



Revue dédiée à la recherche et aux observations dans le domaine du travail

Volume 7, numéro 3 - Été 2011

Chronique de veille internationale*

Les questions du travail ailleurs dans le monde

Par Jean-François Guilloteau**

Vieillesse et entreprises

Bastiani Guthleber, É. (2010, décembre)

Passage – un abécédaire de la gestion des âges

Paris, Association française des managers de la diversité.

Pour chaque mot retenu dans cet abécédaire de la gestion des âges, on présente une définition, ce que dit la loi sur le sujet et une illustration pratique. Voici quelques mots ou expressions composant ce document : aménagement, catégorisation, fin de carrière, générations, motivation, préjugés, reconnaissance, usure professionnelle.

Commission for Occupational Safety and Health (2010)

Understanding the Safety and Health Needs of your Workplace – Older Workers and Safety – Guide for Employers, Workers, Safety and Health Representatives and Committees

West Perth, Department of Commerce, Government of Western Australia.

Bulletin destiné à sensibiliser les employeurs aux questions de sécurité et de santé liées aux travailleurs plus âgés. Il traite de l'évaluation des besoins et des risques ainsi que des mesures à prendre en matière, par exemple, d'organisation du travail, de réduction des exigences physiques, d'amélioration du milieu de travail, de formation, d'information et de promotion.

* Les liens étaient fonctionnels à la date de production de la revue.

** Jean-François Guilloteau est agent de recherche à la Direction de la recherche et de l'innovation en milieu de travail du ministère du Travail.



Conseil d'orientation des retraites (2010, mai)

Premiers éléments d'analyse et exemples illustratifs d'accords d'entreprises et de plans d'action relatifs à l'emploi des salariés âgés

Paris, Document de travail de la Direction générale du travail, Document n° 7.

Ce rapport énumère une série d'accords d'entreprises sur l'emploi des salariés âgés. Divers sujets y sont traités : recrutement, carrière, conditions de travail, prévention de la pénibilité, formation, transition vers la retraite et tutorat. Le rapport analyse également 30 accords et plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés dans des activités liées à l'administration et à la construction.

Defresne, M., Marioni, P., & Thévenot, C. (2010, septembre)

L'opinion des employeurs sur les seniors : les craintes liées au vieillissement s'atténuent

Paris, DARES analyses, ministère de l'Économie, de l'Industrie et de l'Emploi et ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction publique, n° 055.

Cette analyse présente les résultats d'une enquête menée en 2008 auprès des employeurs sur la gestion des salariés de 50 ans et plus. Ces résultats sont comparés à ceux d'une enquête de 2001 sur l'emploi des salariés selon l'âge. Il y est notamment question de l'appréciation de la présence de salariés plus âgés dans l'entreprise, des réserves exprimées, des pratiques envisagées et de l'âge auquel un salarié devient âgé.

Defresne, M., Marioni, P., & Thévenot, C. (2010, septembre)

Emploi des seniors : pratiques d'entreprises et diffusion des politiques publiques

Paris, DARES analyses, ministère de l'Économie, de l'Industrie et de l'Emploi et ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction publique, n° 054.

Cette étude examine les outils de gestion auxquels recourent les entreprises pour faire face au vieillissement de leurs effectifs, à partir d'une enquête menée auprès des employeurs sur la gestion des salariés en 2008 et d'une enquête de 2001 sur l'emploi des salariés selon l'âge. Parmi ces outils, on note la pyramide des âges et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.



Direction générale humanisation du travail (2009, mars)

Outils pour comprendre le vieillissement au travail – Première partie

Bruxelles, Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, D/2009/1205/03.

Outils pour comprendre le vieillissement au travail – Deuxième partie

Bruxelles, Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, D/2009/1205/03.

Afin de mieux comprendre le vieillissement au travail, une enquête par groupes de discussion a été menée en Belgique. La première partie du rapport présente les résultats de cette enquête quant au stress et à la dépression. La seconde partie traite de formation et de départs anticipés. Cette enquête fait suite à un sondage réalisé en 2004-2005 qui visait à cerner les stéréotypes sociaux à l'égard des travailleurs âgés et à les confronter à la réalité professionnelle.

Metcalfe, H., & Meadows, P. (2010)

Second Survey of Employers' Policies, Practices and Preferences Relating to Age, 2010

Londres, National Institute of Economic and Social Research et TNS-BMRB (Taylor Nelson Sofres – British Market Research Bureau) pour le compte du Department for Work and Pensions et du Department for Business, Innovation and Skills, Employment Relations Research Series, n° 110.

À partir d'une enquête auprès des employeurs, l'étude britannique présente les politiques et pratiques liées à l'âge des employés. Les résultats sont comparés à ceux d'une enquête équivalente menée en 2006. Voici des exemples de résultats :

- 67 % des établissements (qui regroupent 84 % des employés) ont une politique d'égalité des chances, qui tient compte de l'âge;
- 42 % des établissements qui ont recruté souhaitent avoir de l'information sur l'âge lors de l'embauche;
- 49 % des établissements ne précisent pas un âge normal de la retraite.

Ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction publique (2010)

Bilans et rapports – La négociation collective en 2009

Paris, Direction générale du travail, Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques.

Le bilan 2009 de la négociation collective comprend un dossier sur l'emploi des travailleurs âgés dans le cadre des négociations d'entreprise. Il en ressort qu'il faudrait être plus exigeant sur le contenu et le suivi des accords afin d'améliorer le taux d'emploi des travailleurs de 55 à 64 ans.



Public Sector Commission (2010)

A Guide to Managing an Ageing Workforce – Maximising the Experience of Mature-Age Workers through Modern Employment Practices

Perth, Government of Western Australia.

Guide sur la gestion d'un personnel vieillissant dans l'État de l'Australie de l'Ouest. Les thèmes suivants y sont traités : diversité de la main-d'œuvre, culture intégrant les employés de tous les âges, reconnaissance et récompenses, formation et carrière, flexibilité des horaires et des conditions de travail, santé et bien-être, stratégies et plans d'implantation, suivi et évaluation.

Vieillesse et marché du travail

Boyd, S., & Dixon, S. (2009, octobre)

The Working Patterns of Older Workers

Wellington, Labour Market Information, Department of Labor.

Description des particularités touchant les salariés et les travailleurs autonomes âgés en Nouvelle-Zélande : secteur d'activité professionnelle, statut d'emploi, vacances annuelles, syndicalisation, formation, gains, heures travaillées et aménagements du temps de travail, préférences en matière d'horaire, sécurité d'emploi, santé et sécurité au travail ainsi que niveau de satisfaction au travail.

Conseil de l'Union européenne (2010, décembre)

Conclusions du Conseil concernant l'incidence du vieillissement de la main-d'œuvre et de la population sur les politiques de l'emploi

Bruxelles, 30539^e session du Conseil emploi, politique sociale, santé et consommateurs.

Après avoir décrit ses travaux et énoncé ses préoccupations au sujet du vieillissement de la main-d'œuvre, le Conseil invite les membres de l'Union européenne, notamment, à accroître le taux d'emploi des travailleurs âgés, à suivre les questions de santé et de sécurité au travail, à préciser les responsabilités des employeurs dans la formation, à intégrer pleinement la discrimination liée à l'âge dans les politiques et programmes et à améliorer l'accès et les conditions de travail dans les secteurs des soins et des services à la personne.



Romain, D., Eris, M., & Furceri, D. (2010)

Labour Force Participation Hysteresis in Industrial Countries : Evidence and Causes

Paris, OECD Economics Department.

Dans ce texte de l'OCDE, qui analyse l'évolution du taux de participation de la main-d'œuvre à la suite des récessions de la période 1960-2008, il ressort qu'une bonne partie de la baisse du taux de participation est associée aux jeunes et aux plus âgés. Le phénomène de retrait du marché du travail est d'autant plus accentué en présence d'incitations à la retraite. L'étude porte sur 30 pays.

Federal Ministry of Labor and Social Affairs (2010, octobre)

National Strategy for Corporate Social Responsibility – Action Plan for CSR – of the German Federal Government

Bonn, Referat Information, Publikation, Redaktion.

En marge du plan d'action national sur la responsabilité sociale des entreprises, le gouvernement allemand a développé une stratégie relative à son propre engagement. Dans le cadre des mesures destinées à appliquer le plan national, le gouvernement favorise des systèmes de gestion des ressources humaines qui tiennent compte des changements démographiques.

Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale (2010, novembre)

Le travail, c'est l'affaire de toutes les générations! – Poursuivre ou reprendre une activité professionnelle

Bruxelles, Cellule publications, D2010/1205/24.

Brochure destinée aux travailleurs, demandeurs d'emploi et employeurs belges. On y passe en revue, à l'aide d'exemples, les mesures qui permettent aux travailleurs plus âgés de retourner au travail après une période d'inactivité, de retrouver un emploi après un licenciement ou encore de rester au travail plus longtemps.



Sok, E. (2010, mars)

Record Unemployment among Older Workers does not Keep them out of the Job Market

Washington, U.S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics, *Issues in Labor Statistics*, Summary 10-04.

On note une hausse du taux de chômage des travailleurs étatsuniens de 55 ans et plus, à la suite de la dernière crise économique, alors que leur taux de participation au marché du travail continue d'augmenter depuis le milieu des années 90. Parmi les raisons invoquées, on retient la baisse de rendement des placements et la conversion par les employeurs de régimes de retraite à prestations déterminées en régimes à cotisation déterminée.

Vieillesse et conditions de travail

De Hek, P., & Van Vurren, D. (2010, décembre)

Are Older Workers Overpaid? A Literature Review

La Haye, CPB Discussion Paper n° 165, CPB Netherlands Bureau for Economic Policy Analysis, ministère des Affaires économiques, de l'Agriculture et de l'Innovation.

Revue de littérature sur le thème de la productivité et du salaire des travailleurs âgés. Plusieurs théories et vérifications empiriques sont présentées. Les résultats sont très variables et ne permettent pas de répondre hors de tout doute à la question d'une rémunération trop élevée.