

SOMMAIRE

Pages

AVIS adopté par le Conseil économique et social au cours de sa séance du 24 octobre 2001.....I - 1

I	- PRENDRE LA MESURE DES ÉVOLUTIONS DÉMOGRAPHIQUES	4
	A - AGE ET EMPLOI : LES PERSPECTIVES	4
	B - LA SITUATION ACTUELLE : UN DÉFI POUR L'AVENIR.....	5
	C - L'ALLONGEMENT EFFECTIF DE LA VIE PROFESSIONNELLE, CONDITION ESSENTIELLE D'UNE ÉLEVATION DU TAUX D'EMPLOI.....	5
II	- ASSURER L'EMPLOI POUR TOUS PAR LA GESTION PRÉVISIONNELLE DES ÂGES	7
	A - CONNAÎTRE POUR ANTICIPER.....	7
	1. Les informations nécessaires	7
	2. Des méthodes opérationnelles associant tous les acteurs	7
	3. Articuler les différents niveaux d'observation.....	8
	B - GESTION DES RESSOURCES HUMAINES ET DEUXIÈME PARTIE DE CARRIÈRE.....	10
	1. L'organisation et l'environnement du travail	11
	2. La formation.....	12
	3. Le recrutement.....	12
	4. La gestion des carrières.....	12
	C - ASSURER LE RENOUVELLEMENT DE LA POPULATION ACTIVE.....	13
III	- DE L'ORGANISATION TERNAIRE DES CYCLES DE VIE À UNE REDISTRIBUTION DES TEMPS SOCIAUX.....	16
	A - DES ENJEUX MAJEURS	16
	B - DÉVELOPPER DES FORMES DIVERSIFIÉES D'AMÉNAGEMENT DES CYCLES DE VIE.....	17
	C - DES MOYENS ET DES GARANTIES POUR DES TEMPS CHOISIS.....	18
IV	- LA NÉCESSITÉ D'UNE ACTION DE GRANDE AMPLEUR....	19
	A - POUR UNE APPROCHE GLOBALE DE LA GESTION DES ÂGES.....	19

B - L'URGENCE D'UN PLAN NATIONAL D'ACTION.....	20
1. Au plan du cadrage politique	20
2. Au plan normatif.....	20
C - DES DÉMARCHES DE MISE EN ŒUVRE CONCERTÉES ET PROGRESSIVES	21
1. Une conférence nationale sur les « secondes parties de carrières ».....	21
2. Des négociations collectives	21
3. Une campagne de sensibilisation	22
CONCLUSION.....	23
ANNEXE A L'AVIS	25
SCRUTIN.....	25
DÉCLARATIONS DES GROUPES.....	27
RAPPORT présenté au nom de la Commission spéciale du Plan par M. Bernard Quintreau, rapporteur	II - 1
INTRODUCTION.....	5
I - HORIZON 2010 : PERSPECTIVES DÉMOGRAPHIQUES ET EMPLOI.....	8
A - AGE ET EMPLOI : LE CONSTAT	8
1. Une tendance de fond : l'élévation de l'âge moyen de la population totale et le maintien de disparités sociales	8
2. Le vieillissement des actifs : une donnée de fait	12
B - LA FRANCE DANS L'ENVIRONNEMENT EUROPÉEN	21
1. Vers un effet réduit de la démographie sur la population active.....	21
2. La progression du taux d'emploi.....	31
3. Le vieillissement de la population active occupée.....	34
4. Une approche qualitative : les effets de la formation.....	46
5. Les niveaux d'éducation et les réserves cachées de l'offre de travail	54
C - UNE APPROCHE RÉGIONALE.....	60
1. Les indices démographiques	61
2. Les taux d'emploi.....	65
3. Les réserves latentes	67
4. Les effets de la formation	68
II - HORIZON 2010 : EMPLOI ET MARCHÉ DU TRAVAIL.....	71
A - VERS UNE SOCIÉTÉ DE PLEIN EMPLOI ?.....	71
1. Les conditions réunies pour une remontée du taux d'emploi.....	71
2. Quel plein emploi ?.....	74
3. Les changements au travail.....	75
4. Les trajectoires professionnelles : incertitude et complexité	82

B - UN LOURD HÉRITAGE : LA GESTION PAR LES ÂGES	83
1. Construction sociale des âges et stigmatisation des salariés vieillissants	84
2. Les salariés âgés, une richesse gaspillée	87
3. Le rétrécissement de l'activité aux deux extrémités : une seule génération au travail ?	101
C - UNE PRISE EN CHARGE ENCORE INSUFFISANTE DE LA GESTION DES ÂGES	103
1. Des actions déjà engagées dans quelques grands groupes et organismes publics	103
2. Une prise de conscience très tardive dans les fonctions publiques	110
3. Des difficultés dans les PME et l'artisanat	112
4. Quelques actions ponctuelles sur les territoires	114
III - UN EMPLOI POUR TOUS LES ÂGES : CONDITIONS D'UNE MISE EN ŒUVRE.....	115
A - UNE PRIORITÉ POUR L'UNION EUROPÉENNE.....	115
1. Les réflexions et recommandations de l'Union européenne	115
2. Des politiques en faveur du maintien dans l'emploi : les cas de la Finlande et des Pays-Bas	119
B - QUELLES APPROCHES DES FINS DE VIE ACTIVE ?.....	124
1. Des fins de vie professionnelle démotivantes	124
2. Age et efficacité.....	125
3. Age et formation.....	126
C - LE RENOUVELLEMENT NÉCESSAIRE DE LA POPULATION ACTIVE.....	127
1. L'évolution des emplois à l'horizon 2010	128
2. L'impact des évolutions démographiques sur la croissance et l'emploi : beaucoup d'incertitudes	131
3. L'augmentation du taux d'emploi : une réponse aux difficultés de recrutement ?	131
4. Elargir l'accès à l'emploi, condition pour assurer le remplacement futur des générations du <i>baby boom</i>	133
D - TEMPS SOCIAUX ET GESTION DES ÂGES : QUELLES DYNAMIQUES ?.....	138
1. Temps de travail et temps sociaux.....	138
2. Transformation des âges de la vie	140
3. Un nouvel agencement des temps sociaux.....	141
4. Temps sociaux et inégalités entre hommes et femmes	144
5. Vers des parcours de vie plus fluides	146
CONCLUSION.....	148

ANNEXES	150
Annexe 1 : Liste des personnalités rencontrées par le rapporteur	152
Annexe 2 : Pyramides des âges de la France métropolitaine, en 1999 et 2010.....	155
Annexe 3 : Enquête CFDT « <i>travail en questions</i> » (1999).....	156
Annexe 4 : Les différents dispositifs spécifiques à la non-activité	160
LISTE BIBLIOGRAPHIQUE.....	168
TABLE DES SIGLES	176
LISTE DES ILLUSTRATIONS	178

AVIS

**adopté par le Conseil économique et social
au cours de sa séance du 24 octobre 2001**

Au cours de sa réunion du 20 juin 2000, le Bureau du Conseil économique et social a confié à la commission spéciale du Plan la préparation d'un rapport et d'un avis sur « *Dynamique de la population active et emploi : la gestion prévisionnelle des âges à l'horizon 2010* »¹.

La commission a désigné M. Bernard Quintreau comme rapporteur.

*
* *

Comment ne pas transformer de bonnes nouvelles comme l'allongement de l'espérance de vie ou l'augmentation possible du taux d'emploi en catastrophe annoncée ? C'est tout le sens de la saisine que le Bureau de notre Assemblée a confiée à la commission spéciale du Plan sur le thème général « *Vivre plus longtemps, et vivre mieux, dans une France plus active* ». Concernant l'emploi et ses perspectives en 2010, l'objet du présent avis est précisément de montrer que cet objectif est possible, par une meilleure gestion prévisionnelle des âges.

L'augmentation du taux d'emploi, thème central de cet avis, est bien une priorité. Elle contribuera à la fois à assurer la croissance, diminuer le chômage et pérenniser la solidarité des régimes de retraite .

Notre pays aura, à la fin de cette décennie, à faire face aux départs massifs en retraite des enfants du *baby boom*, accompagnés d'un vieillissement de sa population active. Ces perspectives difficiles, mais prévisibles et donc gérables, sont aggravées par l'héritage d'une situation marquée par un faible taux d'emploi des salariés dits âgés comme des jeunes. Hier, les 30-45 ans constituaient l'essentiel de la population active ; demain, ce seront majoritairement les plus de 45 ans, actuellement en sous-emploi, qui auront à assurer non seulement la bonne marche économique du pays, mais aussi la solidarité de régimes de retraite de plus en plus coûteux. Sommes-nous prêts, actuellement, à assumer de tels bouleversements ?

Les inquiétudes liées à ces évolutions démographiques se polarisent aujourd'hui sur le problème des retraites. Sur ce thème, différents rapports (M. Chapin, M. Taddei, M. Teulade) ont débattu des enjeux, en liant notamment l'avenir des retraites et l'évolution du taux d'emploi. Le Conseil d'orientation des retraites, pour sa part, doit publier le résultat de ses travaux et ses préconisations, en cette fin d'année 2001. Des mesures qui seront mises en œuvre dépendront l'avenir des régimes de retraite mais aussi celui de l'aménagement des fins de carrière. Cependant, quelles que soient les orientations choisies, la pratique de départs anticipés massifs, si elle perdurait, risquerait de rendre inopérante et sans objet toute réforme dans ce domaine.

¹ L'ensemble du projet d'avis a été adopté au scrutin public par 148 voix contre 10 (voir résultat du scrutin en annexe).

La période qui s'ouvre peut être une chance si elle permet de passer d'une gestion quantitative des emplois marquée notamment par des exclusions liées à l'âge, à un développement d'emplois de qualité, facteur essentiel du plein emploi. C'est le sens des recommandations de l'Union européenne, et notamment celles qui ont été élaborées lors des sommets de Lisbonne et de Stockholm.

I - PRENDRE LA MESURE DES ÉVOLUTIONS DÉMOGRAPHIQUES

Les constats et les analyses du rapport démontrent toute l'importance des transformations à venir en matière de structure démographique de la population active. Elles concernent l'ensemble des pays européens. La France sera touchée un peu plus tardivement que d'autres, mais le fonctionnement de notre marché du travail, caractérisé à la fois par des entrées tardives et des sorties précoces, accompagnées par un taux de chômage encore important, impose des changements en profondeur, qui ne sauraient se limiter à des mesures restrictives et cloisonnées.

A - AGE ET EMPLOI : LES PERSPECTIVES

La fin de la première décennie du siècle devrait être marquée par un événement dont la symbolique ne saurait cacher une réalité préoccupante : le nombre de personnes de moins de 20 ans passera en dessous de celui des plus de 60 ans. **Ce n'est qu'une étape dans une évolution qui pourrait voir, si les tendances actuelles se prolongeaient, dans les cinquante prochaines années, le rapport doubler entre la population sortie du marché du travail et celle en âge de travailler (de 4 pour 10 à 8 pour 10).**

Le simple effet démographique entraînerait une baisse de 10 % des actifs de moins de 25 ans dans les dix prochaines années et une hausse de 35 % des 55 ans et plus. Ces projections ne constituent que l'accélération de phénomènes déjà constatés de vieillissement de la population active : l'âge moyen des actifs est aujourd'hui de 40 ans alors qu'il était de 38,6 ans il y a dix ans.

