

LES CAHIERS DU CEPS/INSTEAD

Population & Emploi

Le Luxembourg face au vieillissement de sa population active : des politiques publiques aux politiques d'entreprises

Kristell LEDUC



Le Luxembourg face au vieillissement de sa population active : des politiques publiques aux politiques d'entreprises

Le vieillissement de la population constitue un vrai défi pour les pays européens. Ce défi est accentué par l'arrivée des générations du baby-boom à l'âge de la retraite qui entraîne des répercussions inévitables sur le marché du travail dont un risque de pénurie de main-d'œuvre sur le long, voire le moyen terme. C'est pourquoi, depuis plusieurs années, l'Union européenne a fait du vieillissement actif son cheval de bataille dans sa stratégie pour l'emploi.

Au Luxembourg, sur le moyen terme, le problème du vieillissement de la main-d'œuvre se pose avec une moindre importance que dans les autres pays européens du fait de la composition atypique de sa population active. Néanmoins, des débats sont déjà engagés et, sous les recommandations de l'Union européenne, de nombreuses mesures spécifiques destinées au maintien en activité des travailleurs âgés ont vu le jour dans le pays.

Mais qu'en est-il au niveau des entreprises ? Les chefs d'entreprises ont-ils conscience des enjeux du vieillissement global de la population active, et sont-ils prêts à appliquer ce type de mesures ? Et, au sein de leur organisation, quelles sont les pratiques effectivement mises en place en faveur de leurs seniors ? Une enquête inédite menée dans le pays sur le maintien en activité des travailleurs âgés permet de répondre à ces questions.

INTRODUCTION

Avec l'allongement de l'espérance de vie et la baisse de la natalité, le vieillissement de la population constitue un vrai défi pour les pays européens tant sur le plan social que sur le plan économique. Ce défi est accentué par l'arrivée des générations du baby-boom à l'âge de la retraite qui entraîne des répercussions inévitables sur la population active. En effet, l'écart d'effectifs entre les différents groupes d'âges - générations du baby-boom et générations suivantes - conduit à un risque de renouvellement partiel des « anciennes générations » d'actifs par les « jeunes générations » d'actifs. Ce risque de pénurie de main-d'œuvre posera des problèmes sur le long, voire le moyen terme, comme, par exemple, le problème de financement des pensions. C'est pourquoi, depuis plusieurs années, les conséquences du vieillissement sur le marché du travail sont au centre des débats des politiques européennes. L'Union européenne a, d'ailleurs, fait du vieillissement actif son cheval de bataille dans sa stratégie pour l'emploi prônant l'augmentation des taux d'emploi des seniors, tout en recommandant la diminution des incitations à la pré-retraite. A l'échelle nationale, chacune des directives européennes luttant pour le maintien en activité des travailleurs âgés doit trouver sa traduction dans les différents Etats membres, et c'est là le rôle des politiques nationales.

Au Luxembourg, sur le moyen terme, le problème du vieillissement de la population active se pose avec une moindre importance que dans les autres pays européens (Leduc, 2006). Néanmoins, le pays apparaît comme un des moins bons élèves de l'Europe par rapport aux objectifs fixés par l'Union européenne, et notamment par rapport au taux d'emploi des 55-64 ans. Les objectifs des deux premières parties de ce papier seront d'expliquer pourquoi la situation atypique du Luxembourg lui permet de disposer d'un certain répit par rapport à ses voisins européens quant au risque de pénurie de main-d'œuvre, de recenser les mesures de politiques publiques visant à accroître le taux d'emploi des 55-64 ans et d'observer la situation du Luxembourg face aux objectifs à atteindre.

Les leviers d'actions mobilisés pour favoriser l'emploi des salariés vieillissants varient selon les pays. La priorité donnée à l'une ou à l'autre mesure dépend de l'approche dans laquelle s'inscrit l'action des pouvoirs publics. Si certains pays ont adopté une approche globale n'abordant pas la question des travailleurs âgés

de manière spécifique, mais l'incluant dans le cadre plus général d'une réforme de la politique de l'emploi, au Luxembourg, la priorité est donnée à des mesures spécifiques en direction des travailleurs âgés. Mais au-delà de ces mesures, la promotion du vieillissement actif ne peut être conduite sans un bouleversement complet des mentalités, aussi bien auprès des salariés (culture de départ précoce), que des entreprises. Or, l'attitude des entreprises à l'égard des enjeux que pose le vieillissement de la main-d'œuvre est moins bien connue. La troisième partie consistera par conséquent à mesurer, à partir d'une enquête inédite menée dans le pays sur ce sujet¹, la prise de conscience des enjeux du vieillissement global de la population active par les entreprises, leurs connaissances des mesures publiques mises en œuvre pour favoriser le maintien en activité des travailleurs âgés et, enfin, à identifier les différentes pratiques en faveur des travailleurs âgés mises effectivement en place par les entreprises.

¹ L'enquête intitulée « Maintien des Travailleurs âgés en Activité » (MTA) a été menée au printemps 2004 auprès des entreprises implantées au Luxembourg appartenant au secteur privé et comprenant au moins dix salariés. Cette enquête a été réalisée par le CEPS/INSTEAD à la demande du Ministère du Travail et de l'Emploi.

I. LE RÉPIT DU LUXEMBOURG FACE À LA PÉNURIE DE MAIN-D'OEUVRE

Cette partie a pour objectif de décrire les caractéristiques démographiques de la population active occupée du secteur privé au Grand-Duché entre 1994 et 2008, et de montrer que, sur le marché du travail luxembourgeois, la question du vieillissement de la population active ne se pose pas avec la même acuité que dans les autres pays européens (France, Allemagne, ...).

1. Un vieillissement global de la population active ...

Si, en 9 ans (1994-2003), la population active² occupée a vieilli en moyenne de 1,6 ans (Leduc, 2006), entre 2003 et 2008 (soit 5 ans) l'âge moyen des actifs a augmenté de 2 ans, passant ainsi de 36,9 ans à 38,9 ans (cf. Tableau 1).

TABLEAU 1. Les principaux indicateurs démographiques pour la population active occupée du secteur privé du Grand-Duché en 1994, 2003 et 2008

Luxembourg			
	1994	2003	2008
Part des femmes	34,8 %	36,0 %	38,1%
Part des hommes	65,2 %	64,0 %	61,9%
Age moyen	35,3	36,9	38,9
Age moyen des femmes actives	33,2	35,6	38,1
Age moyen des hommes actifs	36,5	37,6	39,3
Part des actifs de 50 ans ou plus	10,7 %	12,8%	16,7%
<i>dont femmes :</i>	2,5 %	3,5 %	5,7%
<i>hommes :</i>	8,2 %	9,3 %	11,0%
Part des 35-49 ans	34,3 %	42,7 %	46,9%
Part des moins de 35 ans	55,0 %	44,5 %	36,4%
Rapport « jeunes-âgés »	5,1	3,5	2,2
<i>Femmes</i>	9,0	5,1	2,6
<i>Hommes</i>	4,0	2,8	1,9

Source : Fichiers IGSS, mars 1994, 2003, et 2008, calculs CEPS/INSTEAD

L'évolution des grands groupes d'âges montre très clairement le recul des jeunes générations. En 1994, la population active³ du Grand-Duché est composée, majoritairement, de jeunes actifs de moins de 35 ans (55,0%) et d'actifs de 35-49 ans (34,3%) alors que les travailleurs âgés de 50 ans ou plus ne représentent que 10,7% de cette population. Mais depuis, la proportion des jeunes actifs a fortement chuté : 44,5% en 2003 et 36,4% en 2008. Et, cette baisse s'est faite au profit des actifs de 35-49 ans (46,9% en 2008), et, dans une moindre mesure, des actifs âgés de 50 ans ou plus (16,7% en 2008).

En conséquence, le rapport entre les jeunes actifs et les actifs les plus âgés, indiquant le nombre d'actifs de moins de 35 ans pour un actif de 50 ans ou plus, (que nous appellerons rapport «jeunes-âgés»⁴) se trouve bouleversé. En un peu moins de 15 ans, le nombre de jeunes actifs de moins de 35 ans pour un actif de 50 ans ou plus a été divisé par plus de deux, passant ainsi de 5,1 à 2,2.

L'évolution de la répartition par âge est graphiquement représentée par les pyramides des âges pour 1994 et 2008 (cf. Graphique 1).

La forme des pyramides des âges s'est redessinée entre 1994 et 2008 et le rétrécissement des générations d'actifs de moins de 35 ans (30 ans pour les femmes) est nettement visible. Chacune d'elles est devenue proportionnellement moins importante que leurs aînées, tandis que les générations des plus âgés comptent de plus en plus d'actifs.

