



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère du Travail et de l'Emploi

ORPE

Observatoire des Relations
Professionnelles et de l'Emploi

IGSS

Inspection générale de la sécurité sociale

**INSTEAD
CEPS**

Dans les années à venir, le vieillissement de la population active constituera un problème auquel les entreprises de l'Union européenne seront de plus en plus confrontées. Le Luxembourg n'échappera pas à ce phénomène. C'est pourquoi le Ministère du Travail et l'Observatoire des Relations Professionnelles et de l'Emploi ont lancé un vaste programme de recherche sur le vieillissement de la main-d'œuvre et le maintien en activité des seniors au Luxembourg.

Dans le cadre de ce programme, le CEPS/INSTEAD a réalisé une étude qui traite la question du vieillissement sous l'angle de la demande de travail. Sept « Population & Emploi », dont voici le quatrième numéro, ont pour objectif de présenter les principaux enseignements de cette étude. Le premier document développait la problématique du vieillissement en décrivant les enjeux européens, les contextes nationaux et les spécificités luxembourgeoises, le deuxième présentait le bilan démographique des entreprises luxembourgeoises et le troisième tentait d'analyser dans quelles mesures les entreprises sont conscientes du phénomène de vieillissement. Cette quatrième publication fait le bilan des pratiques des entreprises en matière d'embauche des travailleurs âgés.

Les « Population & Emploi » à paraître traiteront des thèmes suivants :

- Vieillessement actif : les pratiques des entreprises en matière d'aménagement des conditions de travail des travailleurs âgés
- Vieillessement actif : les pratiques des entreprises en matière de formation continue pour les travailleurs âgés
- Stigmatisation des travailleurs âgés : mythe ou réalité ?

Toutes ces analyses ont été réalisées à partir d'une enquête menée au printemps 2004 auprès des entreprises privées implantées au Luxembourg. Nous remercions chaleureusement toutes celles qui ont accepté d'y répondre ; sans leur concours, ces publications n'auraient pas pu voir le jour.

Favoriser le vieillissement actif : les pratiques des entreprises en matière d'embauche des travailleurs âgés

Mireille ZANARDELLI - CEPS/INSTEAD

Kristell LEDUC - CEPS/INSTEAD

Réussir le pari du vieillissement actif nécessite la réunion de deux conditions : les travailleurs âgés doivent pouvoir et vouloir se maintenir en activité et les entreprises doivent pouvoir et vouloir les maintenir dans leur effectif. L'offre et la demande de travail relatives aux travailleurs âgés doivent donc évoluer conjointement pour que le maintien en activité des travailleurs vieillissants devienne une réalité, impliquant de profonds changements de comportements tant du côté des salariés que des entreprises.

L'Etat, par son action et les orientations qu'il prend, doit évidemment accompagner les changements nécessaires en incitant ou en contraignant les comportements des salariés et des entreprises. En relevant par exemple l'âge d'ouverture des droits à la retraite, l'Etat peut contraindre les travailleurs âgés à se maintenir en activité plus longtemps. En valorisant financièrement leur fin de carrière, il peut les inciter à prolonger leur activité. Du côté des entreprises, la réglementation du droit du travail, et par là-même, des conditions de licenciement, peut contraindre les entreprises à

maintenir en activité des travailleurs âgés. En taxant les débauchages de travailleurs âgés, l'Etat laisse, une entière marge de manœuvre aux entreprises, mais sanctionne financièrement leur comportement « non vertueux », le cas échéant, pour les désinciter au licenciement de leurs travailleurs âgés. Enfin, l'allègement du coût du travail des salariés âgés peut inciter à leur embauche ou favoriser leur maintien en activité.

Ainsi, les comportements et actions respectifs des entreprises, des salariés et de l'Etat doivent-ils converger simultanément vers l'objectif du vieillissement actif. Toutefois, doit-on considérer que le poids respectif de chacun des acteurs économiques et institutionnels est le même ? Il y a fort à parier que non.

Concernant l'Etat, deux éléments semblent être de nature à remettre en cause l'efficacité de son action. Les mesures qui contraignent ou incitent les politiques d'embauches et de licenciements des entreprises ne semblent pas avoir eu des effets très significatifs sur le licenciement des travailleurs âgés¹. Ces mesures sont, en outre, souvent

¹ Cf. « L'emploi des travailleurs âgés, mesures ciblées et dispositifs généraux. L'exemple de l'Europe du Nord », Premières synthèses, V. DELTEIL, D. REDOR, DARES, mai 2005, n°21.2, 4 p. Une étude récente intitulée « La protection de l'emploi des travailleurs âgés en France : une étude de la contribution Delalande » (L. Behaghel, Laboratoire d'économie appliquée, Paris, Document de travail, n° LEA-WP 0602, février, 52 p., (2006)) semble remettre en cause ce constat souvent énoncé dans la littérature sur le vieillissement actif. Une analyse des effets de la contribution Delalande instaurée en France en 1987 met en évidence une réduction sensible du taux de chômage des 50 ans et plus, qui s'accompagne néanmoins d'une hausse, d'un beaucoup plus faible ampleur, de celui des 50-54 ans.

considérées comme ayant un effet pervers en termes de stigmatisation des travailleurs âgés. Concernant les mesures politiques valorisant les fins de carrière et destinées à inciter les travailleurs âgés à prolonger leur activité, leur efficacité est souvent contestée, non pas sur le principe, mais sur la hauteur du gain escompté, considéré comme trop faible pour être incitatif. En ce qui concerne le relèvement de l'âge légal de la retraite, l'Etat peut certes obliger les salariés à retarder leur sortie de la vie active (à condition de restreindre parallèlement l'accès aux préretraites et à l'invalidité). Ce levier ne peut en revanche contraindre les entreprises à maintenir plus longtemps en activité les travailleurs âgés.