L'élévation de la moyenne d'âge de la population active s'accompagne bien évidemment d'une augmentation prévisible des départs en retraite avec des différences importantes suivant les professions. **Ces perspectives (à situation inchangée en matière d'immigration), accompagnées d'un afflux de jeunes en diminution, posent de façon urgente la question du renouvellement de la population au travail.**

Le problème se pose pour les métiers et les professions mais également pour les territoires. La raréfaction des personnes en âge de travailler, et notamment des plus jeunes, peut accentuer les inégalités entre régions : celles qui sont déjà touchées par le déclin démographique, ne pouvant répondre aux tensions déjà existantes sur le marché du travail, risquent d'entrer dans une spirale de dépression économique. **La mise en œuvre de politiques nationales liant âge et emploi doit, parallèlement aux données professionnelles, intégrer cette dimension territoriale.**

B - LA SITUATION ACTUELLE : UN DÉFI POUR L'AVENIR

Le « pivot » du marché du travail que constitueront demain les plus de 45 ans est aujourd'hui très largement marginalisé. Il l'est d'abord quantitativement, au moins dans sa fraction la plus âgée : le rapport démontre l'existence d'une véritable « cloison invisible » faisant passer le taux d'emploi de 75 % pour les 50-54 ans à 48 % pour les 55-59 ans (10 % pour les 60-64 ans) ; et il s'agit bien là d'une spécificité française, la plupart des autres pays de l'Union européenne ne connaissant pas une telle chute. C'est une culture largement partagée du départ anticipé, qui s'est installée.

Pour les salariés eux-mêmes, ayant vu partir leurs aînés dans ces conditions, le départ à 55 ans apparaît souvent comme une perspective assurée ou inéluctable et à partir de laquelle ils fondent leurs projets. **L'inversion de vingt-cinq ans de pratiques, en tout état de cause, ne pourra se faire que progressivement. En effet, le départ anticipé est considéré à la fois comme une variable d'ajustement de l'emploi et vécu par les salariés soit comme un droit acquis, soit comme une contrainte.**

Marginalisée quantitativement, cette fraction du salariat l'est aussi qualitativement, et ceci explique peut-être largement cela : image négative, non-reconnaissance de l'expérience, conditions de travail et d'emploi inadaptées, absence de formation... sont autant d'éléments qui participent à cette logique d'exclusion des salariés âgés.

Dans la perspective d'une accélération des départs en retraite, les conditions d'entrée des jeunes sur le marché du travail apparaissent comme un autre handicap. L'âge moyen de sortie des études en France est un des plus élevés de l'Union européenne. C'est un atout, mais malgré cela, l'allongement des processus d'insertion professionnelle et la précarité caractérisent encore la situation d'un nombre important de jeunes, et ce en dépit de la multiplication des mesures les concernant. Dans ce domaine, il est à souligner que les dispositifs qui devaient à la fois favoriser les départs anticipés des anciens et l'embauche de jeunes n'ont pas toujours produit les résultats positifs escomptés. Ces politiques ont eu pour résultat de rétrécir progressivement la base même de la population active. La volonté souvent affichée de solidarité intergénérationnelle s'est traduite dans les faits par une discrimination profonde entre générations.

Le retour à une gestion plus harmonieuse entre générations impliquera des politiques concernant l'ensemble des âges, des jeunes sans expérience ou sans qualification professionnelles aux salariés les plus expérimentés.

C - L'ALLONGEMENT EFFECTIF DE LA VIE PROFESSIONNELLE, CONDITION ESSENTIELLE D'UNE ÉLÉVATION DU TAUX D'EMPLOI

La France doit s'inscrire dans les objectifs prioritaires fixés par l'Union européenne aux sommets de Lisbonne (2000) et de Stockholm (2001) :

- un taux d'emploi moyen de 70 % en 2010 (60 % pour les femmes et 50 % pour les salariés de 55 à 64 ans) ;
- un objectif intermédiaire, en janvier 2005, de 67 % (57 % pour les femmes).

La France connaît actuellement un taux d'emploi de 62 %, très voisin de la moyenne de l'Union. Notre assemblée considère que la croissance du taux d'emploi induite par cet objectif européen est réalisable et nécessaire pour notre pays afin de maintenir la croissance et de résorber le chômage ainsi que pour assurer l'avenir des régimes de retraite. **L'augmentation du taux d'emploi des plus de 55 ans, étant donné à la fois l'importance numérique croissante de cette classe d'âge et son sous-emploi actuel, apparaît bien comme le vecteur principal de ces orientations.**

Le passage d'une situation de pénuries d'emplois à une situation de pénuries de compétences peut apparaître comme un élément facilitateur. Il ne saurait suffire et les régulations ne s'imposeront pas spontanément. **Seule une volonté politique forte, partagée par l'ensemble des acteurs, peut apporter des résultats.**

Dans ce cadre, et c'est tout le sens de la réflexion menée dans ce rapport sur le plein emploi et son contenu, la qualité de l'emploi apparaît déterminante pour en assurer la réalisation, d'autant plus que la population majoritairement visée, celle des plus de 55 ans, est souvent pénalisée dans ce domaine.

C'est en modifiant profondément les conditions d'emploi et de travail des salariés en seconde partie de carrière que l'on pourra durablement infléchir le mouvement de retrait précoce du marché du travail. L'essentiel est bien de convaincre les entreprises et les administrations de maintenir dans l'emploi les salariés les plus anciens, dans leur propre intérêt et dans celui des salariés eux-mêmes. Toute politique incitative de maintien ou de retour de ces salariés sur le marché du travail restera lettre morte si elle n'intègre pas prioritairement le contenu même de l'emploi.

En France, les mesures prises jusqu'à présent pour ralentir les départs anticipés n'ont été que de peu d'efficacité. Jouant uniquement sur le curseur de l'âge de départ en préretraite, elles ne prennent pas en compte le problème des conditions d'emploi des salariés âgés. De plus, des mesures positives d'aménagement des fins de carrière, comme les préretraites progressives, ont été « *cannibalisées* » par le maintien de préretraites totales et n'ont donc pas connu le développement escompté.

Les pays européens, notamment la Finlande et les Pays-Bas, qui sont en train de passer d'une culture de retrait précoce du marché du travail, proche de la nôtre, à une approche visant à valoriser les compétences des travailleurs les plus expérimentés, n'ont pas seulement cherché à réformer les systèmes de retraite mais ont développé un programme intégré de politique d'emploi, visant à valoriser les capacités de travail des plus de 45 ans, passant d'une logique d'indemnisation à une logique d'incitation.

Même si le maintien des régimes de retraite nécessite des réformes en profondeur, ce n'est pas en traitant séparément ce problème que l'on résoudra, rappelons-le, celui du taux d'emploi, facteur précisement de leur maintien. Cela pèserait d'abord sur les individus, contraints d'attendre plus longtemps dans des situations d'exclusion précoce de l'emploi, comme cela est souvent le cas aujourd'hui. **La situation sans précédent que nous allons connaître peut être une chance si elle permet de mettre en œuvre des politiques volontaristes de**

gestion des âges, notamment par l'acquisition, le développement et la valorisation des compétences des salariés en « deuxième partie de carrière ».

II - ASSURER L'EMPLOI POUR TOUS PAR LA GESTION PRÉVISIONNELLE DES ÂGES

A - CONNAÎTRE POUR ANTICIPER

Afin d'anticiper des échéances où la valorisation des capacités humaines sera seule capable de répondre au défi démographique, il est important de mettre en place des outils d'observation et de veille permettant de mieux éclairer les décisions en matière de gestion prévisionnelle des âges.

1. Les informations nécessaires

1.1. La connaissance des âges

Considérant l'accroissement de l'âge moyen et la nécessité du renouvellement, elle permet de mesurer les échéances, afin de contribuer à une meilleure prévision des besoins des professions ou des entreprises en matière de compétences et de formation. Cette approche dépasse le seul aspect quantitatif. Associée aux familles de métiers et aux métiers, la pyramide des âges reflète d'abord une histoire, celle des modes d'organisation successifs des entreprises et des types de recrutement qu'ils déterminaient.

1.2. L'analyse des métiers et de leur évolution

En croisant les informations fournies par les entreprises et celles des branches professionnelles, des études peuvent aider à déterminer les métiers en voie de disparition, en transformation ou en émergence. **Ce travail doit être alimenté par la collecte, auprès de salariés des métiers concernés, d'informations sur les évolutions qu'ils perçoivent et anticipent dans leurs propres métiers.** En complément de ces études prospectives, des dispositifs de veille permanente doivent permettre de suivre ces évolutions et de définir les besoins en matière de compétences et de formation. L'intérêt de cette démarche est également de mieux connaître les liens entre les conditions de l'exercice d'un métier et l'âge du salarié.

2. Des méthodes opérationnelles associant tous les acteurs

Les données permettant d'obtenir et d'analyser les informations existent mais les démarches participatives, permettant vraiment un diagnostic partagé, sont encore rares. L'étude des actions déjà mises en œuvre dans un certain nombre de professions, d'entreprises ou de territoires fait apparaître des exigences :

- **des démarches contractuelles permettant de responsabiliser les différents acteurs et de décloisonner les informations. Il s'agit de mettre en place des espaces d'échange, de partage de données au service de tous ;**

- **le croisement des informations et des angles d'entrée (âges, sexes, familles de métiers et métiers, anciennetés, niveaux de qualification...);**
- **des ajustements réguliers des observations et des analyses ;**
- **le traitement politique des informations, outils d'aide à la décision.**

Au cœur de cette démarche, **l'expression des salariés eux-mêmes est décisive**. Ceux-ci doivent bien évidemment être associés à ce travail d'analyse, non seulement en tant que praticiens des métiers étudiés mais, par la voix de leurs représentants, en tant que co-acteurs des démarches d'observation. Pour la réussite de ces démarches, il est important :

- que ces salariés aient une meilleure connaissance de leurs propres capacités et compétences, d'où l'importance de démarches comme les bilans de compétences ou la validation des acquis de l'expérience ;
- que la « mémoire » de l'entreprise que constituent souvent les salariés expérimentés puisse être transmise dans une approche intergénérationnelle.

3. Articuler les différents niveaux d'observation

3.1. Les entreprises

La mise en œuvre d'une telle politique reposera sur leur volonté, et cette première phase d'observation et de suivi devra impliquer très directement les instances représentatives des salariés. Le rôle du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) notamment, est essentiel quant à l'observation et aux propositions concernant le vieillissement. Afin de sensibiliser l'ensemble des entreprises à cette approche, il serait souhaitable :

- **que l'ensemble des consultations des représentants du personnel par les directions (bilans sociaux, plans de formation, rapports sur l'égalité professionnelle...) intègre les données concernant l'âge et le travail ;**
- **que les entreprises puissent bénéficier d'appuis méthodologiques permettant d'engager ces démarches. Peuvent y répondre notamment les organismes paritaires collecteurs agréés, les agences régionales pour l'amélioration des conditions de travail et l'Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents de travail et des maladies professionnelles. Les engagements contractuels avec l'Etat ou avec les conseils régionaux peuvent également y contribuer. Ces démarches doivent bénéficier en priorité aux petites et moyennes entreprises, aux associations et aux entreprises de l'économie sociale, à l'artisanat et aux professions libérales qui ne peuvent disposer de moyens propres d'analyse ;**
- **que les instances représentatives du personnel puissent bénéficier d'expertises dans ce domaine.**

3.2. Les professions

Un certain nombre de branches ont mis en place des observatoires, généralement dans le prolongement de contrats d'études prospectives. Il est indispensable que cette démarche soit généralisée : la gestion paritaire de ces outils, la possibilité pour les salariés comme pour les employeurs d'y amener leurs propres questions constituent des moyens privilégiés d'approche partagée de la gestion des âges.

Les choix méthodologiques retenus par ces observatoires devront permettre une meilleure lisibilité pour que leurs résultats puissent être pris en compte tant par les grandes entreprises que par les plus petites, ainsi que par les acteurs des autres branches et les responsables des politiques publiques.

3.3. Les régions

Le rapport a montré l'importance des évolutions démographiques pour l'avenir des régions et l'équilibre des territoires. Le projet de loi relatif à la démocratie de proximité dans le cadre du plan régional de développement des formations professionnelles stipule notamment que celui-ci, «*pour son volet adulte, concerne l'ensemble des actions visant à favoriser l'accès, le maintien et le retour à l'emploi et la formation professionnelle des actifs*».

Dans ce cadre, les observatoires régionaux emploi-formation (OREF), institués dans le cadre des contrats de plan Etat-Régions, doivent avoir un rôle privilégié d'observation et de veille concernant les âges au travail, en lien avec l'évolution des métiers. **Cela suppose la mise en place d'un véritable partenariat, à partir d'un langage commun, permettant l'échange réciproque d'informations et leur traitement** (Conseil régional, Conseil économique et social régional, services de l'Etat déconcentrés, INSEE, ANPE, chambres consulaires, branches professionnelles...).