Durant cette période, les femmes apparaissent avoir plus vieilli en moyenne que les hommes. On enregistre en effet une augmentation de 4,9 ans entre 1994 et 2008 (contre 2,8 ans pour les hommes) et un rapport de dépendance divisé par plus de 3 (contre 2,1 pour les hommes). Mais ceci est, en réalité, essentiellement dû au fait qu'elles sont de plus en plus nombreuses à travailler d'une manière générale⁵, et qu'il s'opère également un retour sur le marché des femmes plus âgées (reprise d'une activité suite à un divorce par exemple).

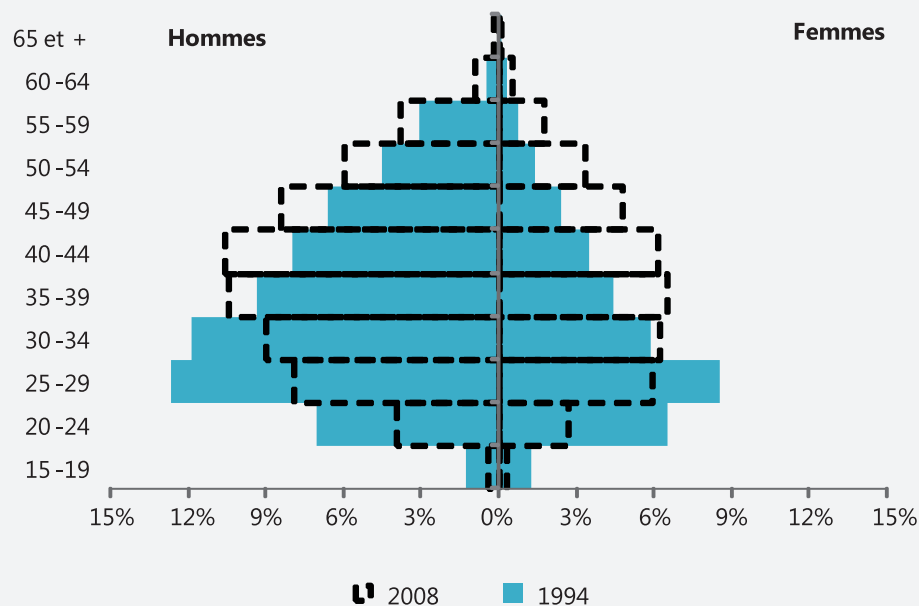
² La population de référence prise en compte pour notre problématique est la population totale des actifs occupant un emploi salarié au 31 mars des années 1994, 2003 et 2008 au Luxembourg dans le secteur privé (les chômeurs et les fonctionnaires étant, par conséquent, exclus). Le CEPS/INSTEAD tient à remercier l'IGSS d'avoir mis à sa disposition ses fichiers de travail.

³ Dans tout l'article, il s'agira bien de la population active occupée dans le secteur privé.

⁴ Le rapport calculé ici est la population active des moins de 35 ans sur la population active des 50 ans ou plus.

⁵ En 1994, elles représentaient 34,8% de la population active contre 38,1% en 2008.

GRAPHIQUE 1. Pyramides des âges de la population active occupée du secteur privé au Luxembourg au 31 mars 1994 et 2008



Source : Fichiers IGSS, mars 1994 et 2008, calculs CEPS/INSTEAD

2. ... mais qui se fait moins ressentir dans les autres pays européens

En comparant la structure de la population active occupée du Luxembourg par rapport à celle des trois pays limitrophes (cf. *Tableau 2*), le Luxembourg est doté, quelle que soit l'année, d'une structure par âge relativement plus jeune. Par exemple, en 2007, 81% des salariés au Luxembourg avaient moins de 50 ans, contre 74% en Allemagne, 77% en France et 79% en Belgique.

Ceci est dû en partie à la place des résidents étrangers et surtout au rôle des frontaliers sur le marché du travail luxembourgeois.

En effet, par rapport à la majorité des pays européens, le marché du travail luxembourgeois a pour spécificité de ne pas être composé majoritairement de résidents de nationalité luxembourgeoise. Ainsi, entre 1994 et 2008, les résidents étrangers représentent environ 30% de la population, et les travailleurs frontaliers français, belges et allemands sont de plus en plus nombreux à occuper un emploi au Grand-Duché. Le pays a, en effet, connu une forte croissance économique dans les années 90 et, pour faire face à la pénurie de main-d'œuvre nationale, il a fait appel à de la main-d'œuvre extérieure représentée par les frontaliers. La venue de ces frontaliers s'est

amplifiée avec le temps : en 1994, ils représentaient déjà quasiment un tiers des actifs occupés du secteur privé (31,8%), et cette part a progressivement augmenté pour atteindre 48,5% en 2008⁶ (cf. *Tableau 3*). Les actifs résidents luxembourgeois, quant à eux, représentaient 35,6% de la population active occupée en 1994, pour chuter à 23,6% en 2008. Le Graphique n°2 reflète le recul de la place des résidents luxembourgeois ainsi que la nette progression de la place des frontaliers.

Depuis 1994, les frontaliers ont donc pris une place prépondérante sur le marché du travail luxembourgeois, et l'entrée massive de ces derniers est d'autant plus importante qu'ils ont pour spécificité d'arriver jeunes⁷, et d'être en moyenne plus jeunes que les actifs résidents luxembourgeois. En 2008, la moitié des actifs résidents luxembourgeois a moins de 41,7 ans tandis que la moitié des frontaliers a moins de 38 ans. Même si la population des frontaliers et des résidents étrangers vieillit entre 1994 et 2008, elle reste néanmoins plus jeune que celle des travailleurs luxembourgeois, et permet ainsi de faire chuter l'âge moyen de la population active totale. L'âge moyen des frontaliers est passé de 34,1 ans en 1994 à 38,3 ans en 2008 (respectivement 34,8 ans et 38,5 ans pour les résidents étrangers) contre 37,0 et 40,4 ans pour les résidents luxembourgeois (cf. *Tableau 3*).

⁶ Au sein de la population active totale (secteurs privé et public), la part des frontaliers s'élevait à 26,6% en 1994 et à 44% en 2008.

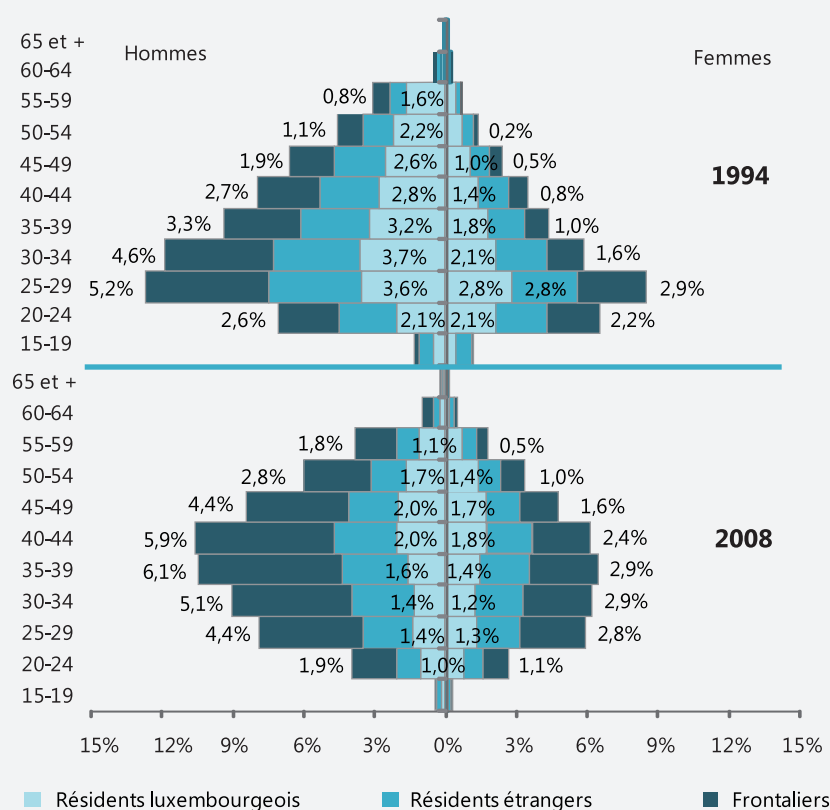
⁷ Les frontaliers travaillant au Luxembourg sont effectivement plus jeunes que la main-d'œuvre de leur pays. En 2003, alors que les actifs travaillant en France sont âgés en moyenne de 40,8 ans (40,4 ans pour la Belgique et 40,8 ans pour l'Allemagne), les frontaliers français venant travailler au Luxembourg sont, eux, âgés de 35,7 ans (36,1 ans pour les frontaliers belges et 37,2 ans pour les frontaliers allemands).