En ce qui concerne l'offre de travail des salariés âgés, il est important de prendre conscience que l'évolution des comportements dans le sens d'un prolongement de la vie active ne se fera pas sans mal et, en tout état de cause, pas à court terme, compte tenu de la force avec laquelle se manifeste la culture de départ précoce à la retraite générée par le recours massif aux préretraites depuis les années 80².

Concernant les entreprises, leur rôle dans le vieillissement actif pourrait être beaucoup plus décisif. En effet, leur adhésion et leur participation au vieillissement actif sont des conditions nécessaires. Si elles ne jouent pas le jeu du vieillissement actif (en préférant délocaliser leur activité, en embauchant des actifs immigrés ou en refusant de mettre en place les mesures considérées comme les plus efficaces dans le maintien en activité des travailleurs âgés, comme la formation continue et l'aménagement des conditions de travail en fin de carrière), il y a peu de chance de parvenir à l'objectif. Dans ce cas, l'Etat aura beau légiférer, les salariés auront beau souhaiter se maintenir en activité, les résultats seront sans doute négligeables si les entreprises ne par-

courent pas une partie du chemin. Par contre, si les entreprises, parce qu'elles auront été sensibilisées à la question du vieillissement sous tous ses angles, modifient leur comportement, alors, les chances de voir le vieillissement actif devenir une réalité seront beaucoup plus élevées. La plupart des pays qui ont pris des mesures en faveur du vieillissement actif semblent être très conscients de cette participation obligée des entreprises, puisque pratiquement tous ont développé des campagnes d'information et de sensibilisation auprès des entreprises.

Les propos qui précèdent démontrent l'importance du rôle à jouer par les entreprises en matière de vieillissement actif et justifient l'intérêt porté aux pratiques mises en œuvre par les entreprises et capables d'en favoriser le développement. Dans le cadre de ce document, ce sont les pratiques relatives à l'embauche de travailleurs âgés qui ont été analysées. Deux publications « Population & Emploi » à paraître traiteront des pratiques en termes d'aménagement des conditions de travail en fin de carrière et des pratiques en termes de formation continue pour les travailleurs âgés.

I. Qui les entreprises embauchent-elles ?

Combien de travailleurs âgés ont-ils été recrutés sur une période donnée ? Quelle part de l'embauche représentent-ils ? Ont-ils des caractéristiques spécifiques par rapport aux travailleurs âgés déjà en activité et par rapport aux salariés plus jeunes recrutés au cours de la même période ? La part que les travailleurs âgés représentent dans l'embauche totale témoigne-t-elle d'un phénomène d'éviction des seniors ? Voilà autant de questions auxquelles les développements qui suivent vont tenter de répondre, dans les limites des informations disponibles.

1. Moins de 6% des (ré)insertions sur le marché du travail entre avril 2003 et mars 2004 concernent des salariés de 50 ans et plus

Au total, entre avril 2003 et mars 2004, environ 20 300 individus se sont (ré)insérés dans l'une des entreprises du secteur privé employant dix salariés et plus. Deux précisions doivent être apportées sur ce chiffre :

- d'abord, il concerne des individus qui n'étaient pas salariés en mars 2003 et qui ont trouvé un emploi entre avril 2003 et mars 2004 ; de ce fait, il n'intègre pas les individus qui ont changé d'emploi sans connaître de période d'inactivité (une personne qui travaillait en mars 2003 et qui a changé d'entreprise en avril 2003 n'est pas comptabilisée) ;
- ensuite, ce chiffre ne correspond en aucun cas à la création nette d'emplois : il inclut à la fois les nouveaux postes créés et la rotation des effectifs sur les postes existants.

Parmi ces 20 300 prises d'emploi, **5,8%** (soit près de 1 200 individus) concernent des salariés de 50 ans et plus. Nous aborderons plus loin la question de savoir si ce chiffre est plutôt élevé ou plutôt faible.

2. Les caractéristiques des travailleurs âgés récemment embauchés

Les caractéristiques des travailleurs âgés récemment embauchés sont-elles différentes de l'ensemble des travailleurs âgés ? Le cas échéant, leurs spécificités pourraient permettre d'identifier les caractéristiques les plus favorables ou les plus défavorables à l'insertion des travailleurs âgés sur le marché du travail.