Dans un objectif de cohérence et d'efficacité, un travail commun des ces OREF serait indispensable avec un certain nombre d'autres structures :

- les agences régionales pour l'amélioration des conditions de travail ;
- les observatoires régionaux de la santé, mis en place à la suite de l'accord national interprofessionnel sur la santé au travail ;
- les commissions paritaires territoriales de l'emploi mises en place par les branches professionnelles ;
- les commissions paritaires interprofessionnelles régionales de l'emploi.

La situation particulière de l'Outre-mer n'est pas oubliée, mais les caractéristiques socio-démographiques de ces populations nécessitent un travail fouillé et des recherches supplémentaires pour pouvoir être prises en compte avec celles de l'ensemble des populations métropolitaines.¹

¹ Le texte de cet alinéa résulte de l'adoption, par un vote à main levée, à l'unanimité des membres présents, d'un amendement présenté par le groupe de l'Outre-mer, sous-amendé par le groupe de la CFDT.

3.4. Les bassins d'emploi

Quelques expériences, menées notamment par des comités de bassin d'emploi, ont démontré qu'une gestion prévisionnelle territorialisée intégrant la gestion des âges était possible, avec des résultats positifs, en particulier pour le tissu des petites et moyennes entreprises. Ces actions partent toujours d'un diagnostic local, partagé par les entreprises, les syndicats, les administrations et les collectivités territoriales. Elles permettent, par des outils d'analyse communs, d'appréhender à la fois les besoins des entreprises et l'ensemble des publics (salariés, jeunes, demandeurs d'emploi), dans une perspective d'amélioration des qualifications et de renouvellement.

Il est nécessaire de valoriser et de faciliter la transférabilité de ces expériences. La concertation, instituée au sein des comités de bassins d'emploi ou dans les conseils de développement en cours de constitution, est un facteur important de réussite.

3.5. Le niveau national

Aux informations et réflexions apportées par les observatoires des branches professionnelles et des territoires, s'ajoutent celles, récentes, provenant des observatoires des fonctions publiques (Observatoire de l'emploi public, Observatoire des emplois et des métiers de la fonction publique hospitalière...). Les grands organismes nationaux et européens (INSEE, CEREQ, ANPE, EUROSTAT...) ont souvent leur propre nomenclature, voire leur propre zonage territorial.

Il serait nécessaire, étant donné l'importance des problèmes posés par le renouvellement de la population active, d'avoir une base de réflexion commune, aujourd'hui insuffisante, qui pourrait éclairer les politiques publiques. De plus, un travail d'observation et de veille permanente est indispensable. Le Commissariat général du Plan, de par son fonctionnement, la composition de ses instances et l'expérience acquise dans ce domaine, pourrait jouer ce rôle. Pour sa part, le Conseil économique et social pourrait, deux fois par mandature, mesurer les évolutions en cours et apprécier les effets des politiques menées.

B - GESTION DES RESSOURCES HUMAINES ET DEUXIÈME PARTIE DE CARRIÈRE

Pour faciliter une revalorisation des salariés dits âgés, il paraît indispensable non seulement de développer et de maintenir leurs capacités, mais également d'assurer la motivation à tout âge et ce au travers d'une redynamisation des carrières. La dévalorisation et la démotivation des individus apparaissent précocement dans le milieu de travail, et ce bien avant la cinquantaine. Il s'agit avant tout de modifier les pratiques managériales qui consistent à considérer que le personnel âgé équivaut à des coûts et des charges supplémentaires. Les travaux ergonomiques ont montré que les salariés les plus anciens pouvaient tout autant être efficaces, en termes de rendement, que les plus jeunes si étaient pris en compte de manière anticipée leur potentiel et aptitudes dans un cadre de travail mieux adapté et organisé.

Non seulement les politiques publiques doivent agir pour éviter une stigmatisation de cette population (se traduisant par un important gâchis en termes humains et sociaux) et donc combattre les stéréotypes, mais les directions d'entreprises doivent également agir au sein même des organisations et des collectifs de travail.

Le code de conduite européen publié en 2001 et les travaux de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail regroupent un certain nombre de pratiques à développer ou à éviter pour aider les entreprises à s'adapter au vieillissement à venir de leur main-d'œuvre. Les thèmes essentiels qui y sont abordés résumés bien les domaines à privilégier : la formation, l'aménagement des postes et des conditions de travail, la promotion et la mobilité, le recrutement et les sorties en termes d'aménagement de transitions plus souples.

Par ailleurs, certains grands groupes ou entreprises ont déjà pris en compte l'ampleur du problème à venir et développé des politiques innovantes qui peuvent servir d'exemple. Les quelques cas d'entreprise développés dans le rapport sont à ce titre instructifs et peuvent servir de support à une politique de communication plus vaste.

1. L'organisation et l'environnement du travail

Les politiques à développer doivent concerner les conditions et l'organisation du travail d'un point de vue ergonomique. **Il s'agit d'abord, dans les entreprises, de mettre l'accent sur des mesures déjà existantes, d'avoir une politique globale d'amélioration des conditions de travail et de prévoir également des postes pour la main-d'œuvre à capacité restreinte ou différente.** Par ailleurs, il existe une autre voie d'amélioration possible, celle qui consiste à partir des stratégies de chaque personne, car ce sont parfois des modifications infimes et à la marge des conditions et de l'organisation du travail qui peuvent mettre les plus âgés en difficulté.

Cela nécessite une politique de conditions et d'organisation du travail qui prenne en compte de manière anticipée le vieillissement. La mise en place et la généralisation dans les entreprises d'outils pour analyser l'activité de travail de manière détaillée, associant la médecine du travail, doivent permettre ainsi une organisation mieux pensée. De plus, la conception des moyens de travail peut créer ou atténuer les problèmes entre les générations. Cela suppose entre autres :

- de développer, rappelons-le, le rôle du CHSCT, trop souvent limité au domaine de la sécurité, du comité d'entreprise et des délégués du personnel. Dans ce domaine, leur apport permettra d'intégrer deux aspects : d'une part, l'expérience, le savoir-faire et la mémoire des travailleurs ; d'autre part, la réflexion sur l'aménagement des postes et des horaires ;
- d'associer les salariés eux-mêmes à la conception des postes de travail ;

- de viser à l'hétérogénéité des collectifs de travail dans les entreprises.
La mixité des âges au sein des équipes de travail permet en effet un apport respectif des compétences et des capacités de salariés issus de différents parcours.

Parallèlement à l'organisation du travail, c'est bien sur son contenu-même qu'il convient d'initier et d'amplifier des concertations afin d'éviter que celui-ci ne demeure porteur d'une exclusion progressive liée à l'âge.

2. La formation

L'obsolescence des connaissances techniques intervient aujourd'hui beaucoup plus rapidement qu'auparavant, ce qui nécessite une actualisation constante. Or, le rapport a montré que l'accès à la formation est fortement inégalitaire, lié à l'âge et aux qualifications. Son accès se restreint encore après 45 ans. Chez les femmes, cette évolution est encore plus prononcée.

Il faut favoriser l'accès à la formation et ce quel que soit l'âge, les propositions se situant à plusieurs niveaux :

- a) mettre en place une formation tout au long de la vie en lien avec les mobilités professionnelles et les évolutions de carrière ;
- b) anticiper la gestion des fins de carrière par des formations ciblées sur les salariés en milieu de carrière ;
- c) faire évoluer les systèmes de formation en tenant compte de l'expérience, des conditions de travail, de la valorisation des acquis et des aspirations des personnes.

3. Le recrutement

Le taux d'emploi des travailleurs âgés ne s'améliore guère, contrairement à celui des jeunes.

Dans l'immédiat, il est nécessaire d'accentuer l'effort des politiques publiques en direction des plus de 50 ans à travers :

- un accès privilégié aux dispositifs de formation ;
- une optimisation de l'utilisation des contrats aidés ;
- un suivi personnalisé dès les premiers mois de chômage.

Par ailleurs, il est essentiel que soient combattues toutes les discriminations liées à l'âge en matière d'embauche. **Les méthodes de recrutement doivent rechercher davantage à cerner et valoriser les aptitudes issues de l'histoire de chacun et partir des acquis professionnels.** Il importe enfin de prendre en compte les aspirations et les choix de ces salariés et notamment des demandes de travail différenciées (durée, répartition et horaires).

4. La gestion des carrières

Concernant la gestion des carrières, il s'agit d'assurer la motivation à tout âge et donc de valoriser les compétences et de redynamiser les parcours professionnels. Pour pallier la démotivation des quinquagénaires, il faut légitimer le travail de la personne et montrer son utilité au sein de l'entreprise ou de

l'administration. A l'heure actuelle, les directions d'entreprise jouent souvent la carte de la jeunesse en confiant des responsabilités aux personnes d'âge médian et en excluant d'office les plus âgés. Ceux-ci se sentent alors déconsidérés au sein même de leur équipe de travail, alors qu'ils ont besoin de trouver, ou de retrouver, une identité professionnelle. Le maintien au travail des plus de 50 ans passe par la construction de cette identité au travail. Y participent la reconnaissance de l'utilité sociale du travail accompli et la transmission intergénérationnelle de leurs compétences. Cette démarche amène ces salariés à mieux connaître et valoriser ces compétences. Le bilan de compétences, la validation des acquis sont autant d'outils qui doivent être développés dans le cadre de projets professionnels individuels s'articulant avec le projet de l'entreprise.

Plus largement, les politiques de prévention sont ici indispensables. C'est avant l'usure physique et psychologique qu'il est nécessaire de prévoir des reconversions professionnelles. Il importe de mettre en place, afin d'éviter l'exclusion ou la création de fait « d'emplois -vieux » dans les entreprises comme dans les administrations, des dispositifs de bilan, d'accompagnement permettant la mise en œuvre de cette mobilité professionnelle, indispensable pour un grand nombre de métiers. Concernant les fonctions publiques, des aménagements statutaires seraient à négocier, notamment en matière de déroulement de carrières et de formation.

C - ASSURER LE RENOUVELLEMENT DE LA POPULATION ACTIVE

Bien que les objectifs concernant les taux d'emploi fixés au sommet européen de Lisbonne concernent l'ensemble de l'Union européenne sans assigner un objectif particulier à chaque Etat, nous pouvons partir de cette hypothèse, à titre d'exemple, pour en décliner l'application pour notre pays.

Atteindre l'objectif de 70 % de taux d'emploi pour les 15-64 ans impliquerait, pour la France, d'avoir un taux de croissance de l'emploi de 1,8 % en moyenne, et celui de 60 % pour les femmes, une croissance annuelle de leur emploi de 1,4 %. Au total, 4,6 millions d'emplois additionnels seraient nécessaires en dix ans. **En se référant à l'objectif de Stockholm pour 2010 (50 % pour les 55-64 ans), les emplois des 55 ans et plus devraient progresser d'environ 2,3 millions. Les propositions ci-dessus tracent les voies pour en assurer la réalisation. Quant aux moins de 55 ans, qui devraient contribuer à cette augmentation à hauteur également de 2,3 millions pour assurer le renouvellement, leur entrée dans l'emploi concerne aussi bien les femmes que les jeunes et, prioritairement, les demandeurs d'emploi.**

Dans le cadre du renouvellement de la population active, **notre pays, qui a été à l'origine de l'élaboration d'objectifs européens, doit fixer rapidement ses propres objectifs, s'inscrivant dans la dynamique de croissance du taux d'emploi en Europe.** Cela implique une analyse très précise de données tendancielle, afin de définir des politiques d'anticipation :

- des sorties d'emploi vers la retraite et la préretraite déclinées par métiers ;

- à travers une prospective des métiers à l'horizon 2010, approchés par familles professionnelles.