TABEAU 2. Evolutions des grands groupes d'âges de la population active occupée du Luxembourg et de ses voisins européens de 1994 à 2007

	1994				2003				2007			
	F	B	A ⁽¹⁹⁹⁵⁾	L ⁽¹⁹⁹⁶⁾	F	B	A	L ⁸	F	B ⁽²⁰⁰⁶⁾	A	L
15-29	24,6%	27,4%	25,3%	27,2%	21,3%	22,7%	20,6%	20,5%	22,7%	22,2%	21,6%	19,6%
30-49	57,9%	58,4%	50,6%	58,6%	55,4%	58,9%	54,8%	61,8%	53,9%	57,0%	52,0%	61,5%
50 ans et +	17,5%	14,2%	24,1%	14,2%	23,3%	18,4%	24,6%	17,7%	23,4%	20,8%	26,4%	18,9%

Source : Organisation Internationale du travail, Enquêtes sur les forces de travail, calculs CEPS/INSTEAD
F : France, B : Belgique, A : Allemagne, L : Luxembourg

GRAPHIQUE 2. Pyramides des âges de la population active occupée du secteur privé au Luxembourg par catégorie de travailleurs aux 31 mars 1994 et 2008



Source : Fichiers IGSS, mars 1994 et 2008, calculs CEPS/INSTEAD

Guide de lecture : Ces graphiques présentent la structure par âge et par sexe et par catégorie d'actifs de la population active occupée totale du Grand-Duché. Par exemple, en 1994, les femmes actives âgées de 25-29 ans représentaient 8,5 % de la population active occupée totale et par catégorie d'actifs, elles se décomposaient comme suit : 2,8 % de résidentes luxembourgeoises, 2,8 % de résidentes étrangères, et enfin 2,9 % de frontalières (le cumul des trois donnant 8,5 %).

⁸ Les résultats diffèrent des résultats précédents pour le Luxembourg parce que, d'une part, la source de données utilisée est différente afin d'être comparatif avec les autres pays, et d'autre part, parce qu'elle englobe le secteur public et le secteur privé.

TABLEAU 3. Les principaux indicateurs démographiques pour la population active occupée du secteur privé du Grand-Duché par catégorie de travailleurs (résidents luxembourgeois, résidents étrangers, frontaliers) en 1994 et 2008

	Résidents luxembourgeois		Résidents étrangers		Frontaliers	
	1994	2008	1994	2008	1994	2008
Part représentée par cette catégorie dans la population active totale	35,6%	23,6%	32,5%	28,0%	31,8%	48,5%
Part des femmes	36,6%	45,7%	37,6%	42,7%	29,9%	31,8%
Part des hommes	63,4%	54,3%	62,4%	57,3%	70,1%	68,2%
Âge moyen de la population totale active	37,0	40,4	34,8	38,5	34,1	38,3
Âge moyen des femmes actives	34,6	40,2	33,1	38,0	31,3	36,8
Âge moyen des hommes actifs	38,3	40,6	35,8	38,9	35,2	39,0
Part des actifs de 50 ans ou plus	15,4%	23,3%	9,0%	15,9%	7,2%	14,0%
Part des 35-49 ans	36,0%	45,0%	34,7%	46,1%	32,0%	48,2%
Part des moins de 35 ans	48,6%	31,7%	56,3%	38,0%	60,8%	37,8%
Rapport « jeunes-âgés »	3,2	1,4	6,2	2,4	8,5	2,7

Source : Fichiers IGSS, mars 1994, 2003, et 2008, calculs CEPS/INSTEAD

Précédemment, nous observions également que les jeunes actifs dominaient largement en 1994. Cette tendance était encore plus marquée parmi les actifs frontaliers et, dans une moindre mesure, parmi les résidents étrangers. En effet, plus de 60% de la population active frontalière et 56% des actifs résidents étrangers étaient âgés de moins de 35 ans contre 48,6% parmi les résidents luxembourgeois. En 2008, la part de jeunes actifs de moins de 35 ans a fortement chuté aussi bien parmi les frontaliers (37,8%) que chez les résidents étrangers (38,0%) mais elle reste encore plus élevée que celle des actifs résidents luxembourgeois (31,7%).

En ce qui concerne les travailleurs âgés, les résidents luxembourgeois en comptaient 15,4% parmi leur population en 1994 alors qu'ils représentaient 7,2% au sein du groupe des frontaliers et 9% parmi les résidents étrangers. En 2008, leur part a évolué à la hausse au sein des trois catégories mais reste plus faible parmi les frontaliers et les résidents étrangers. On compte respectivement 14,0% de travailleurs âgés parmi la population des actifs frontaliers, 15,9% parmi les résidents étrangers et enfin 23,3% parmi les résidents luxembourgeois.

Ces variations dans les grands groupes d'âge engendrent, par conséquent, également des changements dans les rapports jeunes-âgés. Dès 1994, on observe un déséquilibre important de ce rapport entre les résidents luxembourgeois et les autres catégories de travailleurs. Ce déséquilibre persiste en 2008, mais avec un peu moins d'ampleur. Ainsi, on pouvait compter 8,5 fois plus de

jeunes actifs que de travailleurs âgés parmi les frontaliers en 1994 tandis qu'en 2008, ils étaient seulement trois fois plus nombreux. Pour les résidents luxembourgeois, ces rapports s'élevaient respectivement à 3,2 en 1994 et 1,4 en 2008. Le rapport des résidents étrangers se situe entre les deux extrêmes et est divisé par trois entre 1994 et 2008 : un actif de 50 ans ou plus est représenté par plus de six actifs de moins de 35 ans en 1994 contre 2,4 en 2008.

Ainsi, l'apport permanent d'une main-d'œuvre étrangère et frontalière permet au Luxembourg, contrairement à ses voisins européens, de ralentir le vieillissement de sa population active. De ce fait, le Luxembourg dispose d'un certain répit par rapport au risque de pénurie de main-d'œuvre.

Cependant, ce constat doit être nuancé. D'abord, même si, globalement, le vieillissement de la population active se pose avec une acuité moindre au Luxembourg, il n'en reste pas moins que certaines entreprises, voire certains secteurs, sont déjà touchés par le vieillissement de leur main-d'œuvre (Zanardelli, 2006). Ensuite, à plus long terme, les spécificités luxembourgeoises pourraient ne plus protéger le pays des effets de l'augmentation de l'espérance de vie et de celle du taux de dépendance. Enfin, par rapport à la politique menée par l'Union européenne en matière de vieillissement actif, le Luxembourg est encore loin d'avoir atteint les objectifs en matière de taux d'emploi des 55-64 ans et d'âge moyen de départ à la retraite.

II. DES OBJECTIFS EUROPÉENS AUX POLITIQUES PUBLIQUES NATIONALES

Dans cette partie, nous allons tout d'abord rappeler les objectifs fixés par l'Union européenne en matière de vieillissement actif. Dans un deuxième temps, nous classerons les différentes mesures prises dans les pays européens pour atteindre ces objectifs. Ensuite, nous nous concentrerons sur le cas du Luxembourg. Enfin, nous observerons les progrès faits par le Luxembourg par rapport aux objectifs à atteindre dans le cadre de la stratégie de Lisbonne.

1. La réponse des pays européens aux défis du vieillissement de la population

Utilisé depuis assez longtemps au sein de la communauté scientifique⁹, le concept de vieillissement actif a pris toute son importance dans le milieu des années 90 et 2000 au niveau politique. Répondant aux défis posés par le vieillissement de la population, le maintien en activité des travailleurs âgés constitue alors une des priorités des pays européens dans leur politique pour l'emploi¹⁰. Ce concept a d'abord été envisagé d'un point de vue global dans les lignes directrices de la Stratégie Européenne pour l'Emploi (SSE) en 1999¹¹, et la traduction empirique des objectifs a ensuite été décrétée lors des Conseils européens de 2001 et 2002. Ainsi, dans le cadre de la stratégie de Lisbonne, le Conseil européen de Stockholm (2001) a adopté l'objectif visant à atteindre d'ici 2010 un taux d'occupation professionnelle de 50% pour la population âgée entre 55 et 64 ans. Un autre objectif complémentaire à la même échéance a été fixé lors du Conseil européen de Barcelone (2002) : allonger le temps de travail en repoussant l'âge effectif de la retraite d'environ cinq ans. En 2005, suite au bilan réalisé de la SSE et à la révision de la Stratégie de Lisbonne, le vieillissement actif devient un sujet récurrent dans les lignes directrices de la stratégie des pays européens (cf. Encadré 1).

Pour atteindre les objectifs fixés par l'Union européenne, les Etats membres sont invités à élaborer des politiques visant à promouvoir le vieillissement actif. Ces politiques peuvent être classifiées en quatre thèmes principaux¹².

