

Emploi des seniors : les réformes nordiques

1) Le fait

(à relater de manière synthétique en indiquant les sources si possible)

Les pays d'Europe du Nord ont engagé des réformes sensiblement différentes pour atteindre l'objectif fixé pour l'année 2010 par les sommets européens de Stockholm et Lisbonne (un taux d'emploi de 50 % pour les personnes âgées de 55 à 64 ans).

Parmi ces réformes, la Dares distingue trois catégories — typologie établie selon deux critères : l'ampleur des réformes et leur efficacité. La Finlande, les Pays-Bas et le Royaume-Uni composent le premier groupe : hétérogène quant aux modes d'intervention et de régulation, il est néanmoins caractérisé par une approche globale pour répondre au sous-emploi des plus âgés et à une réussite se traduisant par le relèvement effectif des taux d'emploi des salariés vieillissants. Second groupe : la Suède et le Danemark. Dans ces deux pays, le taux d'emploi des 55-64 ans est depuis longtemps parmi les plus élevés, si bien que les réformes ont été plus tardives et moins profondes. Il n'en demeure pas moins qu'ils gardent leur première place grâce à une amélioration des conditions de travail dans l'entreprise et à un système de formation tout au long de la vie « qui n'ont pas encore d'équivalent dans les autres pays d'Europe ». Quant à l'Allemagne, elle forme à elle seule la troisième catégorie : « la réforme, qui s'est centrée sur le système des retraites, a été difficilement acceptée et le taux d'emploi des seniors s'est peu amélioré ces dernières années ».

Source : DELTEIL Violaine, REDOR Dominique. « L'emploi des seniors en Europe du Nord ». *Premières informations et Premières synthèses* n°10.3, Dares [Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques], mars 2003, 8 p.

2) En quoi est-il significatif ?

La Dares tire quelques enseignements de ces différentes réformes :

- La diversité des leviers d'action d'une approche globale est un gage de réussite, et permet « un compromis social autour des politiques mises en œuvre ». Cette efficacité des approches globales serait liée au partage des responsabilités qu'elle implique entre gouvernement, salariés et entreprises.
- Il n'est pas évident qu'il faille plutôt agir sur la totalité du cycle de vie ou introduire des mesures ciblées sur les plus âgés.
- Les incitations financières au maintien dans l'emploi des salariés âgés, si elles ne sont pas couplées avec des mesures non financières (en termes d'amélioration des conditions de travail), doivent être « très importantes pour influencer les comportements de cessation d'activité ». Notons réciproquement que l'efficacité des incitations non financières paraissent surtout efficaces lorsqu'elles s'accompagnent d'incitations financières.

3) Quels sont les développements qui peuvent en résulter à moyen et long termes ?

L'examen des réformes d'autres pays européens (et de leurs conséquences) peut inspirer les autorités françaises :

- La réduction du temps de travail en fin de carrière est d'autant plus efficace que le modèle du temps partiel est relativement diffusé dans la population (car les entreprises en ont alors une expérience plus grande, et le risque de stigmatisation des salariés vieillissants est moindre).
- Les incitations financières présentent un risque de paupérisation de certaines catégories de (pré)retraités ayant connu des interruptions dans leur carrière. Aussi faut-il prévoir des dispositions financières réservées aux catégories de retraités défavorisés.
- Si la formation tout au long de la vie a largement fait ses preuves en Suède et au Danemark (en contribuant au taux d'emploi élevé des seniors), elle demeure en Europe une priorité certes affichée, mais bien peu mise en œuvre. Il s'agit pourtant d'une mesure de long terme qui figure certainement parmi « les plus adaptées au problème structurel du vieillissement démographique ».