Ces deux approches ont été développées par la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère de l'emploi et de la solidarité, dans le cadre de travaux du Commissariat général du Plan. Une actualisation régulière de ces données à la lumière des objectifs européens serait certainement nécessaire. Le Conseil économique et social entend y contribuer lors des réunions périodiques sur cette question.

Deux autres points imposeraient des travaux de prospective :

- **les effets de l'élévation générale du niveau de formation initiale ;**
- **les conséquences des phénomènes démographiques sur le développement futur des régions et les écarts qui risquent de s'accroître.**

Les impératifs du renouvellement peuvent correspondre à des situations très différentes. On peut distinguer, de façon non limitative :

- les secteurs qui vont connaître rapidement des départs massifs, liés à des embauches importantes dans les années 1970 et à une relative stabilité d'emploi (secteur bancaire, fonctions publiques) ;
- les secteurs ayant connu successivement des cycles d'embauches et de départs liés à la conjoncture (le bâtiment, par exemple) ;
- les secteurs aux conditions d'accès contingentées (les métiers de la santé, par exemple) ;
- les secteurs de hautes technologies : se posent ici de façon cruciale les effets d'un écart croissant entre le temps de plus en plus court des changements technologiques et le temps plus long de la formation ;
- les secteurs des professions considérées comme peu ou non qualifiées, peu rémunérées, qui ont toujours des difficultés à recruter.

Face à ces réalités, une simple gestion des flux d'entrée et de sortie, telle que nous l'avons connue dans la période d'abondance démographique, n'est ni possible ni souhaitable. Elle contribuerait à recréer, notamment pour le premier secteur, un « *effet de vague* » pour les prochaines décennies. Elle serait, de plus, inopérante car le remplacement des salariés partant en retraite ne saurait être assuré par l'arrivée de générations jeunes, de moins en moins nombreuses. **C'est bien par le relèvement du taux d'emploi, à tous les âges, que le renouvellement pourra être assuré.** Nous avons vu qu'une participation plus large à l'emploi était étroitement liée aux conditions mêmes d'exercice de cet emploi et à son contenu. Cela est vrai aussi bien pour favoriser les entrées ou les retours dans l'emploi que pour passer d'un temps partiel à un temps plein choisi.

La responsabilité est lourde, tant pour les individus qui auront à ajuster régulièrement leurs compétences, que pour les entreprises qui auront à définir, entretenir et valoriser ces mêmes compétences. Une meilleure gestion des parcours professionnels et un marché du travail plus fluide sont les conditions pour assurer le renouvellement. Dans ce cadre, un certain nombre d'orientations sont indispensables :

- **développer les démarches de conseil et d'accompagnement** : les périodes de choix, d'élaboration de projets deviennent aussi importantes que celles du travail salarié lui-même. Ces phases doivent permettre aux individus d'être véritablement acteurs de leur carrière. Cela concerne aussi bien l'orientation professionnelle en formation initiale que les moments où s'opèrent des choix en matière de mobilité professionnelle. L'individu doit bénéficier d'appuis, de repères apportés par l'environnement socioéconomique. Il doit pouvoir connaître, valoriser et compléter ses connaissances par le biais de bilans de compétences, de validation d'acquis et de formations. L'aide au retour à l'emploi suite à des interruptions de travail, volontaires ou non, entre dans ce cadre. Cela concerne aussi bien la formation que les conditions matérielles (logement, transport...);
- **améliorer les procédures de recrutement** en évitant notamment les déclassements qui découragent souvent les nouveaux embauchés et sont largement responsables du chômage des non qualifiés ;
- **faire de la formation un droit individuel garanti collectivement**. Il ne s'agit plus de mettre en place des mesures déclinées quantitativement où pourraient s'insérer les personnes dites en difficulté, mais d'inscrire dans les faits la possibilité pour chacun de bénéficier d'un temps de formation lui permettant d'affronter les échéances de son parcours. La proposition faite par notre assemblée d'un crédit de formation (avis du 28 mars 2001 rapporté par M. Hubert Brin, sur « *Familles et insertion économique et sociale des adultes de 18 à 25 ans* ») ainsi que celle du compte épargne-formation, apportée par les partenaires sociaux dans le cadre de la négociation interprofessionnelle nationale sur la formation, pourraient aller dans ce sens ;
- **faciliter à l'intérieur des entreprises et des administrations des plans de déroulement de carrière** permettant d'assurer le remplacement des salariés partant en retraite. Les perspectives des métiers mettent par exemple en évidence une augmentation prévisible importante, d'ici 2010, du nombre de cadres, catégorie plus âgée que le reste de la population active. Les sorties de formation initiale ne suffiront pas à assurer ce renouvellement. C'est donc par le biais de progressions de carrière que des solutions devront être trouvées ;
- **lier le recrutement des jeunes aux évolutions de carrière des anciens**. Cette démarche est indispensable pour assurer une gestion équilibrée de la pyramide des âges ;
- **poursuivre les efforts engagés pour l'emploi des non qualifiés**, mais cela doit s'accompagner d'un processus de qualification du poste, parallèlement à celle du salarié qui l'occupe. Les expériences menées par Bertrand Schwartz sur les « *nouvelles qualifications* » et qui n'ont pas eu, dans la continuité, tout le soutien qu'elles méritaient, retrouveraient tout leur sens dans le nouveau contexte. Leur justification, « *moderniser sans exclure* », reste un objectif d'actualité ;

- **développer l'accompagnement à la création ou à la reprise d'entreprises.** Rendue encore plus nécessaire par l'âge moyen des dirigeants, cette dimension devrait être davantage intégrée dans les cursus de formation et dans les perspectives de parcours professionnels ;
- **Développer les complémentarités sur les territoires par la voie de décloisonnements et en activant le dialogue social :**
 - par les complémentarités entre les publics et entre les entreprises : jeunes, demandeurs d'emploi et salariés constituent le vivier du renouvellement sur un bassin d'emploi qui intègre les politiques territorialisées de gestion prévisionnelle des emplois et des âges. Les pouvoirs publics et les collectivités territoriales doivent favoriser, en lien avec des démarches concertées des entreprises et de l'ensemble des acteurs locaux, des actions pouvant favoriser ces dynamiques ;
 - par le développement des nouvelles formes d'emploi, facteurs également de fluidité du marché du travail et de renouvellement, telles que les groupements d'employeurs (moyen de répondre à la fois à des besoins de recrutement à temps partiel pour des PME, des entreprises artisanales ou agricoles, des associations, des professions libérales, et à l'aspiration des salariés de bénéficier d'un contrat à durée indéterminée) ou le remplacement des salariés partant en formation (« *Job rotation* ») par des chômeurs, procédé largement utilisé dans les pays scandinaves.

III - DE L'ORGANISATION TERNAIRE DES CYCLES DE VIE À UNE REDISTRIBUTION DES TEMPS SOCIAUX

La question des temps sociaux et de leur articulation est au centre du débat sur les âges et l'emploi. L'organisation ternaire des cycles de vie (formation - travail - retraite), déjà elle-même marquée par des ruptures, se dilue et devient de plus en plus flexible ; la carrière professionnelle se fractionne, se complexifie. Les individus aspirent à un équilibre entre les différents temps sociaux (travail salarié, vie familiale et sociale, loisirs...) aussi bien au quotidien que sur l'ensemble de la vie professionnelle.

A - DES ENJEUX MAJEURS

De nombreuses possibilités d'aménagement des temps existent déjà : temps partiel, préretraites, multiples congés permettant aussi bien de partir en formation que de s'occuper de ses enfants, de créer une entreprise ou de s'engager dans la vie syndicale ou associative... Celles-ci ne répondent que partiellement ou aucunement à une logique de temps choisi. Ces périodes se présentent rarement comme les étapes voulues d'un parcours professionnel mais sont souvent subies, voire imposées, et pénalisantes pour la carrière des personnes concernées. Leur choix, de la part des individus, induit ou confirme des discriminations entre les sexes, entre les âges et entre les catégories professionnelles.

Il est aujourd'hui possible et nécessaire de concevoir autrement l'aménagement des temps sociaux tout en conciliant les contraintes économiques des entreprises et les attentes des salariés.

C'est dans ce cadre qu'il convient d'inscrire aussi la notion de plein emploi: une meilleure fluidité du marché du travail comme les besoins nouveaux induits par cette orientation sont facteurs de créations d'emplois. De plus, la construction d'organisations du temps de travail sur un cycle de vie, négociées collectivement, de même que l'aménagement du temps en fonction des aspirations des individus sont des composantes de la qualité de ce plein emploi.

B - DÉVELOPPER DES FORMES DIVERSIFIÉES D'AMÉNAGEMENT DES CYCLES DE VIE

Un aménagement du temps de travail sur l'ensemble de la carrière va bien au-delà de l'aménagement et de la réduction hebdomadaire. Il peut faire alterner des périodes aux durées de temps de travail différentes mais il doit surtout prendre en compte la possibilité pour les salariés de bénéficier de moments de retraits provisoires du marché du travail afin de profiter de dispositifs leur permettant d'accompagner leurs choix.

Parmi les éléments qui permettent cet aménagement, on peut mentionner :

- **Le temps partiel choisi** : aujourd'hui, le temps partiel est encore très majoritairement féminin et insuffisamment choisi. Pourtant, le temps partiel choisi permettrait souvent de faciliter l'entrée sur le marché de l'emploi ou de concilier un travail salarié avec une autre activité. Il doit faire partie intégrante de cette conception du temps de travail sur le cycle de vie. La réversibilité du choix doit bien évidemment être possible à tout moment. **Dans le double souci de développer le taux d'emploi et de répondre aux aspirations des parents à consacrer du temps à leurs enfants, il serait souhaitable que ce choix ne soit pas pénalisant lors de l'accès aux droits à la retraite ;**
- **Les congés relevant de l'initiative des salariés** : la palette est ici suffisamment riche pour répondre à l'ensemble des besoins et la nécessité ne s'impose pas d'en créer d'autres, mais leur utilisation ne concerne que peu de personnes. Le problème n'est pas celui du droit d'accès mais celui des moyens et des possibilités pour exercer effectivement ce droit. Parmi les difficultés qu'il serait nécessaire de prendre en compte, nous pouvons citer, en fonction des dispositifs :
 - la faiblesse ou l'absence de rémunération ;
 - les problèmes de remplacement dans l'entreprise ;
 - l'absence d'assurance de retour dans l'entreprise ;
 - la suspension des prestations sociales ;
 - l'absence de préparation à un retour à l'emploi.

- **Les phases de transition** : la complexité croissante des parcours professionnels et la nécessité d'une formation tout au long de la vie imposeront de plus en plus la mise en place de périodes de transition permettant l'élaboration de projets. Les démarches d'accompagnement doivent permettre d'optimiser des dispositifs déjà existants (comme le congé de bilan de compétences). **Concernant la transition, plus longue, vers la retraite, l'argumentation que nous avons développée pour freiner les cessations anticipées d'activité milite en faveur de préretraites et de retraites choisies et progressives.** Cette orientation a déjà été entérinée par notre assemblée (avis adopté le 12 janvier 2000 sur « *L'avenir des systèmes de retraite* »). **Son application aurait des incidences positives par rapport à l'emploi :**
 - **une augmentation du taux d'emploi par des départs moins précoces ;**
 - **une individualisation des départs, permettant d'atténuer les effets de la pyramide des âges ;**
 - **un meilleur équilibre des temps en fin de carrière, permettant par exemple de concilier activité salariée et engagement associatif ;**
 - **un aménagement des départs en fonction des parcours antérieurs et des choix individuels.**

C - DES MOYENS ET DES GARANTIES POUR DES TEMPS CHOISIS

Une meilleure gestion, par les individus eux-mêmes, de la flexibilité de leur parcours ne peut être envisagée qu'en assurant la sécurité de ce parcours par la mise en place de garanties ne portant plus seulement sur un emploi déterminé mais sur la durée. Nous retrouvons ici le concept « d'état professionnel des personnes » (Alain Supiot, Jean-Michel Charpin) ou de « statut du travailleur » (Jean Boissonnat) qui englobe toute la vie active, incluant les périodes de travail salarié, de formation, d'engagements familiaux ou civiques, etc., dans une recherche de continuité.