Les **politiques « défensives »** de maintien dans l'emploi dont la mise en œuvre s'effectue essentiellement par le biais des règles en matière de retraite. Les différentes réformes visent à modifier les paramètres ou les modèles des régimes de retraites légales ou complémentaires afin d'équilibrer sur le long terme les systèmes de retraite. Parmi les différentes réformes, on trouve le report de l'âge des retraites légales et complémentaires ainsi que le durcissement de l'ouverture du droit à la retraite précoce. D'autres réformes englobent le développement de dispositifs de retraite flexible ou progressive ou encore la mise en place de freins à l'utilisation des pensions d'invalidité et des allocations chômage comme moyens de sortie anticipée de l'activité.

Les **politiques dites « actives »** prônent quant à elles la préservation des capacités des travailleurs âgés. Ces politiques concernent directement les entreprises qui sont invitées à prendre des mesures permettant aux salariés âgés de se maintenir en activité. Ici, sont essentiellement considérés les aménagements de temps de travail, les aménagements visant à améliorer les conditions de travail, ainsi que le développement de la formation continue.

Puis, une batterie de mesures concerne le **retour à l'emploi des chômeurs âgés**. Les politiques d'activation s'adressent également aujourd'hui aux chômeurs âgés. Par exemple, les allocations des chômeurs âgés sont versées à la condition de recherche active d'un emploi. Ils peuvent également bénéficier de programmes personnalisés d'accompagnement, ou de stages d'expérience ou de formations totalement financés par l'organisme encadrant les chômeurs.

⁹ Dans les années 60 et 70, le concept de vieillissement actif était largement utilisé en gérontologie, prônant d'abord l'importance de l'exercice d'une activité chez les personnes âgées (Kleemeier, 1961). Puis le concept ne s'est plus focalisé sur les seules activités des personnes pendant la retraite mais s'est étendu aux activités économiques. Ainsi, certains spécialistes de la question proposaient une réduction progressive du temps de travail des plus âgés plutôt qu'un départ immédiat à la retraite (Mayence et al, 1977). A la fin des années 90, l'OMS adopte le concept et le définit comme « l'optimisation des chances en matière de santé, de participation et de sécurité des personnes en vue d'améliorer leur qualité de vie à mesure qu'elles vieillissent ». Le terme « actif » ne s'attache plus seulement à la seule capacité de pratiquer une activité physique ou de prendre part au monde du travail mais s'élargit à une participation constante à la vie sociale, économique, culturelle, intellectuelle et civique (Avramov, Maskova 2004).

¹⁰ La Stratégie Européenne pour l'Emploi, lancée lors du Conseil européen de Luxembourg de 1997, a pour objectif de fixer les orientations et d'assurer la coordination des priorités de la politique de l'emploi auxquelles les Etats membres devraient souscrire au niveau de l'UE.

¹¹ La ligne directrice 4 évoque « qu'il importe de mettre au point, dans le cadre d'une politique visant à prolonger la vie active des travailleurs plus âgés, des mesures permettant, par exemple, l'entretien de la capacité de travail, l'apprentissage tout au long de la vie et d'autres formules souples de travail, de manière que les travailleurs plus âgés puissent aussi participer activement à la vie professionnelle ». Source : JOLIVET A., La politique européenne en faveur du vieillissement actif, Retraite et société 2002/2, n° 36, pp. 137-157.

¹² Source : MOREL A., JOLY B., MAIGNE G., Rapport sur la gestion des âges et les politiques de l'emploi de l'Union européenne, Inspection Générale des Affaires Sociales, France, 2004.

ENCADRÉ 1 : Extrait des lignes évoquant le vieillissement actif pour la croissance et l'emploi

Ligne directrice n°2

Pour sauvegarder la pérennité économique et budgétaire, préalable à la création d'emplois plus nombreux, les États membres devraient, compte tenu des coûts attendus du vieillissement de la population, (...)

- **prendre des mesures pour accroître la participation au marché du travail** et l'offre de main-d'œuvre, notamment chez les femmes, les jeunes et **les travailleurs âgés**, et favoriser une approche fondée sur le cycle de vie à l'égard du travail afin d'augmenter le nombre d'heures consacrées à l'activité économique.

Ligne directrice n°17

Appliquer des politiques de l'emploi visant à atteindre le plein-emploi, à améliorer la qualité et la productivité du travail et à renforcer la cohésion sociale et territoriale. Ces politiques devraient aider l'Union européenne à atteindre en moyenne un taux d'emploi total de 70 %, un taux d'emploi des femmes d'au moins 60 % et **un taux d'emploi des travailleurs âgés (55-64 ans) de 50 % d'ici à 2010** et à réduire le chômage et l'inactivité. Les États membres devraient envisager de fixer des objectifs nationaux en matière de taux d'emploi.

Ligne directrice n°18

Favoriser une approche fondée sur le cycle de vie à l'égard du travail au moyen des actions suivantes : (...)

- **soutenir le vieillissement actif**, y compris les conditions de travail appropriées, un meilleur état de santé (au travail) et des mesures adéquates favorisant le travail et décourageant la retraite anticipée.

Ligne directrice n°23

Accroître et améliorer l'investissement dans le capital humain au moyen des actions suivantes : (...)

- établir des **stratégies efficaces d'apprentissage tout au long de la vie offerte à tous**, dans le cadre des écoles, des entreprises, des autorités publiques et des ménages, **conformément aux accords européens**, y compris en prévoyant des incitations et des mécanismes de répartition des coûts appropriés, en vue d'augmenter la participation à la formation continue et en entreprise tout au long de la vie, **en particulier pour les travailleurs peu qualifiés et âgés**.

Source : Commission européenne, 2005, Lignes directrices pour la croissance et l'emploi (2005-2008), Luxembourg : Office des publications officielles des Communautés européennes, 38 p.

Les **politiques de sensibilisation sur l'emploi des plus âgés visent, à l'aide** d'actions de communication et de mesures législatives, à réduire la discrimination selon l'âge et à abandonner la stigmatisation des travailleurs âgés.

2. Les réponses du Luxembourg

Si les recommandations et objectifs se décident à l'échelle européenne, chaque pays active des leviers différents pour atteindre les différents objectifs imposés. La priorité donnée à l'une ou à l'autre mesure dépend de l'approche dans laquelle s'inscrit l'action des pouvoirs publics. Certains pays, comme la Finlande et le Danemark, adoptent plutôt une approche globale n'abordant pas la question des travailleurs âgés de manière spécifique, mais l'incluant dans le cadre plus général d'une réforme de la politique de l'emploi. A contrario, au Luxembourg, la priorité est donnée à des mesures spécifiques en direction des travailleurs âgés. Sans prétendre à l'exhaustivité, le but ici est d'énoncer les principales mesures prises par les politiques du Luxembourg dans le cadre des recommandations de l'Union européenne sur le maintien en activité des travailleurs âgés.

2.1. Les politiques « défensives »

Nous noterons d'abord la modification de la législation sur la préretraite¹³ avec la loi du 22 décembre 2006 qui a changé le taux de participation des entreprises au coût de la préretraite-ajustement. La loi a ainsi fixé le taux de participation des entreprises entre 30 et 75% sans jamais pouvoir être inférieur à 30%. Ce taux peut malgré tout être inférieur à 30% si un plan de maintien dans l'emploi existe au sens de l'article L.513-3 du Code du travail et est homologué par le Ministre du Travail et de l'Emploi.

Ensuite, la loi du 28 juin 2002¹⁴, introduit, dans le régime général et les régimes spéciaux de pension, une incitation pour les salariés à se maintenir en activité plus longtemps en valorisant financièrement les dernières années de carrière.

Enfin, on recense des réformes, en 2002 et en 2005¹⁵, du système relatif aux pensions d'invalidité, dans le sens d'un accès plus restrictif, complété par une obligation de reclassement professionnel interne ou externe.

¹³ Modification de l'article L. 582-3 du Code du travail. Source : MEMORIAL, Journal Officiel du Grand-Duché de Luxembourg, A - N° 239, 29 décembre 2006

¹⁴ MEMORIAL, Journal Officiel du Grand-Duché de Luxembourg, A-N°66, 3 juillet 2002.

¹⁵ Loi du 25 juillet 2002 concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle, modifiée par la loi du 1er juillet 2005.

2.2. Les politiques « actives »

On observe, par exemple, des réformes introduisant le service à temps partiel dans la fonction publique¹⁶ au lieu du passage à la retraite et la possibilité pour les fonctionnaires de travailler au-delà de la limite d'âge définie par le règlement grand-ducal du 5 mars 2004 fixant les conditions et les modalités du maintien en service au-delà de la limite d'âge.