Les travailleurs âgés récemment embauchés sont proportionnellement plus nombreux à occuper un emploi d'ouvrier que l'ensemble des travailleurs âgés occupés en mars 2004 (cf. *tableau n°1*). Cette situation n'est cependant pas une spécifi-

² Cf. « Réussir le pari du vieillissement actif : moins une question d'incitants financiers que de qualité de vie », K. LEDUC, J. BROSIUS, Série « Vivre au Luxembourg », CEPS/INSTEAD, mars 2005. Cf. « Age discrimination and the exit from Labour Market : case study Luxembourg », C. PETROVICI, Master thesis, European Inter-University Center for Human Rights and Democratization and University of Luxembourg, September 2005.

cité des travailleurs âgés puisque la même relation s'observe si on compare l'ensemble des embauches à l'ensemble des actifs. Cette proportion plus grande d'ouvriers dans les embauches tient uniquement au fait que ce sont des métiers dans lesquels le turnover est fort (supérieur à celui observé pour les employés).

En ce qui concerne la structure par sexe, la part des femmes dans les nouvelles embauches de travailleurs âgés est supérieure à celle observée pour l'ensemble des travailleurs âgés. Le fait qu'il y ait proportionnellement plus de femmes qui soient embauchées parmi les 50 ans et plus, comparativement à ce qu'elles représentent dans l'ensemble des travailleurs âgés, s'explique sans doute par le phénomène de retour sur le marché du travail des femmes qui y sont contraintes à la suite d'un divorce.

Les travailleurs âgés embauchés entre avril 2003 et mars 2004 sont moins fréquemment des résidents de nationalité luxembourgeoise que l'ensemble des seniors occupés en mars 2004. Alors que 32% de ces derniers sont des résidents luxembourgeois, ce n'est le cas que de 15% des nouvelles embauches de travailleurs âgés. Ce constat invite à supposer qu'une grande partie des résidents luxembourgeois de 50 ans et plus qui sortent du marché ne s'y présentent plus, peut-être en partie parce que les résidents luxembourgeois bénéficient plus souvent que les frontaliers de mise en invalidité ou en préretraite³.

3. La faible part des travailleurs âgés dans l'embauche : phénomène de discrimination ou simple reflet de l'offre de travail ?

La faible part des travailleurs âgés dans l'embauche totale est-elle la conséquence d'un phénomène de discrimination à l'égard des travailleurs vieillissants ou est-elle uniquement la conséquence de leur faible part dans l'offre de travail et/ou de leurs caractéristiques individuelles « objectives » moins favorables à l'embauche que celles de leurs cadets ?

T1 Caractéristiques des travailleurs âgés embauchés entre avril 2003 et mars 2004

	Part d'ouvriers	Part de femmes	Part de frontaliers	Part de résidents luxembourgeois	Part de résidents étrangers
Embauche de travailleurs âgés	65%	29%	58%	15%	27%
Ensemble des travailleurs âgés occupés en mars 2004	53%	21%	41%	32%	26%
Ensemble des embauches	60%	36%	58%	12%	29%
Ensemble des actifs occupés en mars 2004	49%	30%	50%	21%	28%

Champ : salariés des entreprises du secteur privé de 10 salariés et plus.

Source : IGSS, mars 2003 - mars 2004, calculs CEPS/INSTEAD.

Guide de lecture : Parmi les travailleurs âgés embauchés entre avril 2003 et mars 2004, 64,7% sont des ouvriers, alors que ce n'est le cas que de 53,4% de l'ensemble des travailleurs âgés actifs en mars 2004.

L'existence d'une discrimination à l'embauche selon l'âge semble ne pas être contestable : partout, que ce soit dans les discours des dirigeants politiques sur le vieillissement actif, dans ceux des salariés et des syndicats, dans les analyses économiques des durées de chômage selon l'âge, l'idée d'une discrimination à l'égard des travailleurs âgés est relayée. Notre propos dans ce document ne consiste en aucun cas à la remettre en cause. En revanche, nous avons souhaité poser la question de l'ampleur du phénomène. Malheureusement, en matière de discrimination à l'embauche, il est très difficile de fournir des réponses statistiquement robustes. Nous voudrions tenter ici de décortiquer la démarche qui permettrait d'aboutir à une mesure de l'ampleur de la discrimination et identifier à chaque étape les raisons qui empêchent de réaliser cette mesure.

Il est primordial pour les auteurs de ce rapport de préciser que les développements qui suivent n'ont en aucun cas pour objectif de minimiser l'idée selon laquelle les travailleurs âgés pourraient être victimes d'un phénomène de discrimination. Notre approche, qui ne relève que

d'une démarche scientifique, a pour objectif d'illustrer la complexité du phénomène étudié et l'impossibilité statistique d'en mesurer véritablement l'ampleur.

Pour mesurer l'existence d'un phénomène de discrimination, deux questions doivent être posées :

- Dans quelle mesure la faible proportion que représentent les travailleurs âgés dans l'embauche totale (5,8%) témoigne-t-elle d'une sous-représentation globale des seniors ?
- Si cette sous-représentation est avérée, est-elle le reflet d'un phénomène de discrimination ou du fait que les travailleurs âgés ont moins souvent que leurs cadets les caractéristiques individuelles « objectives » favorables à l'embauche ?