Les « droits de tirage sociaux » qui accompagnent cette proposition peuvent s'appuyer sur les droits aux congés déjà existants et évoqués ci-dessus, à la condition que leur accès ne se limite pas aux salariés qui acceptent le risque d'une baisse de revenus, d'une perte d'emploi ou d'une limitation de leur couverture sociale...

Analyser les conditions de mise en œuvre de ces orientations, capables de répondre aux besoins nouveaux de sécurité liés à l'évolution de l'emploi, nécessiterait certainement une saisine spécifique de notre assemblée.

En effet, les rapports travail-hors travail se transforment. Une nouvelle porosité des frontières entre temps de travail et de trajet et autres temps sociaux s'établit, tandis que les aspirations au temps libre contribuent à structurer différemment le temps de travail, que ce soit en termes d'organisation (temps partiel choisi, horaires variables, semaines de quatre jours...) ou de contenu (choix du métier, objectif de promotion, localisation...).

En tout état de cause, les modalités de ce processus doivent au moins répondre à deux exigences :

- celle de la négociation, qui doit intégrer aussi bien le hors travail que les modalités d'aménagement du temps de travail et permettre d'assurer des garanties collectives aux droits individuels. Les systèmes de compte épargne-temps peuvent être une des voies pour atteindre cet objectif ;
- celle de l'implication de l'ensemble des acteurs intéressés (gouvernement, partenaires sociaux, collectivités territoriales, associations, salariés) permettant de prendre en compte la multiplicité des domaines concernés (négociation collective, droit du travail, protection sociale, fiscalité, politique de l'emploi...).

Par ailleurs, la recomposition de l'articulation des temps sociaux et familiaux amènera à revoir l'agencement de l'accès aux services sur les territoires : **il s'agit de mettre en place un véritable « droit aux services » (services à l'enfant, services de transport, adaptation des horaires des services publics...) capable de répondre localement à la diversité accrue des horaires de travail et des carrières.**

Cette démarche territoriale, concertée, en amenant les problèmes habituellement catalogués comme faisant partie de la sphère privée vers la sphère publique, permet notamment de faciliter la concrétisation des choix de chacun quant à la gestion de son temps et à son déroulement de carrière (formation, mobilité professionnelle ou géographique...). Nous sommes bien ici dans une dynamique qui vise à l'appréhension globale des temps sociaux à l'échelon territorial dans un souci d'amélioration de la qualité de la vie et du travail. Un certain nombre de villes, notamment en Italie, en Allemagne, et plus récemment en France (Poitiers, Rennes et d'autres villes désormais), se sont engagées dans cette démarche dont le développement est souhaitable.

IV - LA NÉCESSITÉ D'UNE ACTION DE GRANDE AMPLEUR

Les perspectives démographiques qui s'ouvrent devant nous vont avoir des conséquences, au-delà des retraites, sur l'ensemble des problèmes d'emploi et de relations au travail.

Il est important et urgent d'engager une démarche prospective qui intègre, de façon coordonnée, l'ensemble des domaines qui en sont les composantes (conditions de travail, formation, modes de cessation d'activité, aménagement du territoire...), associe tous les acteurs concernés et les amène à y engager leurs responsabilités.

A - POUR UNE APPROCHE GLOBALE DE LA GESTION DES ÂGES

Même si l'augmentation du taux d'emploi des salariés de plus de 55 ans est une priorité et exige des mesures spécifiques, celles-ci ne sont cependant qu'un élément d'une action plus large en faveur de la suppression des barrières de l'âge. **Des préconisations uniquement axées sur les salariés âgés peuvent contribuer, en stigmatisant ce groupe, à maintenir ces barrières.**

Trois orientations majeures sont à définir :

- développer une gestion des âges par des actions sur l'ensemble de la carrière et pas seulement sur la dernière partie de la vie active ;
- appréhender l'ensemble de la problématique liant âge et emploi (conditions de travail, formation, temps du travail...) ;
- mettre en place des stratégies intégrant à la fois des mesures préventives permettant d'anticiper le vieillissement des salariés et de maintenir l'employabilité, et des mesures correctives pour les salariés en fin de carrière ayant connu des conditions de travail difficiles.

B - L'URGENCE D'UN PLAN NATIONAL D'ACTION

Même si la France est concernée plus tardivement que d'autres pays de l'Union européenne par la baisse démographique, l'urgence d'un plan national d'action s'impose. Elle s'impose d'autant plus que les actions seront forcément échelonnées dans le temps pour tenir compte des réalités diverses des professions, des métiers et aussi du nécessaire changement des mentalités.

Ce programme peut se décliner à plusieurs niveaux.

1. Au plan du cadrage politique

C'est essentiellement au niveau européen qu'il est défini et repris dans les différents pays par les plans nationaux d'action pour l'emploi. Il importe dans les prochaines années que soient développés au moins trois axes forts :

- **le plein emploi de qualité** : cette notion apparaît de plus en plus comme facteur d'attractivité des emplois dans un contexte de tension sur le marché du travail et comme une composante importante de la productivité, notamment pour les salariés âgés ;
- **la formation professionnelle continue** : elle avait jusque là privilégié les actifs les plus jeunes et les mieux formés. Elle va devoir aussi accompagner le maintien ou le retour dans l'emploi de catégories nombreuses de salariés de plus de 50 ans n'ayant qu'un faible niveau de formation initiale ;
- **la gestion des temps sociaux** : thème transversal par excellence, il est un moyen privilégié de développement du plein emploi et aussi de fluidité des parcours, en évitant les ruptures brutales et en favorisant le passage d'une étape à l'autre. Il importe de ne pas laisser cette gestion à la charge des seuls individus et de se donner les moyens d'en assurer les garanties collectives.

2. Au plan normatif

La référence à l'âge est un élément important du droit du travail, aussi bien pour l'entrée dans la vie active que pour la sortie. Mises en place pour garantir certains droits, notamment pour les jeunes, les mesures d'âge peuvent s'avérer discriminatoires et risquent d'interdire une gestion plus fluide des carrières et des âges. Leur remise en cause est nécessaire mais ne peut être que progressive et doit prendre en compte les avantages qu'elles avaient entraînés pour les salariés, notamment en matière d'ancienneté.

Quatre orientations sont souhaitables et devraient être déclinées lors de la prochaine décennie :

- **prise en compte par la France de la directive européenne sur la discrimination par l'âge ;**
- **suppression programmée de toutes les aides publiques tendant à favoriser la cessation définitive d'activité et mise en place de moyens d'encouragement aux retraites choisies et progressives ;**
- **révision concertée des clauses d'âge aux concours de recrutement dans les fonctions publiques ;**
- **de façon générale, neutralité des mesures pour l'emploi par rapport à l'âge. Le récent accord de l'ensemble des partenaires sociaux élargissant le contrat de qualification à l'ensemble des publics va dans ce sens.**

La mise en œuvre concertée de ces orientations devra faire l'objet d'un calendrier précis et annoncé et prendre en compte l'ensemble des réalités, en réservant des dispositions à ceux qui en ont le plus besoin. Dans ce domaine, la règle doit devenir l'exception. La mise en œuvre de ces dispositions devrait bien évidemment être accompagnée des mesures incitatives préconisées par ailleurs dans cet avis et permettant le maintien dans l'emploi aux meilleures conditions, aussi bien dans le secteur privé que public.

C - DES DÉMARCHES DE MISE EN ŒUVRE CONCERTÉES ET PROGRESSIVES

1. Une conférence nationale sur les « secondes parties de carrières »

Afin d'assurer à la fois un diagnostic partagé et une cohérence des décisions, le Gouvernement devrait prendre l'initiative d'une conférence nationale.

Celle-ci devrait définir les orientations générales du plan national d'action sur la gestion prévisionnelle des âges, et notamment les grandes lignes d'un redéploiement financier permettant de passer d'une logique de cessation anticipée d'activité à l'incitation à des départs progressifs et choisis. Cette conférence pourrait d'autre part décliner les grandes phases de ce plan et en annoncer les échéances.

Elle rassemblerait, autour de l'Etat et des organisations patronales et syndicales et, à leur initiative commune, les autres acteurs concernés par ces questions urgentes. Elle pourrait s'appuyer sur les conclusions des travaux en cours (Commissariat général du Plan, Conseil d'orientation des retraites, Conseil économique et social), la concertation pratiquée au sein de ces instances apparaissant comme un élément fort du consensus nécessaire au traitement de cette question.

2. Des négociations collectives

Ces orientations générales devraient permettre d'engager des négociations collectives au niveau national interprofessionnel, puis à celui des branches et des entreprises.

Ces négociations devront intégrer à la fois les réalités économiques, sociologiques, démographiques des branches et des entreprises et la nécessité d'un accompagnement individualisé des salariés, dans une approche transversale (formation, déroulements de carrière, conditions de travail, etc.). C'est également au niveau des branches que peuvent être définies et actualisées les conditions de pénibilité nécessitant des départs anticipés.

Cette dynamique de la négociation implique bien évidemment aussi les fonctions publiques, concernées, nous l'avons vu, encore plus précocement que le secteur privé par le problème du vieillissement.

3. Une campagne de sensibilisation

Parallèlement, devrait être lancée une campagne de communication et de sensibilisation, facteur essentiel d'évolution des mentalités.

Les politiques d'entreprises et de territoires réussies peuvent, dans ce domaine, avoir valeur d'exemple, tout comme celles menées dans un certain nombre de pays européens.

CONCLUSION

L'ambition de notre assemblée, à partir de cette saisine, était d'avancer des propositions qui permettent, à l'échéance d'une décennie, de répondre tout à la fois aux défis de la croissance, à ceux liés à l'avenir de la protection sociale et aux aspirations des personnes à une meilleure qualité de vie. Deux axes transversaux recourent l'ensemble des préconisations :

- le développement d'un lien indissociable entre hausse du taux d'emploi et amélioration de sa qualité ;
- des processus de choix et de décision par lesquels tous les acteurs concernés peuvent participer, dans le cadre de leurs compétences, à la réalisation d'objectifs communs et partagés.

Dans ce cadre, les orientations proposées quant à une meilleure gestion des âges peuvent apparaître à contre-courant d'une culture majoritaire d'éviction par l'âge. Celle-ci s'est progressivement construite, en s'appuyant sur de multiples supports : pratiques de gestion des ressources humaines, accords collectifs, législation... L'inversion du processus, au moment où il faut passer de démarches curatives à des approches incitatives et prospectives, suppose que les mêmes moyens soient maintenant mis au service d'autres politiques, tout en respectant la diversité des réalités professionnelles et territoriales.

La nécessité d'un changement dans les mentalités, l'enchevêtrement des compétences dans le domaine de l'emploi lié au cloisonnement des publics et des dispositifs, vont rendre la mise en œuvre de ces politiques longue et difficile. L'essentiel est maintenant que soient affichés et popularisés des objectifs clairs, que soient annoncées très rapidement les grandes lignes d'un calendrier décliné sur la décennie et que soient engagées les démarches assurant la cohérence des décisions. Le Conseil économique et social en appelle à une volonté politique forte pour que cette question soit abordée sous toutes ses dimensions, et les réformes menées à leur terme, permettant de poursuivre et d'amplifier le progrès social.

ANNEXE A L'AVIS

SCRUTIN

Scrutin sur l'ensemble du projet d'avis

Nombre de votants..... 158

Ont voté pour..... 148

Ont voté contre.....10

Le Conseil économique et social a adopté.

Ont voté pour : 148

Groupe de l'agriculture - MM. Baligand, Bastian, de Beaumesnil, Jean-Pierre Boisson, Carron, Chardon, De Rycke, Lemétayer, Marteau, Pinta, Rousseau, Salmon, Sander, Szydłowski, Vasseur.

Groupe de l'artisanat - M. Arianer, Mme Bourdeaux, MM. Buguet, Delmas, Gilles, Kneuss, Lardin, Perrin, Teilleux.

Groupe des associations - MM. Bastide, Coursin, Gevrey, Mme Mitrani.