On observe également l'implémentation d'une législation favorable à l'apprentissage tout au long de la vie aussi bien en accès collectif qu'en accès individuel permettant aux salariés d'augmenter leur employabilité quand ils seront plus âgés. Ainsi, concernant l'accès collectif à la formation, la loi du 22 juin 1999 a introduit le système de soutien à la formation professionnelle continue dans les entreprises¹⁷. Cette loi a d'ailleurs connu dès ses débuts un franc succès. Afin de faciliter les procédures, une loi entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2009, permet une meilleure mise en œuvre de la politique générale de l'apprentissage tout au long de la vie, notamment par une simplification administrative des procédures de demande.

Du point de vue de l'accès à l'apprentissage individuel, ce dernier se trouve facilité par le congé-formation institué par la loi du 24 octobre 2007. Chaque salarié dispose de 80 jours maximum au cours de sa carrière professionnelle de congé de formation, lui permettant de participer à des cours, de se préparer et de participer à des examens, sans perte de salaire (à charge de l'Etat) et accessible également grâce à la mise en place d'horaires mobiles.

2.3. Le retour à l'emploi des chômeurs âgés

Le Code du travail prévoit pour **les entreprises**, dans son chapitre sur le placement des travailleurs, **des aides à l'embauche des chômeurs âgés** (22 décembre 2006). Ainsi, « *le fonds pour l'emploi rembourse aux employeurs du secteur privé les cotisations de sécurité sociale, part employeur et part assuré, pour les chômeurs embauchés, qu'ils soient indemnisés ou non indemnisés, à condition qu'ils soient âgés de quarante cinq ans accomplis et qu'ils soient inscrits comme demandeurs d'emploi auprès d'un bureau de placement de l'Administration de l'emploi depuis au moins un mois* »¹⁸. Ce remboursement vaut jusqu'au jour de l'attribution au salarié d'une pension de vieillesse.

De la même manière, si une entreprise embauche un **chômeur âgé de 40 ans au moins**, le remboursement des cotisations de sécurité sociale porte sur trois ans.

2.4. Les politiques de sensibilisation

Quelques initiatives visant à informer le public et les entreprises ont été prises par des associations luxembourgeoises depuis 2006.

Ainsi, entre 2006 et 2008, le Centre de Formation Sociale Jean-Baptiste Rock a mené une campagne de sensibilisation nationale, à grande visibilité, visant à la fois les salariés et les entreprises¹⁹. Les objectifs de cette campagne étaient de sensibiliser les acteurs sur la perception de l'âge dans le monde du travail et de mobiliser les acteurs autour du thème de l'âge de la main-d'œuvre pour les amener à agir. La stratégie de communication s'articulait autour de deux axes principaux :

- La promotion des seniors et la mise en avant de leur capacité de travail et de l'intérêt qu'ils représentent pour le monde du travail.
- La promotion des « *best practices* » au sein des entreprises et chez les acteurs de la place.

Bien que la campagne soit terminée, le centre Jean-Baptiste Rock continue via son site internet (<http://www.45plus.lu/>) d'informer sur les nouvelles dispositions prises à l'égard des travailleurs âgés aussi bien au niveau des politiques que des entreprises.

En avril 2008, l'association « Perspective45 asbl » a été créée par un certain nombre d'entrepreneurs luxembourgeois afin de soutenir et promouvoir le maintien en activité des travailleurs de 45 ans et plus. Dès lors, cette association « *a comme objectif de traiter autrement des sujets tels que : le maintien en activité professionnelle des personnes de 45 ans et plus, grâce, notamment, à la reconnaissance et la valorisation dans les entreprises des salariés expérimentés, les pertes de compétences lors des départs, la formation, le financement des retraites, la gestion des âges, etc..* ». En pratique, un des premiers projets lancé par cette association est « LE MENTORING » qui cible la transmission du savoir et des compétences des salariés expérimentés (les Mentors)²⁰. Des séances d'informations sont alors organisées avec des entreprises afin de leur exposer les avantages du maintien en activité des travailleurs âgés expérimentés pour la transmission de leurs connaissances et de leur savoir-faire.

Enfin, au niveau législatif, la loi anti-discrimination du 28 novembre 2006 favorise l'égalité du traitement entre les personnes et lutte contre tout acte discriminatoire fondé sur, entre autres, l'âge²¹. Cette loi transpose la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

¹⁶ <http://www.fonction-publique.public.lu/fr/statut/fonctionnaire/service-temps-partiel/index.html>

¹⁷ MEMORIAL, Journal Officiel du Grand-Duché de Luxembourg, A-N° 92, 14 juillet 1999

¹⁸ Articles L.54-1 à L.541-4 du Code du travail.

¹⁹ Cette campagne a été subventionnée par le Ministère du Travail et de l'Emploi et le Fonds Social Européen.

²⁰ Ce programme a le soutien et le co-financement du Ministère du Travail Luxembourgeois et du Fond Social Européen. Plus d'information sur <http://www.perspective45.lu/>

²¹ <http://www.legilux.lu>

Cet ensemble de mesures prises à l'échelle nationale s'adresse donc à la fois aux employeurs et aux travailleurs âgés. Si, pour l'instant, l'évaluation de l'efficacité de chaque action n'est pas envisageable, on peut néanmoins évaluer la performance du Luxembourg par rapport aux objectifs de la stratégie de Lisbonne et par rapport à celle de ses voisins européens.

3. Le Luxembourg et les objectifs européens en chiffres

3.1. Un rapide aperçu de la situation des pays membres de l'UE27 en 2001

Comme nous l'avons vu précédemment, la stratégie de Lisbonne recommande aux pays membres de relever le taux d'emploi de leurs travailleurs âgés (55-64 ans) à 50% d'ici 2010 ainsi que d'augmenter de 5 ans l'âge de sortie du marché du travail.

En 2001, lorsque ces recommandations ont été prises, tous les pays n'étaient pas dans la même position face aux objectifs à atteindre. Il y a ceux, comme la Suède, le Danemark, le Portugal, et le Royaume-Uni qui dépassaient déjà les objectifs (*cf. Graphique 3*). D'autres se situaient sous le niveau des objectifs mais relativement proches de ces derniers et au dessus de la moyenne européenne (Finlande, Pays-Bas, Irlande...).

Enfin, certains enregistraient des niveaux très faibles et en dessous de la moyenne des pays membres, **comme le Luxembourg dont le taux d'emploi des travailleurs âgés s'élevait à 25,6%.**

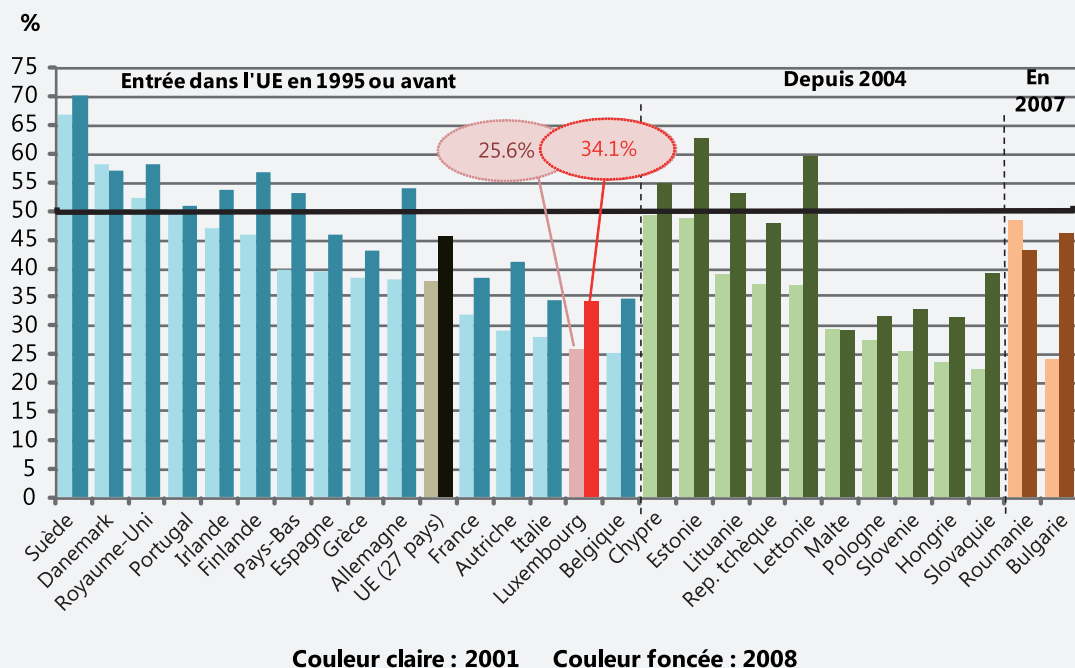
Par ailleurs, d'autres pays ont intégré l'Union européenne en 2004 et 2007. Et, comme précédemment, certains se situaient déjà au dessus des objectifs de Lisbonne en 2001, même s'ils ne faisaient pas encore partie des pays membres, comme Chypre, l'Estonie, et la Roumanie. D'autres étaient alignés sur la moyenne européenne (Lituanie), et d'autres se situaient en-dessous de cette moyenne (Bulgarie, Hongrie).

