZANO, Direction Générale Emploi, Affaires Sociales et Egalité des Chances Commission Européenne**

Monsieur le Préfet, Monsieur le Secrétaire de la DIRECCTE, je vous remercie d'aborder ce thème de l'emploi des seniors dans le cadre de la politique européenne. Trois grands dispositifs cohabitent, à savoir un dispositif politique avec les stratégies européennes pour l'emploi, un dispositif législatif avec la loi anti-discrimination, et un dispositif financier avec le fonds social européen.

Les stratégies européennes pour l'emploi sont le cadre global dans lequel s'insèrent les politiques d'emploi des pays membres. La Commission définit chaque année des directives pour l'emploi, puis les Etats membres sont invités à présenter un plan d'actions sur la base de ces lignes. Ces plans sont discutés au niveau de la Commission, puis les progrès réalisés sont évalués. Une série de recommandations est ensuite formulée à chaque pays membre, dont certaines concernent le travail des seniors.

Le défi démographique constitue un des grands défis européens, avec ceux de la globalisation économique et du changement climatique. La tendance au vieillissement aura bien entendu un impact sur le travail, le risque étant une pénurie de main-d'œuvre. Elle impactera également les frais de santé, et aura des répercussions importantes pour les décideurs économiques.

Les travailleurs de la tranche d'âge 55-64 ans devraient représenter plus de 20 % de la population à partir de 2018, avant de décliner. Le taux de dépendance représente le pourcentage des personnes de 65 ans et plus par rapport au groupe actif de 15 ans à 64 ans, c'est-à-dire la manière dont la population active va soutenir la population de plus de 65 ans. En Europe, ce taux de dépendance dépasse 20 % et devrait doubler d'ici 2020 ou 2030, ce qui posera un important problème en termes de financement des pensions.

Ainsi, les stratégies européennes de l'emploi visent à créer des conditions favorables pour que les travailleurs restent actifs plus longtemps. En 2002, à Barcelone, il avait été décidé d'augmenter l'âge moyen de la retraite de 5 % à horizon 2010 ; puis le Conseil européen de Stockholm avait fixé un taux d'emploi des seniors de 50 % d'ici 2010. Aucun de ces deux objectifs n'a été atteint.

Ces stratégies ne constituent pas seulement une série de mesures isolées, mais une approche cohérente. L'ambition est d'être capable d'articuler la promotion de l'emploi des travailleurs âgés

avec l'amélioration de la qualité de travail. Il importe dans ce cadre d'offrir des formations aux seniors et d'instaurer des mesures fiscales avantageuses.

Même si l'objectif de 50 % d'emploi des seniors n'a pas été atteint, il convient de souligner les progrès significatifs accomplis. Le taux d'emploi en Europe est passé de 37 % en 2000 à 46 % actuellement, et de 28 % à 39 % en France sur la même période. Les pays ont pris conscience de ce problème et ont commencé à agir, générant ainsi des effets positifs. S'agissant de l'amélioration de la qualité du travail, cet objectif s'applique à tous les travailleurs, avec une insistance particulière pour les plus âgés. Il peut s'agir de changer les postes de travail, de moduler les horaires, ou encore d'adapter les charges de travail.

S'agissant de la participation des seniors à la formation tout au long de la vie, elle semble évidente puisque la formation permet de prolonger la vie active des travailleurs en les adaptant aux changements technologiques, aux évolutions organisationnelles, et en maintenant leur employabilité. Cependant, il apparaît que les seniors sont seulement 5 % à participer à des formations, contre 10 % pour l'ensemble des travailleurs. La formation souffre donc d'une double discrimination puisqu'elle est aussi fonction du niveau de qualification préalable : les plus diplômés suivent davantage de formation. Dans ce cadre, le fonds social européen joue un rôle clé dans la concrétisation des politiques, mais les possibilités qu'il offre devraient être mieux utilisées.

S'agissant des mesures fiscales, il importe de réformer les systèmes de retraite de manière à décourager les incitations au départ précoce, mais également de réviser les avantages fiscaux favorablement à l'emploi des travailleurs âgés.