Groupe de la CFDT - Mmes Azéma, Battut, Briand, MM. Capp, Denizard, Mme Lasnier, MM. Lorthiois, Menecier, Moussy, Mmes Paulet, Pichenot, MM. Quintreau, Rousseau-Joguët, Toulisse, Vandeweege.

Groupe de la CFE-CGC - MM. Bonissol, Chaffin, Fournier, Sappa, Mme Viguier, M. Walter.

Groupe de la CFTC - MM. Faki, Naulin, Michel Picard, Vivier.

Groupe de la CGT - MM. Alezard, Andouard, Mme Crosemarie, MM. Decisier, Demons, Forette, Junker, Manjon, Masson, Moulin.

Groupe de la coopération - Mme Attar, MM. Ducrotté, Jean Gautier, Gonnard, Grave, Marquet, Jacques Picard, Segouin, Verdier.

Groupe des entreprises privées - MM. Bernard Boisson, Cerruti, Chesnaud, Michel Franck, Freidel, Pierre Gauthier, Ghigonis, Joly, Kessler, Lebrun, Leenhardt, Marcon, Noury, Pinet, Roubaud, Scherrer, Pierre Simon, Talmier, Tardy, Veysset.

Groupe des entreprises publiques - M. Bailly, Mme Bouzitat, MM. Brunel, Chauvineau, Martinand, Vial.

Groupe des Français établis hors de France, de l'épargne et du logement - MM. Cariot, Gérard, Mme Rastoll.

Groupe de la mutualité - MM. Caniard, Chauvet, Davant, Ronat.

Groupe de l'outre-mer - Mmes Mélisse, Tjibaou.

Groupe des personnalités qualifiées - MM. Bennahmias, Bichat, Bonnet, Brard, Mmes Braun-Hemmet, Brunet-Léchenault, MM. Camoin, Dechartre, Duharcourt, Mme Elgey, M. Fiterman, Mme Guilhem, M. Jeantet, Mmes Le Galiot-Barrey, Lindeperg, MM. Mékachera, Motroni, Pasty, Pompidou, Didier Robert, Mme Rossignol, MM. Roussin, Souchon, Steg, Mme Steinberg, MM. Taddei, Teulade.

Groupe des professions libérales - MM. Chambonnaud, Guy Robert.

Groupe de l'UNAF - MM. Billet, Boué, Bouis, Brin, Fresse, Guimet, Laune, Mme Lebatard, M. de Viguerie.

Groupe de l'UNSA - MM. Barbarant, Mairé, Masanet.

Ont voté contre : 10

Groupe de la CGT-FO - MM. Bellot, Caillat, Gamblin, Grandazzi, Mme Hofman, MM. Jayez, Lesueur, Mme Monrique, MM. Pinaud, Sohet.

DÉCLARATIONS DES GROUPES

Groupe de l'agriculture

La natalité connaît, en France, un regain depuis 1995, en atteste un récent rapport de l'INED (octobre 2001). Si encourageante soit-elle, cette évolution demeure toutefois insuffisante à assurer le renouvellement des générations. Le taux de descendance global reste de 1,89 enfants par femme. D'ici 2010, le nombre des personnes de moins de 20 ans passera en dessous de celui des plus de 60 ans. Notre population vieillit.

Chacun en convient aujourd'hui, les perspectives démographiques qui s'ouvrent devant nous, vont être assorties de profonds bouleversements en matière de retraite, mais aussi d'emploi et de relations au travail. C'est pourquoi, le groupe de l'agriculture s'associe au rapporteur dans sa recherche d'une démarche prospective qui intègre, au delà du capital économique, l'ensemble des ressources humaines de notre nation :

- notre marché du travail souffre de profonds handicaps qu'il conviendrait de corriger sans retard. Certaines pratiques, trop souvent utilisées jusqu'à devenir de véritables variables d'ajustement (départs anticipés des salariés, entrée tardive des jeunes sur le marché du travail) s'accompagnent d'effets pernicieux graves et préjudiciables pour l'avenir. Déjà se pose la question de l'équilibre de métiers ou de professions. Le nombre des exploitants agricoles baisse ainsi régulièrement depuis de nombreuses années. Il a diminué d'un tiers en 12 ans. En outre, il devient de plus en plus difficile en agriculture de trouver des salariés qu'ils soient permanents ou saisonniers. La carence est grave ;
- nécessaire démographiquement, un tel rééquilibrage du marché du travail est également souhaitable humainement. Il n'est plus tolérable que des générations entières soient ainsi mises à l'écart de la société active. Le terme gâchis n'est pas excessif pour traduire la perte d'expression, de compétence mais aussi de dynamisme qui caractérise la situation actuelle. Il faut recréer des liens entre les générations. Il faut reconstruire une identité professionnelle des salariés de plus de 50 ans. La mise en place d'une politique véritablement volontariste de gestion des âges (et un allongement adapté de la vie professionnelle) s'avère impérative, de même que la réorganisation des temps sociaux (afin d'adapter les rythmes de vie aux nouvelles contraintes de la société) ;
- les perspectives démographiques qui sont les nôtres ne seront pas sans conséquences sur l'aménagement du territoire. La disparition d'activités en milieu rural, dont la présence contribuait à animer le tissu local, va précipiter le déclin de certains territoires. Elle va fragiliser l'équilibre socio-économique de régions entières. Nous devons nous montrer vigilants pour que cette tendance ne s'aggrave

pas, que les régions vieillissantes ne connaissent pas « la dépression démographique » dont parle l'avis. Aussi conviendrait-il d'engager une action énergique en faveur de l'emploi rural et de l'installation des jeunes agriculteurs. Le développement, très rapide, des formules sociétaires en agriculture, peut, à cet égard, constituer une piste intéressante de réflexion.

Groupe de l'artisanat

Reconnaître, à la veille de la généralisation de la réduction du temps de travail dans toutes les entreprises, que la France souffre d'une faiblesse de son taux d'activité est pour le moins paradoxal, d'autant plus qu'aujourd'hui, ce paradoxe se double d'un second, celui de la réduction de la durée de la vie professionnelle alors que l'espérance de vie est en constante augmentation.

Dans un contexte de déclin démographique, ces tendances deviennent problématiques et nécessitent une rapide prise de conscience de ces réalités.

Au regard des taux d'activité par catégories socio-professionnelles et des évolutions démographiques par régions et bassins d'emploi, l'artisanat apparaît globalement comme un secteur fragile dans la mesure où sa place dans la population active diminue et sa moyenne d'âge augmente.

Pourtant, dans l'artisanat, la mobilisation est ancienne puisque le ministère du commerce et de l'artisanat a mis en place, en partenariat avec les chambres de métiers et les organisations professionnelles, des outils permanents d'analyse de l'évolution des métiers et de leur marché potentiel avec pour ambition une meilleure adaptation des qualifications et formations au contenu évolutif des métiers. Plus récemment, pour répondre aux problèmes de pénurie de main-d'œuvre, l'artisanat du bâtiment a renouvelé une convention de partenariat avec l'enseignement professionnel sur la période 2001/2005 pour attirer davantage de jeunes et améliorer la qualité de la formation en veillant à une meilleure adéquation entre besoins des entreprises et diplômés préparés. Enfin, face aux récentes crises touchant le secteur alimentaire, le fonds national de promotion de l'artisanat a également accompagné, par des spots télévisés, les actions des professionnels de la filière pour redynamiser la consommation et améliorer l'image de ces métiers.

Malgré cette prise de conscience collective et ces efforts pour inverser la tendance, l'avis démontre leur insuffisance et appelle à un relèvement du taux d'emploi, élément central du maintien de la croissance, de la résorption du chômage et de la garantie des retraites.

Partageant l'idée de traiter conjointement le problème de l'emploi et celui des retraites, le groupe de l'artisanat tient à rappeler son attachement à la notion de « retraite à la carte » pour tenir compte à la fois des aspirations personnelles et des conditions particulières d'exercice d'une activité professionnelle marquées notamment par l'entrée précoce sur le marché du travail ou la pénibilité du travail accompli.

En dehors de cette exception de retraite anticipée progressive et choisie, l'artisanat est favorable bien sûr au maintien dans l'emploi des salariés de plus de 55 ans qui reconnaît ainsi l'utilité sociale du travail accompli et assure surtout

la transmission entre générations des compétences indispensables au renouvellement de la population active.

Cela implique au-delà de la suppression des barrières de l'âge dans les recrutements et de la prise en compte du vieillissement dans les conditions et l'organisation du travail, de miser sur la formation tout au long de la vie, de faciliter la mobilité et de redynamiser les parcours professionnels.

Pour l'artisanat, la mise en œuvre pratique de ces politiques ne sera pas sans difficultés du fait de la taille des entreprises et des moyens financiers dont elles disposent.

Comment en effet pourra-t-on organiser et gérer le remplacement du salarié en formation ? Sur quelle base l'ancienneté pourra être prise en compte en cas de forte mobilité professionnelle ? Qui devra compenser le non retour sur investissement de la formation des salariés de l'industrie réalisée dans l'artisanat ?

Autant d'interrogations en suspens qui ne doivent en aucun cas remettre en cause le processus d'augmentation du taux d'activité enclenché avec courage et détermination, dans cet avis, inversant ainsi la tendance indispensable au développement de l'emploi.

Le groupe de l'artisanat a voté favorablement cet avis.

Groupe des associations

Pas une association, à quelque niveau qu'elle intervienne, sur quelque champ sociétal que ce soit, qui ne puisse tirer profit de la lecture attentive du rapport et avis qui nous est soumis.

Il faut souligner l'apport précieux des auditions et de l'enquête, et la qualité de l'analyse qui permettent de **connaître** les tendances sociologiques, économiques, humaines afin d'être mieux et plus à même d'anticiper. Nous apprécions l'exposé rigoureux des enjeux majeurs en cause, l'affirmation qu'un plan national d'action doit être décidé d'urgence. Traiter d'un sujet si vaste et complexe serait une entreprise ambiguë si tout ne ramenait pas à une vision unitaire et humaniste du thème central de l'avis : **la priorité est l'augmentation du taux d'emploi**. Sans elle, la croissance, la diminution du chômage, la solidarité des régimes de retraite, mais aussi la qualité de la vie, la disponibilité citoyenne et personnelle, et, tout au long des cycles de la vie, la capacité de vivre des temps sociaux choisis, n'auraient pas de chance de progresser notablement pour tous et pour chacun.

Tout au long de l'avis émerge l'espoir de plus d'équité et de plus de solidarité. Les associations y sont sensibles. Elles peuvent y retrouver nombre de leurs préoccupations, par exemple :

- L'insistance à favoriser les relations intergénérationnelles.
- Le développement des compétences et de l'aptitude à évoluer dans sa vie professionnelle en **progressant**.
- Le souci de ne laisser personne au bord du chemin : publics à capacité restreinte ou différente, publics aujourd'hui exclus par l'âge, la non-qualification ou quelque forme de discrimination que ce soit.

- La valorisation de nouveaux métiers répondant à des nouveaux besoins ou à des besoins non satisfaits, terrains d'expériences et d'innovations où les associations sont fortement présentes, avec pour objectif l'authentique valorisation de ces métiers qu'il faudra bien reconnaître comme nécessaires à la vie en société et non comme marginaux.
- L'appréhension nouvelle des temps sociaux, d'ailleurs plus révolution de la conception des temps sociaux que simple aménagement, condition sans laquelle l'harmonie entre vie professionnelle et vie d'engagement personnel est de fait interdite à beaucoup, alors même que l'investissement culturel, social, familial, associatif, syndicaliste ou politique doit être également accessible à chacun.

Avec l'avis, nous dénonçons ce qu'il appelle « **un important gâchis en termes humains et sociaux** » la stagnation - voire la régression - des deuxièmes parties de carrière.

L'avis préconise d'ailleurs un meilleur équilibre des temps en fin de carrière et y voit ainsi une facilité pour concilier l'activité salariée et l'engagement associatif. Nous partageons ce souci, toutefois nous pensons que c'est tout au long de la vie qu'une telle conciliation doit exister. A titre d'exemple, mesurons la difficulté actuelle, pour des parents qui travaillent, d'exercer un mandat de parent délégué.