Concernant le deuxième objectif sur l'élévation de 5 années de l'âge de sortie du marché du travail (*cf. annexe 1*), les pays enregistrant les âges de sortie les plus bas en 2001 sont la Pologne (56,6 ans), la Belgique (56,8 ans), et le **Luxembourg (56,8 ans)**. A contrario, cet âge de sortie est le plus élevé en Suède (62,1 ans), à Chypre (62,3 ans), en Lettonie (62,4 ans) et en Irlande (63,2 ans).

3.2. Quel bilan en 2008 ?

Huit pays ont réussi à dépasser les 50% de taux d'emploi pour leurs travailleurs âgés : Irlande, Finlande, Pays-Bas, Allemagne, Chypre, Estonie, Lituanie, Lettonie. D'autres,

GRAPHIQUE 3. Evolution du taux d'emploi des 55-64 ans entre 2001 et 2008 des 27 pays membres de l'Union européenne



Source : EUROSTAT, enquêtes sur les forces de travail

comme la République Tchèque, la Bulgarie, et l'Espagne ont connu une forte croissance de leur taux d'emploi et ne sont plus très loin d'atteindre le niveau requis : respectivement 47,6%, 46% et 45,7%. Et, finalement, on compte également des pays, et le Luxembourg en fait partie, qui malgré une hausse déjà significative de leur taux d'emploi sont encore très éloignés des 50% de taux d'emploi des travailleurs âgés. Il s'élève à **34,1% pour le Luxembourg en 2008**.

Quant à l'âge de sortie de la vie active, les pays dont les niveaux étaient les plus bas en 2001, comme le Luxembourg²², apparaissent cette fois-ci comme les bons élèves de l'Europe. En effet, en 2005, on enregistre pour **le Luxembourg une hausse de 2,6 ans de l'âge moyen de départ à la retraite (soit 59,4 ans)**. Cet âge a augmenté de 2,9 ans pour la Pologne, de 3,2 ans pour la Roumanie et de 3,8 ans pour la Belgique. En revanche, on observe une faible augmentation, voire dans certains cas un recul, de l'âge de départ à la retraite pour les pays qui enregistraient en 2001 les âges les plus élevés. Par exemple, en Irlande, l'âge est passé de 63,2 ans en 2001 à 64,1 ans en 2005 (+0,9 ans), et au Danemark de 61,6 ans à 61 ans (-0,6 ans).

Le bilan pour le Luxembourg reste assez mitigé. D'abord, il est encore loin d'atteindre les 50% de taux d'occupation professionnelle pour la population âgée entre 55 et 64 ans. Et, même si l'âge moyen de sortie de la vie active a connu une hausse significative sur la période 2001-2005, il reste toujours un des plus bas de l'UE27, ne dépassant pas les 60 ans. Pourtant, un certain nombre de mesures ont été mises en place pour atteindre ces objectifs. On peut alors se demander si les entreprises sont conscientes des défis imposés par le vieillissement démographique, et également, dans quelle mesure elles appliquent ou utilisent les aides proposées par les politiques pour maintenir en activité leurs travailleurs âgés.

²² Tout comme la Belgique, la Roumanie et la Pologne.

III. LA PRISE DE CONSCIENCE DES ENTREPRISES ET LEUR COMPORTEMENT

Comme nous venons de le voir, le Luxembourg, sur les recommandations de l'Union européenne, a mis en place un certain nombre de mesures afin de limiter toute discrimination liée à l'âge des actifs et de favoriser le maintien en activité des travailleurs âgés.

Mais l'application de ces mesures sur le terrain paraît plus complexe. En effet, la promotion du vieillissement actif ne semble pas pouvoir être conduite sans un bouleversement complet des mentalités, aussi bien auprès des salariés, que des entreprises. Concernant les salariés, pendant des années, les systèmes de préretraite mis en place par de nombreuses entreprises ont favorisé la culture de départ précoce. L'objectif aujourd'hui est de progressivement faire reculer cette culture fortement ancrée dans les mentalités. Du côté des entreprises, l'approche est plus complexe. Sans parler de réelle stigmatisation, un bon nombre d'entrepreneurs s'accordent à reprocher souvent les mêmes défauts aux travailleurs âgés²³, les pénalisant inévitablement au sein de leur entreprise ou lors d'une recherche d'emploi. Néanmoins, en pratique, l'attitude globale des entreprises face aux enjeux du vieillissement actif est peu connue, alors que, pour près de 17% d'entre elles, les travailleurs âgés représentent au moins un cinquième de l'effectif salarié en 2004. Les données collectées dans le cadre de l'enquête « Maintien des Travailleurs âgés en Activité » (MTA) menée en 2004 (cf. Encadré 2) vont permettre d'apporter quelques réponses.

1. Les entreprises et les objectifs européens

L'objectif ici consiste à savoir dans quelle mesure les entreprises ont conscience des enjeux du vieillissement global de la population active et de celui de leur propre main-d'œuvre en particulier.

Selon l'enquête MTA, 56% des entreprises ignorent, en 2004, les objectifs spécifiques en matière de taux d'emploi des travailleurs âgés fixés par les pays de l'Union européenne (Hausman, 2006)²⁴. De plus, en les questionnant sur une mesure plus concrète relative à la réforme des pensions menée en 2002, qui instaure une incitation financière pour maintenir en activité les seniors au-delà de l'âge auquel s'ouvre leur droit à la retraite, les résultats ne sont guère plus encourageants. En effet, cette réforme n'était connue que par 37% des entreprises en général et ce taux passe à 50% pour les entreprises de plus de 100 salariés. Enfin, quand on les interroge sur le recul de l'âge légal de départ à la retraite, près de 25% des entreprises estiment que cela serait une mauvaise, voire une très mauvaise chose pour elles, contre 15% qui pensent que cela serait une bonne ou très bonne chose. Les enjeux du vieillissement actif aussi bien au niveau européen que national n'ont donc pas l'air de représenter un grand intérêt pour les entreprises.

ENCADRÉ 2 : Enquête « Maintien des Travailleurs âgés en Activité » (MTA)

Cette enquête, menée en face à face, a été réalisée dans le cadre d'un vaste programme de recherche sur le vieillissement de la main-d'œuvre et le maintien en activité des seniors au Luxembourg lancé par le Ministère du Travail et l'Observatoire des Relations Professionnelles et de l'Emploi.

Les objectifs principaux sont, d'une part, de dresser un bilan des effets du vieillissement démographique au Grand-Duché de Luxembourg et, d'autre part, de connaître la position et la préparation de la personne qui s'occupe de la gestion des salariés au sein de l'entreprise face à ce phénomène.

La population cible est composée de 1517 unités légales de droit privé étant en activité en mars 2003 et ayant déclaré au moins 10 salariés auprès d'une des Caisses de maladie de droit privé. Le taux de réponse est de 90%.

L'enquête est composée de cinq modules :

Le 1^{er} module cherche à positionner l'entreprise dans son environnement (évolution du chiffre d'affaires, les difficultés au niveau des recrutements ou du maintien en activité des salariés selon leur âge ...).

Le 2^{ème} module s'intéresse au modèle de gestion globale de la main-d'œuvre de l'entreprise (pratiques envers la main-d'œuvre intérimaire, les heures supplémentaires, les initiatives en matière de santé au travail,...)

Le 3^{ème} module aborde les pratiques de l'entreprise envers les travailleurs âgés au niveau des embauches, des départs, des aménagements (horaires, fonctions...) et des formations.

Le 4^{ème} module regroupe des questions relatives à l'anticipation ou à la gestion du vieillissement de la main-d'œuvre.

Enfin, le 5^{ème} module concerne l'objectif européen visant à promouvoir « le vieillissement actif ». Après un bref rappel de ce dernier, le but est de recueillir l'avis des décideurs à ce sujet, ainsi que les solutions proposées pour maintenir ou augmenter le taux d'activité des 50 ans et plus.

²³ Ils engendrent des coûts salariaux trop élevés et s'adaptent moins bien que les plus jeunes aux nouvelles technologies (GENEVOIS, 2006).

²⁴ Cela concerne un peu moins les grandes que les petites et moyennes entreprises : 46% des grandes entreprises ont connaissance des enjeux européens contre 60% des petites et moyennes entreprises (10-49 salariés).