Sous-représentation des travailleurs âgés dans l'embauche ?

Le constat est le suivant : 5,8% des (ré)insertions sur le marché du travail entre avril 2003 et mars 2004 concernent des travailleurs âgés. Est-ce beaucoup ou, au contraire, est-ce peu ? Pour répondre à cette question, il faudrait pouvoir compa-

³ Concernant les préretraites, 51% de celles déclarées à l'IGSS en mars 2004 concernent des salariés résidant au Luxembourg contre 13% pour les résidents de nationalité étrangère et 36% pour les non-résidents.

rer ces 5,8% à la **part que représentent les travailleurs âgés dans l'offre de travail**. S'il était établi qu'entre avril 2003 et mars 2004, les travailleurs âgés représentent, par exemple, 20% des individus recherchant un emploi, alors on pourrait conclure que les travailleurs âgés sont largement sous-représentés dans les embauches. Si ce chiffre devait s'établir à 2%, alors les travailleurs âgés seraient sureprésentés.

Or on ne connaît pas l'offre totale de travail à un moment donné ni, a fortiori, la part que les travailleurs âgés y représentent. De quoi se compose l'offre de travail ? La première de ses composantes est constituée par les demandeurs d'emploi déclarés (c'est-à-dire enregistrés à l'Administration pour l'Emploi - ADEM). Entre avril 2003 et mars 2004, 13% à 14% des demandeurs d'emploi sont âgés de plus de 50 ans. Si l'offre de travail se limitait à celle des demandeurs d'emploi inscrits, alors il faudrait sans nul doute conclure à une sous-représentation massive des travailleurs âgés dans les embauches. Mais ce n'est pas le cas : l'offre de travail à un moment donné est constituée également :

- de tous ceux (résidents et frontaliers) qui sont à la recherche d'un emploi et qui exercent une activité professionnelle simultanément à leur recherche,
- des demandeurs d'emploi résidents non inscrits à l'ADEM,
- des demandeurs d'emploi frontaliers, déclarés ou non, qui se présentent sur le marché luxembourgeois.

Or pour l'ensemble de ces trois derniers volets de l'offre de travail, on ignore la part que représentent les travailleurs âgés. Il n'est donc pas possible d'estimer in fine la part des seniors dans l'offre totale de travail sur le marché luxembourgeois, ni, par conséquent, l'ampleur du phénomène de sous-représentation.

Sous-représentation des travailleurs âgés dans l'embauche : discrimination ou effets de structure ?

Supposons maintenant que la sous-représentation des travailleurs âgés dans l'embauche soit avérée. Cette sous-représentation en elle-même ne suffit pas pour valider l'existence d'une discrimination selon l'âge. Il y a discrimination dès lors qu'un individu est évalué selon des stéréotypes fondés sur des idées reçues, et non sur ses seules compétences et capacités. Or il est probable que les travailleurs âgés aient plus souvent que leurs cadets des caractéristiques « objectives » défavorables à l'embauche, ce qui pourrait expliquer qu'ils soient moins souvent recrutés que leurs cadets. Pour illustrer notre propos, l'exemple suivant peut être présenté. On le sait, les entreprises recrutent une main-d'œuvre de plus en plus qualifiée, dont les caractéristiques, notamment en termes de compétences dans le domaine des nouvelles technologies, s'éloignent petit à petit de celles des travailleurs âgés : de ce fait, ces derniers répondent moins souvent aux exigences des entreprises, ce qui limite leur accès à un emploi.

Ainsi, une partie de la différence entre la part de travailleurs âgés dans l'embauche et la part de travailleurs âgés dans l'offre de travail se justifie par l'existence d'effets de structures. L'ampleur de la discrimination selon l'âge correspond ainsi à la différence qui subsiste une fois que tous ces effets de structure ont été pris en compte et neutralisés. Les analyses qui tentent de neutraliser ces effets de structure, notamment par rapport à la problématique des durées de recherche d'emploi, concluent toujours à l'existence d'un effet propre de l'âge : les plus âgés ont, toutes choses égales par ailleurs, des durées de chômage supérieures à leurs cadets. Plusieurs analyses menées au CEPS vont dans ce sens⁴. Toutefois, on a probablement

trop vite fait d'interpréter cet effet propre de l'âge comme une mesure de l'ampleur de la discrimination. En effet, ces études souffrent d'une limite qui interdit d'estimer véritablement l'effet spécifique de l'âge sur les durées de recherche d'emploi. Elle résulte de lacunes importantes dans la disponibilité des informations qui pourraient contribuer à expliquer les durées de chômage. En effet, les caractéristiques individuelles prises en compte dans ce type d'analyses se limitent aux éléments socio-économiques classiques (âge, sexe, expérience professionnelle, niveau de formation, profession, situation familiale, etc.), alors que d'autres critères souvent plus subjectifs sur les compétences (notamment relatives à la maîtrise des nouvelles technologies), la motivation, etc. sont des facteurs qui pourraient être non négligeables dans l'accès au marché de l'emploi. La prise en compte de telles caractéristiques pourrait avoir pour conséquence de réduire l'effet propre de l'âge, et donc l'ampleur du phénomène de discrimination dans l'embauche des travailleurs âgés.