Enfin, un vœu qu'une proposition d'amendement a concrétisé : l'avis revendique que les entreprises puissent bénéficier d'appuis méthodologiques permettant d'engager des démarches confortant l'information et l'observation opérationnelle. Nous soutenons cette démarche et nous avons demandé que les associations et les entreprises de l'économie sociale en bénéficient également. Le groupe a voté l'avis.

Groupe de la CFDT

Avec ce rapport, les données démographiques et les évolutions de l'emploi, pour les dix prochaines années, sont solidement établies. Leur analyse est complète et systématique : au plan national mais aussi régional, par grands secteurs d'activités et par sexe. Les éléments de comparaison avec les autres pays européens apportent les éclairages indispensables à la compréhension d'une situation complexe. Au total, le travail ainsi réalisé constitue un document de référence mais surtout il livre un constat suffisamment étayé pour être pris réellement en compte par les responsables politiques, économiques et sociaux.

Autre qualité du rapport, il souligne sans complaisance les conséquences des politiques d'emploi qui, ces vingt dernières années, ont exclu du travail les salariés vieillissants. Aujourd'hui, dans la tranche d'âge des 55-59 ans, seulement une personne sur deux occupe un emploi. Pour les personnes de cet âge, le rapport à l'emploi s'en trouve complètement changé, surtout si leur employeur leur fait sentir dès l'âge de 50 ans qu'ils sont sur la ligne du départ en préretraite totale. Aussi, aller à contre-courant d'une culture majoritairement partagée des départs anticipés demande d'aménager les transitions nécessaires. La CFDT insiste sur ce point car, dans une conjoncture qui verrait revenir les

difficultés pour l'emploi, le risque est fort que les mêmes politiques soient à nouveau à l'ordre du jour.

Les préconisations de l'avis sont totalement partagées par la CFDT. Elles s'inscrivent dans une démarche générale où le travailleur est considéré comme un sujet et non un objet. Ce qui apparaît nettement dans les propositions pour une meilleure gestion des carrières et des parcours professionnels ainsi que dans celles relatives à la formation continue, à l'organisation et à l'environnement du travail. La CFDT a apprécié que l'avis aborde sans faux-fuyant la question des temps sociaux mais toujours avec cette même préoccupation : permettre au salarié d'exercer véritablement des choix pour équilibrer au mieux sa vie. A cet égard les préretraites progressives et la retraite choisie ou à la carte sont d'un grand intérêt.

La situation démographique prévisible ne nous laisse guère le choix mais la mise en œuvre des préconisations pour une autre gestion des âges, des plus jeunes aux plus âgés, et de l'emploi demandera du temps, des concertations et négociations. Aussi, est-il primordial de commencer dès maintenant car, pour certaines activités, il est déjà tard, c'est le cas dans plusieurs secteurs de la fonction publique et du secteur marchand.

Le Conseil économique et social dont les composantes sont très concernées propose de relever le défi de la baisse du taux de l'emploi, particulièrement des personnes de 55-60 ans, par un plan national d'action dans le cadre européen. La CFDT l'approuve, elle a donc voté l'avis.

Groupe de la CFE-CGC

L'avis du Conseil économique et social pointe sans faille ni réserve les pratiques discriminantes dans la gestion des âges des salariés. La marginalisation dans l'entreprise et sur le marché de l'emploi des salariés de plus de 45 ans constitue un gâchis monumental. Ils sont exclus des politiques de formation continue, des politiques salariales, des recrutements pour une unique raison : leur âge. Or, il s'agit là d'un comportement suicidaire qui conduit à une perte importante de compétences, d'énergie et de connaissances pour les entreprises.

Les pistes ouvertes dans l'avis permettent certainement d'enrayer le phénomène. Il est indispensable de repenser la distribution des temps sociaux pour sortir d'une logique ternaire. Il faut aménager des formes diversifiées de cycle de vie. Et ce, sans perte du bénéfice de droits sociaux. Par exemple, le groupe de la CFE-CGC souhaite que les périodes consacrées à des retraits provisoires du marché puissent donner lieu, sous la forme de rachat, à des périodes comptabilisées dans le droit à retraite. La même démarche devrait être retenue pour les périodes consacrées à la formation initiale supérieure.

Le groupe de la CFE-CGC est favorable également à un retrait progressif de l'activité professionnelle permettant d'aménager une transition en douceur entre une intense implication professionnelle et une cessation brutale.

Enfin, la gestion des ressources humaines conduites par les entreprises doit être modifiée. Pour ce faire, l'approche globale préconisée dans l'avis a le mérite d'impliquer tous les niveaux concernés (interprofessionnel, branche et entreprise) avec les acteurs compétents. A cet égard, le groupe de la CFE-CGC

tient à rappeler que depuis 1989, de tels outils existent dans le code du travail débouchant même, si nécessaire, sur une aide publique. Il serait temps de se lancer dans le maniement de l'outil ! Pour ce faire, il est vrai qu'il faut changer les mentalités. Le groupe de la CFE-CGC est favorable à une démarche pédagogique qui pourrait passer, entre autres, par une campagne nationale sur l'emploi des salariés les plus anciens, solution envisagée dans l'avis.

Le groupe de la CFE-CGC a émis un vote positif.

Groupe de la CFTC

Il est des sujets, comme l'emploi, les retraites, la formation, les mouvements de main-d'œuvre ou la gestion du temps qui nécessitent, pour être traités, une mise en perspective des évolutions de notre population active.

L'avis présente toutes les caractéristiques d'une bonne mise en perspective, permettant de relier la dynamique de la population active à l'objectif d'un plus grand et d'un meilleur emploi.

L'impératif social affiché par l'Union européenne (un taux d'emploi moyen de 70 % en 2010) montre que, pour atteindre cet objectif communautaire, notre pays va devoir rompre avec la culture actuelle du départ anticipé tout en se préoccupant d'une entrée plus précoce des jeunes dans la vie active. La France présente, en effet, la caractéristique d'un faible taux d'emploi des jeunes et des plus de 55 ans. Toutefois, ce changement ne pourra être que progressif.

De nombreuses raisons motivent aujourd'hui un changement d'attitude : les projections démographiques, les contraintes liées à l'équilibre de nos systèmes de protection sociale mais aussi le besoin de bénéficier de l'expérience des salariés les plus âgés ou encore l'aspiration des salariés eux-mêmes à disposer de choix d'orientation de leur vie professionnelle (départ en retraite aménagé).

L'avis énonce un certain nombre de recommandations, auxquelles la CFTC souscrit. Des observations peuvent cependant être faites sur l'approche très quantitative du sujet.

Mettre l'accent de façon forte sur la nécessité du taux d'emploi ne doit pas faire oublier l'importance de la qualité des postes créés. Le thème -très actuel- de la « formation tout au long de la vie », qui fait l'objet de négociations entre partenaires sociaux, aurait pu davantage être éclairé par l'important travail de recherche conduit par la Commission spéciale du Plan.

La CFTC approuve le rapporteur dans son souci d'aider les familles à consacrer du temps à leurs enfants et sur la nécessité de favoriser la formation des parents ayant bénéficié de l'allocation parentale d'éducation et désireux de reprendre une activité professionnelle.

Le thème du statut du travailleur, auquel la CFTC se montre très attentive, n'est qu'esquissé même si l'énoncé de cette problématique pourrait être considéré comme une invitation à rédiger un rapport spécifique.

Même si la CFTC partage l'avis du rapporteur sur l'organisation et l'environnement du travail, elle estime qu'il ne faut pas assimiler handicap et vieillissement.

La CFTC se montre favorable à la révision concertée des clauses d'âge aux concours de recrutement dans les fonctions publiques. Elle souligne la nécessité de mesures d'accompagnement de cette décision, notamment une information suffisante des intéressés sur les conséquences, pour leur avancement et leur retraite, d'une entrée tardive dans la fonction publique.

L'avis apporte, pour la CFTC, une contribution utile à la réflexion et aux décisions susceptibles d'être prises pour donner à notre pays les moyens d'un développement de l'emploi, dans les perspectives actuelles de la population active. Le groupe de la CFTC a voté l'avis.

Déclaration du groupe de la CGT

L'avis porte sur « la gestion prévisionnelle des âges à l'horizon 2010 », pour la CGT, il ne s'agit donc pas de traiter de l'avenir des retraites et notamment de ses règles essentielles, mais bien de réfléchir aux conditions d'accès à l'emploi et au travail des différentes catégories de salariés.

Le point d'entrée de l'avis est celui du constat de l'existence « d'une véritable cloison invisible » faisant que le taux d'emploi de 75 % pour les 50-54 ans tombe à 45 % pour les 55-59 ans. Ce phénomène recouvre le fait qu'aujourd'hui plus de la moitié des salariés « sortis » du marché du travail dès 55 ans l'est à la suite de licenciements et de préretraites. On peut d'ailleurs prolonger ce constat en observant aussi que le chômage des plus de 50 ans est devenu un véritable chômage d'exclusion avec toutes les conséquences dramatiques que cela implique pour les salariés concernés. Face à une offre de main-d'œuvre abondante, les entreprises ont adopté des comportements que l'on peut qualifier de désastreux.

L'avis considère que cette situation est intenable tant du point de vue économique que social du fait du problème de renouvellement de la population au travail qu'il soulève au regard des évolutions démographiques attendues. Le groupe de la CGT partage pleinement ce diagnostic.

En termes d'orientations et de propositions, l'avis, se situant dans la perspective d'une recherche d'un plein emploi de qualité dans notre pays, place comme priorité, l'augmentation du taux d'emploi en proposant de rompre avec « une culture majoritaire d'éviction par l'âge » qui s'est construite dans la durée dans notre pays aussi bien du fait des stratégies d'entreprise que des politiques publiques. Le groupe de la CGT partage cette prise de position de principe en soulignant que cette rupture ne pourra et devra être acquise qu'à travers des évolutions progressives et pragmatiques, cohérentes et négociées ne remettant pas en cause les droits sociaux essentiels en vigueur dans notre pays aujourd'hui. De son point de vue, l'avis inscrit ses orientations et propositions dans ces différentes directions, il en approuve de ce fait l'économie générale.

L'avis a conscience que la mise en œuvre d'une telle rupture, qu'il appelle de ses vœux, sera longue et difficile, ce dont il faut convenir. C'est la raison pour laquelle, il se garde de propositions de modifications brutales qui ne répondraient ni aux attentes des salariés, ni à la complexité et à la diversité des situations. Les pyramides des âges ne sont pas les mêmes d'un secteur d'activité à un autre, les pénibilités des tâches non plus, ni encore leurs perspectives économiques

d'évolution. Il s'agit donc, le cap étant fixé sur le relèvement du taux d'activité des plus de 50 ans, de gérer des situations diverses. Si l'avis retient dans ses propositions cet aspect de progressivité et de pragmatisme, il aurait cependant mérité de traiter de façon plus précise cet aspect important du problème.

L'avis développe des orientations et propositions qui visent à promouvoir une démarche cohérente dans une triple direction:

- cohérence d'abord pour assurer un renouvellement organisé de la population active ; se préoccupant donc de l'ensemble des classes d'âge non seulement des plus anciennes mais aussi des plus jeunes ;
- cohérence ensuite dans les informations à mobiliser et à maîtriser pour conduire de façon raisonnée un tel processus ;
- cohérence enfin pour concevoir autrement l'aménagement des temps sociaux.

Si le groupe de la CGT considère que les propositions faites par l'avis pour aller dans ce sens sont pertinentes, il aurait cependant souhaité que l'avis souligne en plus l'importance de l'amélioration des conditions de travail à tous les stades de la vie professionnelle, car c'est souvent dans les conditions d'emploi de la première partie de carrière que se joue la suite du parcours professionnel du salarié.