C'est pourquoi, nous nous sommes demandé si ces dernières témoignaient, à leur échelle, d'une amorce de prise de conscience par rapport au vieillissement de leur propre main-d'œuvre. Ainsi, 15% d'entreprises déclarent qu'elles seront confrontées à un problème de départs massifs à la retraite dans les cinq à dix années à venir. Et, parmi elles, plus de six sur dix prennent déjà des dispositions en vue de cette échéance. Par ailleurs, si un tiers des entreprises s'attendent à un accroissement des effectifs de travailleurs âgés dans les prochaines années, 18% avaient déjà constaté une augmentation des seniors entre 2001 et 2004. Dans le même temps, 12% des entreprises déclarent effectuer une gestion anticipée des âges et 27% mener une réflexion sur la question du vieillissement. A titre de comparaison, en France, les entreprises semblent un peu plus concernées et mobilisées par la problématique du vieillissement puisque 25% d'entre elles s'attendent à des départs massifs, 19% ont une gestion anticipée des âges et 38% mènent une réflexion globale sur le vieillissement²⁵.

En cumulant l'ensemble des éléments exposés, ce sont plus de 60% des entreprises du Grand-Duché qui semblent manifester une prise de conscience du phénomène. Malgré ces résultats, le lien entre les actions des entreprises et la prise de conscience du phénomène n'apparaît pas si évident. En effet, s'il est clair que la part des entreprises réalisant une gestion anticipée des âges et amorçant une réflexion globale sur le vieillissement est plus importante parmi celles anticipant des départs massifs par rapport aux autres²⁶, il n'en reste pas moins que la majorité des entreprises diagnostiquant des départs massifs ne mène aucune action pour enrayer ce problème. Parmi elles, 72% n'ont pas de gestion anticipée des âges et 54% ne mènent aucune réflexion sur la question du vieillissement.

D'un point de vue général, les entreprises ne se sentent pas très concernées dans l'immédiat par le problème du vieillissement de la population active ou de leur main-d'œuvre. Cela est peut-être dû au décalage qu'elles ressentent entre leurs intérêts privés et l'enjeu collectif à l'échelle européenne ou encore à leur faible intérêt pour la question du vieillissement sachant que, pour l'instant, le bassin d'emploi de la Grande Région procure une réserve constante de main-d'œuvre frontalière jeune. Toutefois, il n'en reste pas moins que les entreprises comptent et compteront de plus en plus de travailleurs âgés parmi leur personnel. Au-delà de la réflexion globale, les entreprises sont-elles prêtes à mettre en place des pratiques favorisant le maintien de travailleurs âgés en activité ?

2. Quelles pratiques dans les entreprises ?

Maintenir en activité des travailleurs âgés nécessite dans la plupart des cas quelques aménagements des conditions de travail (horaires, postes...) et des formations pour les tenir au fait des dernières technologies par exemple. L'objectif suivant est d'identifier quelles sont les mesures déjà prises dans les entreprises pour favoriser le maintien en activité de leur main-d'œuvre plus âgée.

2.1. Les aménagements des conditions de travail

Les aménagements des conditions de travail constituent un des moyens d'appliquer les principes du vieillissement actif. En effet, plusieurs enquêtes, à la fois internationales et menées au Luxembourg, ont déjà montré, par exemple, que la condition principale à laquelle les individus seraient prêts à continuer à travailler est l'aménagement de leur temps de travail (Leduc, Brosius, 2005). D'autres aménagements, comme le développement de missions de tutorat, donnent l'occasion aux travailleurs âgés de valoriser les atouts professionnels liés à leur âge, et constituent une sorte de « seconde carrière ».

Dans l'enquête MTA, les entreprises étaient interrogées sur deux types d'aménagements : les aménagements de conditions de travail concernant tous les salariés quel que soit leur âge, et les aménagements concernant plus spécifiquement les travailleurs âgés.

Les aménagements réalisés pour tous les salariés ciblent essentiellement les horaires (temps partiel ou autre) et les tâches ou la fonction. Pour chacun d'entre eux, l'enquête MTA a recueilli l'opinion de l'entreprise sur le fait que les aménagements concernent moins, autant, ou davantage les travailleurs âgés que les autres classes d'âge. Ainsi, parmi les entreprises réalisant de tels aménagements, environ un quart affirme qu'ils concernent moins les travailleurs âgés que les autres classes d'âge²⁷. En outre, il est à noter que, plus la part de travailleurs âgés est faible, moins on compte d'entreprises pratiquant des aménagements pour ces derniers (Zanardelli, Leduc, 2006).

Concernant les aménagements directement orientés vers les salariés âgés, leur pratique est encore assez peu répandue entre janvier 2003 et avril 2004. Moins de 17% des entreprises déclarent avoir réalisé au moins un aménagement touchant les travailleurs âgés directement. Plus précisément, 8% des entreprises ont effectué des adaptations de certains postes de travail pour leurs

²⁵ Sources : Enquête ESSA, DARES (2001)

²⁶ Respectivement 28% et 46% des entreprises confrontées à un problème de départs massifs procèdent à une gestion anticipée des âges ou mènent une réflexion sur la question du vieillissement contre respectivement 13% et 24% de celles ne diagnostiquant pas de tels départs.

²⁷ Environ 32% des entreprises déclarent que le recours au temps partiel concerne, dans leur structure, moins les travailleurs âgés que les autres classes d'âge. Cette proportion s'élève à 20% concernant les autres aménagements d'horaires et 17% pour les modifications au niveau des tâches ou de la fonction.

salariés âgés, et 8% des transferts sur des postes moins pénibles ou moins difficiles. Quant aux aménagements de fin de carrière, ils sont encore moins pratiqués : 4% des entreprises ont permis le développement de missions ponctuelles, et 4% le développement de tutorat (encadrement des jeunes). Certes, ces aménagements ne sont pas forcément nécessaires si l'entreprise estime que leurs travailleurs âgés n'en avaient pas besoin, mais on retrouve quand même des entreprises n'ayant eu recours à aucune mesure alors que cela paraissait nécessaire. Par exemple, parmi les entreprises n'ayant pas effectué d'adaptations de certains postes pour les travailleurs âgés au cours de la période étudiée (92%), 70% estiment que cela ne s'était pas avéré nécessaire, tandis que 22% déclarent que cela n'était pas possible de les mettre en place au regard des postes de travail de leur entreprise.

2.2. Les formations continues

Parce qu'elles permettent d'éviter la déqualification des travailleurs vieillissants et de maintenir leur employabilité, les formations professionnelles continues constituent également un des leviers permettant d'accéder au vieillissement actif. Au Luxembourg, plus de la moitié des entreprises (56,3%) ont fait suivre à certains de leurs salariés des formations professionnelles continues depuis janvier 2003.

Ceci étant connu, comment les travailleurs âgés sont-ils considérés dans ces plans de formations ? Dans l'enquête MTA, chaque entreprise devait déclarer si leurs

travailleurs âgés étaient davantage, autant, ou moins formés que les autres classes d'âge, voire s'ils n'étaient pas formés du tout. Ainsi, au cours de la période étudiée, parmi les entreprises employant des travailleurs de 50 ans ou plus, 78% affirment avoir formé les travailleurs âgés autant (ou plus) que les autres, 12% moins que les autres et 10% enfin ne les ont pas du tout formés. Les raisons les plus couramment avancées par les entreprises pour justifier cette moindre formation ou une formation inexistante sont, d'une part, qu'elles estimaient que ces salariés avaient moins besoin que les autres de ces formations, et d'autre part, que les travailleurs âgés eux-mêmes accordaient moins d'intérêt à ces dernières.

Mais ces résultats sont à nuancer si on les compare à l'effort global consenti en offre de formations (Zanardelli, Leduc, 2006). En effet, plus l'effort de formation des entreprises est intense et touche une part importante de son personnel, plus les travailleurs âgés semblent en bénéficier également. Ainsi, parmi les entreprises employant des travailleurs âgés et, ayant offert des formations à plus de la moitié de son personnel, seulement 8% déclarent former moins ou pas du tout les travailleurs âgés. A l'inverse, elles sont plus de 40% à faire cette déclaration si moins de 5% de leur main-d'œuvre a bénéficié de formations. En d'autres termes, c'est un peu comme si les travailleurs âgés passaient en dernier dans l'accès à la formation continue.

CONCLUSION

La composition atypique des populations totale et active fait du Luxembourg un élève particulier de l'Europe du point de vue du vieillissement démographique. En effet, l'importance d'une population étrangère résidente jeune et l'entrée massive d'une main-d'œuvre frontalière également jeune permet au pays de disposer d'un certain répit quant au problème de pénurie de main-d'œuvre comparativement à ses voisins européens.