Ajoutons un autre élément qui limite la portée des analyses concernant l'effet de l'âge sur les durées de chômage. Il concerne le fait qu'elles mettent en évidence un effet moyen de l'âge sans chercher à savoir si des disparités existent selon telle ou telle caractéristique. Or, on peut supposer que la discrimination dont sont victimes les ouvriers âgés non qualifiés est sans commune mesure avec ce que peut vivre un employé du même âge mais très qualifié, occupant un poste à fortes responsabilités et dont on sait qu'il fait partie de cette catégorie de salariés qui sont convoités par les entreprises.

⁴ « Les déterminants de la durée de chômage au Luxembourg », J. BROSIUS, CEPS/INSTEAD, 1999. « Passé professionnel et durée de chômage en Europe. Mise en lumière des effets de structure et d'hétérogénéité », P. HAUSMAN et alii, 2003, CEPS/INSTEAD.

II. Quelles sont les entreprises qui embauchent des travailleurs âgés ?

Dans un premier temps, le nombre et certaines caractéristiques des entreprises ayant recruté des travailleurs âgés entre avril 2003 et mars 2004 seront présentés. Dans un second temps, seront exposées les raisons pour lesquelles les entreprises déclarent avoir recruté des seniors, en termes d'atouts des travailleurs âgés par rapport à leurs cadets.

1. 21% des entreprises qui ont recruté entre avril 2003 et mars 2004 ont embauché des travailleurs âgés

Entre avril 2003 et mars 2004, 85% des entreprises du secteur privé employant 10 salariés ou plus ont recruté du personnel⁵. Ainsi, 15% d'entre elles n'ont effectué aucun recrutement. Parmi les entreprises qui ont recruté du personnel, 79% n'ont recruté aucun travailleur âgé, alors que c'est le cas pour 21% d'entre elles.

De nouveau, il est très difficile d'interpréter la hauteur de ce pourcentage et de savoir si le comportement des entreprises en termes d'embauches révèle un phénomène de discrimination. En effet, compte tenu de la faible part que représentent les travailleurs âgés dans l'ensemble de la main-d'œuvre salariée du secteur privé, compte tenu également de leur moindre mobilité professionnelle, il est tout à fait probable que certaines offres d'emploi ne rencontrent aucune candidature émanant d'un travailleur âgé. C'est d'ailleurs ce que confirment les déclarations des entreprises. Parmi celles qui ont recruté du personnel mais qui n'ont embauché aucun travailleur âgé, 60% déclarent qu'elles n'ont reçu aucune candidature de travailleurs âgés⁶. Ainsi, si on calcule la part des entreprises qui ont embauché des travailleurs âgés parmi celles qui ont effectué des recrutements et qui ont reçu des candidatures de

travailleurs âgés, ce sont alors 37% d'entre elles qui ont recruté des travailleurs âgés.

En termes de nombre de travailleurs âgés recrutés, les entreprises se répartissent de la façon suivante :

- 69% des entreprises ayant recruté des travailleurs âgés en ont embauché un seul,
- 17% en ont embauché deux et
- 14% en ont recruté trois ou plus.

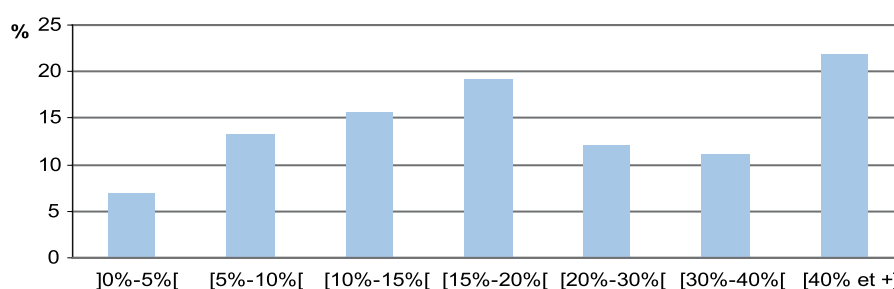
En termes relatifs, c'est-à-dire en rapportant le nombre de travailleurs âgés recrutés sur l'ensemble des embauches de l'entreprise, le constat semble moins défavorable aux travailleurs âgés (cf. graphique n°1). Les embauches de travailleurs âgés représentent moins de 10% de l'ensemble des recrutements pour 20% des entreprises ; entre 10 et 20% pour 35% d'entre elles, entre 20 et 40% pour 23% des entreprises et pour plus de 40% pour 7% des entreprises.

2. Les secteurs d'activité les plus vieillissants ne sont pas toujours ceux qui recrutent le moins de travailleurs âgés

En termes d'embauche de travailleurs âgés, les secteurs d'activité peuvent être classés en trois groupes (cf. tableau n°2) :

- Le premier groupe rassemble des secteurs dans lesquels les travailleurs âgés sont clairement sous-représentés dans l'embauche. Il s'agit du commerce, de l'HORECA et des banques : le commerce représente 16,4% de l'ensemble des embauches, mais seulement 10,4% de celles des travailleurs âgés. Pour l'HORECA, ces chiffres sont respectivement 8,5% et 5,1%, et pour les banques, 8,3% et 4,3%. Ces trois secteurs qui comptent parmi les moins vieillissants au Luxembourg (en termes de part moyenne de travailleurs âgés), sont également ceux qui recrutent proportionnellement le moins de travailleurs âgés.