Au global, il est nécessaire de développer une nouvelle culture, dans laquelle l'âge ne serait plus synonyme d'usure, mais qui permette de respecter les choix individuels et de prendre en compte les parcours de chacun. Il est important de lutter contre les préjugés et les stéréotypes liés à l'âge, car de nombreuses études montrent qu'il ne s'agit nullement d'un frein à l'activité professionnelle.

**Anders OSTEBO, Cofondateur du réseau European Age Management Network (EAMN), Chef de projet « Best Agers » - Université de Göteborg**

L'évolution démographique est une formidable opportunité de développement économique pour nos pays. En effet, nous devons rendre l'environnement professionnel des jeunes générations suffisamment favorables pour que celles-ci puissent travailler et donc financer les pensions des retraités.

L'évolution démographique est un phénomène complexe. La gestion des âges ne concerne pas seulement les travailleurs les plus âgés ; elle intervient sur le vieillissement en lui-même. Or chaque individu commence à vieillir dès sa naissance.

Le réseau European Age Management Network (EAMN) est né en 2007 lors du congrès Life Competence 50+. Il s'est penché entre autres travaux sur la définition de la notion de gestion des âges, qui peut être formulée ainsi : « *promouvoir une vie professionnelle plus longue et de meilleure qualité au cours de la vie, d'une manière favorable aux employeurs ainsi qu'aux individus de la société* ». La gestion des âges concerne les populations actives, depuis l'entrée sur le marché du travail jusqu'à la retraite. Les employeurs, les individus et la société sont les parties prenantes de la gestion des âges. Il s'agit par exemple d'assurer la transmission des connaissances des plus âgés vers les plus jeunes et vice-versa.

Si nous considérons la gestion des âges au plan national, le taux d'emploi des 55-74 ans s'établit à 70 % en Suède contre 40 % en France. Cette différence s'explique notamment par le taux d'emploi

des femmes : en Suède, 75 % des femmes travaillent. Dès 1972, une réforme fiscale a incité les femmes à travailler. En outre, les femmes suédoises sont plutôt qualifiées. Enfin, le système suédois de garde d'enfants est particulièrement efficace et 55 % des employeurs s'investissent dans la formation professionnelle continue, qui profite aux femmes. En 2009, 12 % de la population active suédoise était âgée de plus de 65 ans. En effet, les travailleurs peuvent repousser leur départ à la retraite à 67 ans, ce qui ouvre droit à des allègements fiscaux pour l'employé et son employeur, ainsi qu'à une majoration de la pension pour l'employé.

Le comté de Dalarna offre un bel exemple de gestion des âges à l'échelle de l'entreprise. L'assemblée locale ne parvenant pas à financer les pensions de ses retraités, elle a créé de nouveaux emplois transversaux à ses différents domaines d'activité. Cette initiative élargit les compétences des salariés ; elle développe leur efficacité et leur productivité, et élève leur statut social. Les organisations syndicales sont favorables à ce projet car les employés en bénéficient eux aussi. Cette coopération démontre que l'organisation et l'individu peuvent se développer de concert.

La gestion des âges peut aussi être appréhendée à l'échelle individuelle. Mon épouse a débuté sa carrière en tant que professeur. Elle s'est ensuite formée à l'Université et dans le cadre de la formation professionnelle continue, ce qui lui a permis d'intervenir auprès d'enfants en difficulté scolaire. Elle accompagne dorénavant ses collègues enseignants. L'intervention de mon épouse est profitable pour l'école et elle-même est satisfaite d'avoir pu développer ses compétences.

Ces quelques exemples montrent les principaux leviers de la gestion des âges :

- l'éducation et le développement des compétences ;
- l'environnement de travail (conditions de travail, santé du travailleur).

Il est impossible d'appliquer le modèle suédois en France. Nous pouvons échanger sur nos pratiques mais chaque acteur doit trouver une solution adaptée à son environnement. La définition de la gestion des âges est très large ; de nombreux acteurs sont impliqués dans ce processus. La coopération est indispensable à l'échelle des nations, des entreprises et des individus. La Commission européenne considère d'ailleurs la mise en réseau des parties prenantes comme une de ses priorités.

### **Animateur**

Merci pour ces interventions de cadrage.