Cependant, la situation pourrait se détériorer dans les prochaines décennies et ce pour deux principales raisons. D'une part, la réserve de main-d'œuvre qu'offre le bassin d'emploi de la Grande Région pourrait venir à s'épuiser. D'autre part, le pays connaît, à l'instar de ses voisins, un taux de fécondité insuffisant pour assurer le renouvellement des générations et un allongement de l'espérance de vie. Le problème de la pérennité des systèmes de protection sociale et de la pénurie de main-d'œuvre ne manquera donc pas de se poser aussi au Luxembourg. Dans cette perspective, le pays a déjà mis en place un certain nombre de politiques publiques destinées à favoriser le vieillissement actif conformément aux lignes directrices adoptées par les pays membres de l'Union européenne dans le cadre de leur Stratégie Européenne pour l'Emploi.

Néanmoins, au regard des objectifs européens à atteindre d'ici 2010, le Luxembourg ne fait pas partie des bons élèves de l'Europe. En effet, les mesures prises pour inciter les entreprises à maintenir en activité leurs travailleurs âgés, par exemple en aménageant leurs conditions de travail et en les formant, trouvent peu d'écho auprès des entreprises. L'enquête sur le « Maintien des Travailleurs âgés en Activité », menée au printemps 2004 auprès des entreprises du secteur privé de plus de 10 salariés implantées au Luxembourg, montre ainsi, à travers trois grands résultats, que ces dernières se soucient peu de la problématique du vieillissement actif. D'abord, la majorité des entreprises ignore les objectifs spécifiques imposés par la Stratégie de Lisbonne. Ensuite, la plupart d'entre elles ne se sentent pas encore concernées par le problème du vieillissement de la main-d'œuvre. Et, parmi celles qui pensent être confrontées à des départs massifs à la retraite à moyen terme, moins d'une sur deux déclare mener une réflexion sur la question du vieillissement et moins d'une sur trois a adopté une gestion anticipée des âges. Enfin, concernant les pratiques concrètes en faveur du maintien en emploi des travailleurs âgés, comme les aménagements de conditions de travail ou les formations continues, elles restent encore trop peu répandues.

Toutefois, cette enquête date de 2004. De ce fait, la perception qu'ont les entreprises du vieillissement actif a pu évoluer notamment sous l'impulsion de la mise en place de nouvelles politiques. Il serait ainsi intéressant d'actualiser ses résultats dans de futures recherches afin de rendre compte des évolutions des pratiques et des mentalités des entrepreneurs. En outre, une comparaison avec d'autres pays européens menant de telles enquêtes pourrait s'avérer intéressante afin de mieux appréhender la situation du Luxembourg.

ANNEXE

TABEAU A1. Evolution, entre 2001 et 2007, de l'âge moyen de sortie du marché du travail

	2001	2003	2005	2007
Grèce	ND	62,7	61,7	61
Slovénie	ND	56,2	58,5	ND
Bulgarie	ND	58,7	60,2	ND
Pologne	56,6	57,9	59,5	59,3
Belgique	56,8	58,7	60,6	61,6
Luxembourg	56,8	57,4 (b)	59,4	ND
Slovaquie	57,5	57,8	59,2	58,7
Hongrie	57,6	61,6	59,8	ND
Malte	57,6	58,8	58,8	ND
France	58,1	59,8	59	59,4
Lituanie	58,9	ND	60	ND
Rép. tchèque	58,9	60,1	60,6	60,7
Autriche	59,2	58,8	59,9 (b)	60,9
Italie	59,8	61	59,7 (b)	60,4
Roumanie	59,8	62,7	63	ND
UE (27 pays)	59,9	61	61,0 (e)	61,2 (e)
Espagne	60,3	61,5	62,4	62,1
Allemagne	60,6	61,6	ND	62
Pays-Bas	60,9	60,5	61,5	63,9
Estonie	61,1	60,8	61,7	62,5
Finlande	61,4	60,4	61,7	61,6
Danemark	61,6	62,2	61	60,6
Portugal	61,9	62,1	63,1	62,6
Royaume-Uni	62	63	62,6	62,6
Suède	62,1	63,1	63,6	63,9
Chypre	62,3	62,7	ND	63,5
Lettonie	62,4	ND	62,1	63,3
Irlande	63,2	62,9	64,1	ND

Source : EUROSTAT, Enquêtes sur les forces de travail

Remarque : ND=Non disponible e=Valeur estimée ; b=Rupture de série

RÉFÉRENCES

AVRAMOV D., MASKOVA M., Vieillissement actif en Europe, Cohésion sociale, Etudes démographiques n°41, Volume 1, Edition du Conseil de l'Europe, 2004.

COMMISSION EUROPÉENNE, Lignes directrices pour la croissance et l'emploi (2005-2008), Luxembourg : Office des publications officielles des Communautés européennes, 2005, 38p.

GENEVOIS A-S, Stigmatisation des travailleurs âgés: mythe ou réalité?, CEPS/INSTEAD, Publications of Population & Emploi, 2006, Population & Emploi n°16.

HAUSMAN P., Le vieillissement de la main-d'œuvre: dans quelle mesure les entreprises en ont-elles conscience ?, CEPS/INSTEAD, Publications of Population & Emploi, 2006, Population & Emploi n°12.

JOLIVET A., La politique européenne en faveur du vieillissement actif, *Retraite et société* 2002/2, n° 36, pp. 137-157.

KLEEMEIER, R.W., Aging and Leisure: A Research Perspective into the Meaningful Use of Time, New York: Oxford University Press, 1961.

LEDUC K., « Le vieillissement de la population active au Luxembourg : une situation atypique par rapport à ses voisins européens - Evolution démographique des salariés du secteur privé entre 1994 et 2003 », dans Les territoires face au vieillissement en France et en Europe, Géographie - Politique – Prospective, Sous la direction de Dumont G-F, Editions Ellipses, Collection Carrefours, 2006, pp. 373-381.

LEDUC K., BROSIUS J., « Réussir le pari du vieillissement actif : moins une question d'incitants financiers que de qualité de vie », CEPS/INSTEAD, mars 2005, Série « Vivre au Luxembourg ».

LEDUC K., ZANARDELLI M., Favoriser le vieillissement actif : les pratiques des entreprises en matière de formation continue pour les travailleurs âgés, CEPS/INSTEAD, Publications of Population & Emploi, 2006, Population & Emploi n°15.

LEDUC K., ZANARDELLI M., Favoriser le vieillissement actif : les pratiques des entreprises en matière d'aménagement des conditions de travail en fin de carrière, CEPS/INSTEAD, Publications of Population & Emploi, 2006, Population & Emploi n°14.

LEDUC K., ZANARDELLI M., Favoriser le vieillissement actif : les pratiques des entreprises en matière d'embauche des travailleurs âgés, CEPS/INSTEAD, Publications of Population & Emploi, 2006, Population & Emploi n°13.

MAYENCE, S., DECONINCK W., LORENT R., LEFEBVE C., GODEFROID F., LESSINNES B., ROLAND B., PICCOLOTTO F., ROZEN P., Un 3e âge actif, Bruxelles : Editions Labor, 1977.

MOREL A., JOLY B., MAIGNE G., Rapport sur la gestion des âges et les politiques de l'emploi de l'Union européenne, Inspection Générale des Affaires Sociales, France, 2004.

ZANARDELLI M., Les entreprises face au vieillissement de leur main-d'œuvre : où en est-on au Luxembourg ?, CEPS/INSTEAD, Publications of Population & Emploi, 2006, Population & Emploi n°11.

ZANARDELLI M., Vieillissement de la main-d'œuvre et vieillissement actif : enjeux européens, contextes nationaux et spécificités luxembourgeoises, CEPS/INSTEAD, Publications of Population & Emploi, 2006, Population & Emploi n°10.

CAHIERS DU CEPS/INSTEAD PARUS EN 2010

■	N° 06	REPREM	La place du Luxembourg dans les portraits statistiques des systèmes de relations professionnelles Frédéric REY
■	N° 05	Population & Emploi	De plus en plus de femmes sans enfant Lucile BODSON
■	N° 04	Population & Emploi	Les objectifs de Lisbonne en matière d'emploi : où en est le Luxembourg ? Antoine HAAG
■	N° 03	Population & Emploi	La biactivité frontalière Laetitia HAURET, Mireille ZANARDELLI
■	N° 02	Population & Emploi	Recruter ou fidéliser : comment réduire le turn-over des entreprises ? Les pratiques de mode de gestion du personnel en question Kristell LEDUC
■	N° 01	Population & Emploi	Le divorce au Luxembourg en droit et en chiffres Lucile BODSON, Jordane SEGURA



ISSN: 2077-3048

CEPS
I N S T E A D

B.P. 48
L-4501 Differdange
Tél.: +352 58.58.55-801
www.ceps.lu