G1 Répartition des entreprises selon le pourcentage de travailleurs âgés dans l'embauche



Champ : entreprises du secteur privé de 10 salariés et plus ayant recruté des travailleurs âgés entre avril 2003 et mars 2004.

Source : IGSS, mars 2003 - mars 2004, calculs CEPS/INSTEAD.

Guide de lecture : Pour 7% des entreprises ayant embauché des travailleurs âgés, ces derniers représentent moins de 5% de l'ensemble des recrutements. Pour 14% d'entre elles, les seniors représentent entre 5 et 10% de l'ensemble des recrutements.

⁵ Source : IGSS, calculs CEPS/INSTEAD.

⁶ Source : Enquête « Maintien des Travailleurs âgés en Activité », 2004, CEPS/INSTEAD.

⁷ Les entreprises pour lesquelles les travailleurs âgés représentent plus de 40% de l'embauche correspondent massivement à des structures dans lesquelles moins de 5 personnes ont été recrutées, ce qui correspond le plus souvent à 1 ou 2 travailleurs âgés embauchés.

	Secteur créateur d'emplois entre 2003 et 2004	Part de travailleurs âgés dans le secteur	Répartition de l'ensemble des actifs	Répartition de l'ensemble des travailleurs âgés	Répartition de l'ensemble des embauches	Répartition de l'embauche des travailleurs âgés
Entreprises Manufacturières	-	15,1%	18,9%	27,7%	11,9%	10,2%
Construction	+	12,1%	15,5%	16,9%	15,5%	15,4%
Commerce	+	11,9%	15,8%	13,1%	16,4%	10,4%
Horeca	+	8,7%	4,6%	2,9%	8,5%	5,1%
Transports / communication	+	16,9%	10,0%	12,2%	14,8%	29,5%
Finances	+	8,5%	16,8%	11,2%	8,3%	4,3%
Immobilier services aux entreprises	+	8,8%	15,5%	13,4%	20,4%	20,8%
Total		11,5%	97,1%	97,4%	95,8%	95,7%

Champ : entreprises du secteur privé de 10 salariés et plus

Source : IGSS, mars 2003 - mars 2004, calculs CEPS/INSTEAD.

Note de lecture : les secteurs qui totalisent peu d'emplois n'ont pas été indiqués. C'est la raison pour laquelle le total en colonne ne fait pas 100%

Guide de lecture : la colonne 1 indique si le secteur a connu une création nette d'emplois positive (+) ou négative (-) sur la période étudiée. La colonne 2 indique, pour chaque secteur, la part moyenne de travailleurs âgés dans les entreprises qui le constituent. Dans les entreprises manufacturières, il y a en moyenne 15,1% de travailleurs âgés, ce qui situe ce secteur bien au-dessus de la moyenne totale qui s'établit à 11,5%. La colonne 3 indique la répartition des actifs selon les secteurs. Les entreprises manufacturières emploient 18,9% de l'ensemble des actifs travaillant dans les entreprises du secteur privé de 10 salariés et plus. La colonne 4 indique la répartition de l'ensemble des travailleurs âgés en fonction des secteurs d'activité. Les entreprises manufacturières emploient 27,7% de l'ensemble des travailleurs âgés. La colonne 5 indique la répartition de l'ensemble des embauches en fonction du secteur. Les entreprises manufacturières représentent 11,9% de l'ensemble des embauches réalisées entre avril 2003 et mars 2004. La colonne 6 indique la répartition des embauches de travailleurs âgés en fonction du secteur. Les entreprises manufacturières totalisent 10,2% des travailleurs âgés recrutés entre avril 2003 et mars 2004.

- Le second groupe, qui n'est constitué que du secteur des transports et communications, se caractérise par une surreprésentation très nette des travailleurs âgés dans l'embauche : alors que ce secteur ne représente que 14,8% de l'embauche totale entre avril 2003 et mars 2004, il a recruté à lui seul 29,5% des travailleurs âgés qui ont fait l'objet d'une embauche, alors qu'il est déjà l'un des secteurs les plus vieillissants (ces embauches sont essentiellement le fait des entreprises de transport routier).
- Le troisième groupe rassemble les secteurs dans lesquels la part de travailleurs âgés embauchés correspond à la part des embauches totales. Il se compose des entreprises manufacturières, de la construction et de l'immobilier-services aux entreprises.

3. Mode de gestion de la main-d'œuvre et sensibilisation au problème du vieillissement dans l'entreprise : des facteurs favorables à l'embauche de travailleurs âgés⁸

Embauche de travailleurs âgés et mode de gestion de la main-d'œuvre

Un certain nombre d'éléments caractérisant le mode de gestion de la main-d'œuvre des entreprises modifie de façon significative les chances de recruter des travailleurs âgés. En effet, les entreprises qui ont une gestion des ressources humaines globalement orientée vers une meilleure qualité de vie au travail (indépendamment de l'âge) ont beaucoup plus tendance que les autres à recruter des travailleurs âgés. Ainsi, les entreprises qui

offrent des programmes de formation spécifiques pour les femmes qui ont connu une période d'inactivité, celles qui ont développé des groupes de réflexion sur la santé au travail et l'amélioration des conditions de travail ou encore les entreprises qui pratiquent le changement de postes pour des travailleurs dont la capacité est réduite sont des entreprises dont la probabilité de recruter des travailleurs âgés est plus élevée que celle des entreprises n'ayant pas ce type de pratiques. Ce résultat met donc en évidence que les entreprises qui ont le souci de la qualité de vie au travail pour l'ensemble de leurs salariés sont plus enclines à intégrer des travailleurs âgés et probablement à faire face à leurs besoins spécifiques.

⁸ Ces résultats ont été obtenus à partir d'un modèle logit réalisé à partir de l'enquête « Maintien des Travailleurs âgés en Activité ».

Embauche de travailleurs âgés et existence d'une réflexion au sein de l'entreprise sur la question du vieillissement

Les entreprises qui mènent une réflexion sur la question du vieillissement ont une probabilité plus élevée de recruter des travailleurs âgés que celles où cette réflexion n'existe pas. Dans la mesure où l'existence d'une telle réflexion est plus souvent le fait des entreprises concernées par le problème, on aurait pu supposer que la relation entre recrutement de travailleurs âgés et réflexion sur le vieillissement soit inverse à celle observée. En effet, les entreprises réfléchissant à la question du vieillissement, étant plus souvent confrontées au problème, pourraient avoir moins tendance à recruter des travailleurs âgés afin de rajeunir leur effectif. Or les analyses mettent en évidence l'effet inverse. Comment interpréter cette relation ? Et si la réflexion menée dans l'entreprise agissait comme un catalyseur de la prise de conscience du phénomène de vieillissement de la population active et qu'elle conduisait les entreprises à comprendre et à adhérer au concept de vieillissement actif ? Dès lors, on peut imaginer que les entreprises ayant amorcé une réflexion sur la question des travailleurs âgés, bien qu'étant plus exposées au risque, soient celles qui développent le comportement le plus favorable aux travailleurs âgés en acceptant plus souvent que les autres d'en embaucher. Cette interprétation ne semble pas si audacieuse qu'il y paraît. En effet, elle trouve des échos dans les résultats observés à la suite de certaines campagnes de sensibilisation au problème du vieillissement menées auprès des entreprises. En Allemagne, par exemple, une campagne de sensibilisation lancée en 2004 dans le cadre de l'initiative INQA (Initiative Neue Qualität der Arbeit) a permis à certaines entreprises, jusque là favorables à la mise en retraite anticipée, de prendre conscience des atouts que possédaient les travailleurs âgés, les conduisant à rappeler certains de leurs retraités. Le constat de cette campagne semble donc positif : « force est de consta-

ter que les employeurs commencent à s'intéresser à l'employabilité de leurs salariés, à recruter des plus de 40 ans et à rendre les plus de 50 ans plus performants »⁹. En résumé, l'existence d'une réflexion sur le vieillissement pourrait conduire à une prise de conscience des enjeux liés au vieillissement actif, amenant les entreprises à réorienter leur façon d'envisager les réponses à apporter au problème du vieillissement de leur main-d'œuvre.

4. Les atouts des travailleurs âgés dans la perspective d'un recrutement

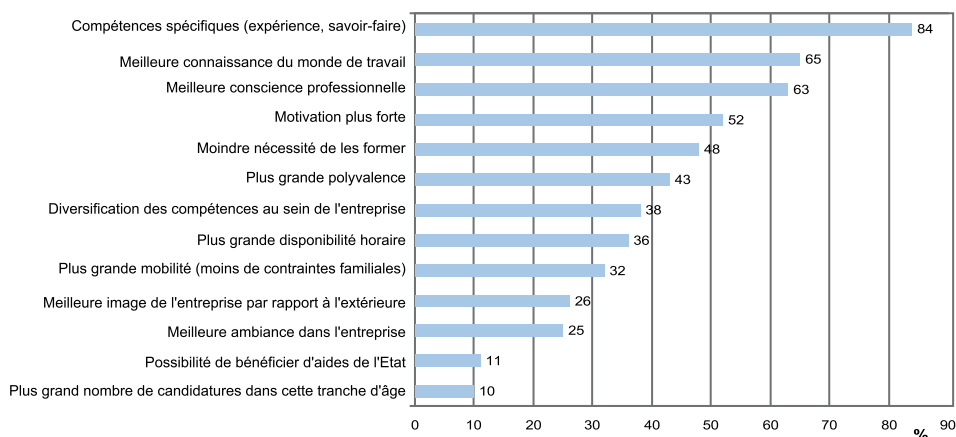
Dans le cadre de l'enquête « Maintien des Travailleurs âgés en Activité », les entreprises ayant recruté des seniors ont été interrogées sur les raisons qui expliquent qu'elles aient embauché des travailleurs âgés plutôt que des jeunes.

Les deux raisons qui sont le plus souvent évoquées renvoient directement aux spécificités intrinsèques des travailleurs âgés, c'est-à-dire aux atouts que seule une longue

expérience professionnelle peut procurer (cf. graphique n°2) : 84% des entreprises ayant recruté des travailleurs âgés déclarent l'avoir fait, entre autres, parce que ces derniers disposent de compétences et d'un savoir-faire spécifiques et 65% parce que les travailleurs âgés ont une meilleure connaissance du monde du travail.

Les raisons qui viennent ensuite pour expliquer le recrutement de travailleurs âgés se situent, quant à elles, sur un tout autre plan. En effet, il ne s'agit plus de caractéristiques spécifiques aux travailleurs âgés et absentes chez les jeunes, mais de qualités professionnelles « transversales » à toutes les classes d'âge, c'est-à-dire de qualités que tous les actifs, quel que soit leur âge, peuvent posséder et qui en l'occurrence semblent être plus souvent associées aux travailleurs âgés : 63% des entreprises ayant recruté des travailleurs âgés déclarent l'avoir fait, entre autres, parce que ces derniers témoignent d'une meilleure conscience professionnelle et 52% parce que leur motivation au travail est plus forte.

G2 Les raisons du recrutement de travailleurs âgés déclarées par les entreprises



Champ : entreprises du secteur privé de 10 salariés et plus ayant recruté des travailleurs âgés entre janvier 2003 et avril 2004.

Source : Enquête « Maintien des Travailleurs âgés en Activité », (2004) - CEPS/INSTEAD

Guide de lecture : 84% des entreprises déclarent que les compétences spécifiques des travailleurs âgés constituent l'une des raisons qui expliquent qu'elles aient recruté des seniors plutôt que des jeunes.

⁹ « Vieillesse et risques professionnels – comment promouvoir la santé des travailleurs tout au long de leur vie professionnelle ? », EUROGIP, France, 2004.

Les entreprises qui ont recruté des travailleurs âgés pour des postes non qualifiés justifient-elles aussi souvent le recrutement de seniors par leurs qualités professionnelles que celles dont les postes à pourvoir étaient plus qualifiés ? Cette question est fondamentale puisqu'elle rappelle que le vieillissement actif ne se pose absolument pas dans les mêmes termes pour les seniors qualifiés et non qualifiés. L'enquête MTA ne permet pas de distinguer les postes pourvus par les travailleurs âgés en fonction de la qualification requise. En revanche, elle permet de distinguer le type d'activités exercées, ce qui de façon un peu approximative, a permis de séparer les entreprises ayant pourvu des postes correspondant plutôt à des emplois d'ouvriers et celles ayant pourvu des postes d'employés. Il apparaît très clairement que les raisons expliquant le recrutement de travailleurs âgés sont évoquées avec des fréquences de même ampleur, quel que soit le type d'activités (ouvrier/employé).

Les principaux enseignements qui se dégagent de cette analyse des pratiques des entreprises en termes d'embauche des travailleurs âgés sont les suivants :

1. Entre avril 2003 et mars 2004, 21% des entreprises ayant recruté du personnel ont embauché des travailleurs âgés. Parmi les 79% qui n'ont recruté aucun travailleur âgé, près de la moitié déclarent ne pas avoir reçu de candidature de seniors. Ainsi, si on calcule la part des entreprises qui ont embauché des travailleurs âgés parmi celles qui ont effectué des recrutements et qui ont reçu des candidatures de travailleurs âgés, ce sont 37% d'entre elles qui ont recruté des travailleurs âgés.
2. Les secteurs qui recrutent le plus de travailleurs âgés sont les transports et communications et l'immobilier-services aux entreprises. Dans les secteurs du commerce, de l'HORECA et des banques, qui sont d'ailleurs encore peu touchés par le vieillissement, les travailleurs âgés sont clairement sous-représentés dans l'embauche. Dans le secteur des transports et communications, ils sont très fortement sureprésentés, alors qu'il est l'un des secteurs les plus vieillissants.
3. Les entreprises qui ont une gestion des ressources humaines globalement orientée vers une meilleure qualité de vie au travail (indépendamment de l'âge) ont beaucoup plus tendance que les autres à recruter des travailleurs âgés. Ces entreprises semblent être plus enclines à intégrer des travailleurs âgés et probablement à faire face aux besoins spécifiques de cette catégorie de salariés.
4. Les entreprises qui ont amorcé une réflexion sur la question du vieillissement ont une probabilité plus élevée de recruter des travailleurs âgés que celles où ce n'est pas le cas. Cette réflexion menée au sein de l'entreprise semble agir comme un catalyseur de la prise de conscience du vieillissement de la population active.
5. L'embauche d'une main-d'œuvre âgée plutôt que jeune s'explique, pour une grande majorité des entreprises qui ont recruté des seniors, par les qualités professionnelles reconnues à ces derniers par rapport à leurs cadets.

CEPS/INSTEAD

B.P. 48

L-4501 Differdange

Tél. : 58 58 55-513

e-mail : isabelle.bouvy@ceps.lu

[http:// www.ceps.lu](http://www.ceps.lu)