Dès lors qu'il s'agit de modifier en profondeur des pratiques sociales et des politiques publiques qui se développent depuis fort longtemps la définition et la mise en œuvre d'orientations ne peuvent être que négociées. L'avis insiste sur cette question essentielle en mettant en avant la dimension collective nécessaire de ces négociations. Il précise le cadre de telles négociations pour que des actions efficaces puissent être définies et développées au regard de l'objectif d'élévation du taux d'emploi pour les âges les plus élevés du salariat. Ces orientations recueillent l'approbation du groupe, la CGT étant disponible pour l'ouverture de ce vaste chantier, à condition bien sûr que soient traités tous les aspects du problème dans une approche transversale comme le propose l'avis.

Au total, pour le groupe de la CGT, cet avis constitue une entrée pertinente dans la question plus vaste de la place du travail et de sa valorisation dans une stratégie collective de développement. L'aborder franchement est certainement la condition pour atteindre un objectif de plein emploi de qualité dans notre pays. C'est ce qu'à bien des égards propose l'avis. C'est la raison pour laquelle le groupe de la CGT le votera.

Groupe de la CGT-FO

Le groupe Force ouvrière remercie le rapporteur de sa courtoisie, tout au long des travaux de la Commission spéciale du plan, mais elle n'a pas suffi à effacer nos désaccords sur des points qui sont de fond.

Force ouvrière ne peut ignorer ici le contexte politique dans lequel se situent ses travaux: de tous côtés continuent en effet les campagnes de dénigrement des régimes de retraite par répartition.

D'entrée de jeu, la question est posée : *« comment ne pas transformer de bonnes nouvelles... en catastrophe annoncée » ?*

A cette question, pertinente s'il en est, plusieurs travaux menés au sein de cette assemblée ont d'ores et déjà esquissé des réponses. Ainsi l'étude de Mme Chantal Lebatard sur la démographie à l'horizon 2020-2040 (avec laquelle les approches prospectives du rapporteur ne semblent pas toujours en harmonie) et le rapport de M. René Teulade sur l'avenir des retraites.

La démographie est une discipline sérieuse mais, comme pour toutes celles qui utilisent les statistiques, elle mérite qu'on se méfie de la manipulation des chiffres. Mme Lebatard y avait particulièrement veillé, dont les « prospectives », et non les « prévisions », n'allaient pas, et avec quelle prudence, au-delà de l'année 2040. Le raisonnement du rapporteur concède trop à l'arithmétique. En considérant que le nombre de salariés nécessaire demain sera équivalent à ce que nous connaissons. Or le passé enseigne qu'il n'en sera rien, avec les ressources de la productivité du travail qui, dans le dernier siècle, ont toujours fait mentir toutes les prévisions.

Pour soutenir certaines de ces thèses, le rapporteur fait appel, certes avec quelques précautions de rédaction, à une sorte de ressort émotionnel, en maniant les projections à 50 ans dans le cadre des tendances actuelles inchangées.

Quant au nombre de berceaux qu'il faudrait dans 10, 20 ou 50 ans, pour soutenir la démographie, personne, ici ou ailleurs, n'est en mesure de le déterminer.

En revanche, pour l'instant, l'indice de la natalité française est le premier d'Europe. Si nous partions de cette base comme point immuable de notre raisonnement, nul doute que l'avis serait différent. Par ailleurs, faire de la densité démographique, et de sa structure, un point central, est trop court. Autrement, le Bangladesh serait le pays le plus prospère du monde !

Le projet d'avis comporte incontestablement des propositions très positives que nous pouvons faire nôtres.

Elles ne sont pas cependant suffisantes pour contrebalancer ce que nous appellerions le « défaut originel », dont, à nos yeux, sont frappées certaines autres.

C'est ainsi que, dès la première page de l'avis, le rapporteur se réfère, de façon positive, aux recommandations de l'Union européenne « *et notamment celles élaborées lors des sommets de Lisbonne et de Stockholm* ». Dès lors tout est dit et il est clair que l'objet du projet d'avis est, en valorisant les recommandations européennes, d'aider à leur mise en exécution.

Il n'y a d'ailleurs pas d'ambiguïté sur ce point dès la page 3 du projet d'avis. Citation : « *La France doit s'inscrire dans les objectifs prioritaires fixés par l'Union européenne* ». Autrement dit, nonobstant les situations individuelles, les cas particuliers, voire notre « spécificité française », le rapporteur invite à devenir, en la matière, les bons élèves subsidiaires de l'Union européenne, et à faire nôtre l'objectif européen, dites-vous, d'un taux de 70 % d'emploi pour les 15-64 ans. Cet objectif, que vous défendez pour la métropole, pourrait être contesté dans certains territoires d'Outre-mer, malgré l'amélioration constatée, heureusement, de l'espérance de vie.

Le groupe Force ouvrière ne veut pas que l'on fasse travailler les jeunes de moins de seize ans, c'est-à-dire en deçà de la période de scolarité obligatoire. On sait désormais que le chômage touche beaucoup plus les jeunes non diplômés, et qu'il conviendrait donc, au contraire, de leur consacrer des efforts importants de formation scolaire et universitaire. Il faut déplorer, quant à nous, que certains employeurs n'hésitent pas à recruter des élèves dans les établissements scolaires avant le terme de leurs études, obérant ainsi leur avenir.

Par ailleurs, Force ouvrière ne saurait admettre que l'on conteste qu'un départ anticipé puisse se justifier en lui-même du fait de l'ancienneté de l'entrée dans la vie active, des conditions de vie et de travail des salariés en cause qui aspirent, eux, à une retraite qu'ils estiment à juste titre bien gagnée.

C'est sur ce constat qu'avait vu le jour, à l'initiative de Force ouvrière, le dispositif de l'ARPE, fâcheusement mis à mort.

Et pourquoi ne pas dire que le système actuel de retraite, dans le privé, permet au salarié français, qui le veut ou qui en a besoin, de continuer à travailler au-delà de 60 ans, avec l'accord de son employeur ? De même, ce dernier peut déjà, dans le cadre du système en vigueur, proposer au salarié de poursuivre sa carrière au-delà de 60 ans, à temps plein comme à temps partiel. La liberté individuelle de choix et de comportement existe, alors pourquoi la remettre en cause ?

C'est dire aussi les réserves de Force ouvrière sur la proposition de remettre en cause - fût-ce progressivement - les aides publiques tendant à favoriser la cessation définitive d'activité.

C'est dire enfin que Force ouvrière ne saurait souscrire, ni aujourd'hui, ni demain, à quelque projet que ce soit qui remettrait en cause le droit pour les salariés au départ en retraite à 60 ans, ce qui, dans la logique des choses, semble contenu implicitement dans le projet d'avis.

Une dernière remarque : le projet d'avis, intitulé « *Dynamique de la population active et emploi : la gestion prévisionnelle des âges à l'horizon 2010* », nous paraît déséquilibré, car très axé sur le vieillissement de la population active, et très peu sur les problèmes qui se posent aux jeunes. Or la richesse d'un pays se mesure à sa capacité à donner une éducation à ses enfants et à procurer une fin de vie digne de ce nom à ses anciens.

Pour toutes ces raisons fondamentales, le groupe Force ouvrière votera contre le projet d'avis.

Groupe de la coopération

Le rapport et l'avis viennent en cohérence appuyer les observations contenues dans l'avis sur les personnes âgées. Nous vivons plus longtemps. Et pourtant en sens inverse la vie active s'est faite plus courte. Aussi convient-il de reconsidérer l'organisation du temps consacré par les hommes et les femmes au travail. Il est effectivement urgent de se poser aujourd'hui la question du renouvellement de la population active de demain ; il est également urgent d'y répondre. Ce qui est en jeu ce n'est pas seulement la dynamique de la population active et de l'emploi, mais le dynamisme de la société française dans une Europe elle-même vieillissante.

Pour le groupe de la coopération, la préconisation principale de casser la logique d'exclusion des travailleurs salariés les plus âgés, constitue une déclaration politique forte et innovante pour notre assemblée. Cette préconisation est d'autant plus importante que c'est bien la volonté politique qui fait défaut. Le diagnostic a été formulé clairement au niveau de l'Union européenne dès 1999 : le faible taux d'emploi des salariés âgés est un facteur clé pour parvenir à l'augmentation significative du taux d'emploi en Europe. Ceci est particulièrement vrai en France. Les deux exemples des Pays-Bas et de la Finlande montrent bien que la mobilisation des outils de la puissance publique et des partenaires sociaux est nécessaire : passage d'une logique d'indemnisation à une logique d'activation, programme d'information, de formation, communication autour d'un slogan qui nous paraît très pertinent : « *L'expérience, une richesse nationale* ».

Le groupe considère que le fonctionnement du marché du travail en France est en décalage par rapport aux aspirations des citoyens. Il s'agit bien de réhabiliter la variable du « choix individuel », que ce soit pour le temps partiel, le temps de formation, ou l'aménagement du départ à la retraite. Il s'agit bien d'articuler les temps de la formation, du travail, de la vie familiale et des loisirs personnels qui ne se succèdent plus au long d'une vie.

Notre groupe apprécie que les propositions insistent surtout sur les actifs de plus de 55 ans et nous ait donné les moyens d'apprécier les situations régionales, à l'évidence très contrastées. C'est bien par le relèvement du taux d'emploi à tous les âges que le renouvellement de la population active pourra être assuré. C'est pourquoi, il importe que des mesures concernant les jeunes qui entrent tardivement sur le marché du travail en France sans être toujours bien formés, soient enfin adoptées. Il faut également poursuivre nos efforts en faveur d'une meilleure intégration des femmes sur le marché du travail.

Puisque le travail assure les moyens d'existence et donne du sens à la vie, n'hésitons pas à organiser la période charnière où l'homme et la femme au travail détiennent l'expérience, l'expertise et le tour de main et s'apprentent à les laisser en héritage.

Groupe des entreprises privées

Le groupe tient à féliciter le rapporteur pour la qualité de son travail. Le sujet est l'un de ceux qui engagent l'avenir et le bon fonctionnement de notre société. En le traitant lucidement, avec l'accompagnement responsable de la Commission, il a su éviter les écueils et faire les bonnes propositions.

Nous considérons qu'une telle étude prospective se situe au cœur des préoccupations de notre Conseil, dont le devoir est d'éclairer les pouvoirs publics et les aider dans leurs décisions. Cette saisine fait partie de celles qui donnent toute sa valeur à notre assemblée.

Nous souhaiterions cependant faire quelques remarques qui nous paraissent devoir être entendues.

D'abord, on ne souligne pas suffisamment que si l'on veut créer des emplois dans notre pays, il faut qu'il y ait des employeurs. Nous en manquons. Il s'agit donc de développer, chez nous, ce goût d'entreprendre. Il est indispensable

que nos entrepreneurs ne se heurtent pas, comme c'est le cas aujourd'hui, aux rigidités multiples de notre société, aux corporatismes.

On parle de gestion prévisionnelle des âges. Cela est valable pour toutes les catégories de personnes dans l'entreprise. N'oublions pas qu'une génération de dirigeants, spécialement dans les PMI, va s'en aller. Il faut qu'ils puissent trouver des vocations pour assurer leur succession.

Rappelons que la génération qui suit celle qui va quitter la vie active, celle actuellement entre 30 et 45 ans, est une génération « fortement pénalisée », sur laquelle repose l'essentiel de la vie économique, compte tenu notamment, du faible taux d'activité aux « deux bouts de la chaîne ».

Notre groupe est très sensible au fait que tout déficit, tant en matière sociale que financière, laissé par notre génération se répercutera sur ceux qui nous suivent. Il n'est plus possible de reporter des dettes sur la tête des générations futures. C'est pour cela que nous devons procéder le plus vite possible aux réformes en matière sociale, tout particulièrement dans le domaine des retraites.

Nous sommes en phase concernant la nécessité de la formation tout au long de la vie active. Cette réforme, qui fait l'objet actuellement d'une négociation dans le cadre de la refondation sociale, devra être plus individualisée encore, pour permettre les adaptations rendues nécessaires par des carrières moins monolithiques que dans le passé. Ce sera l'intérêt des entreprises comme des salariés d'adhérer ensemble à la notion, un peu nouvelle, de « co-investissement ».

Nul ne sera surpris que nous souscrivions à la proposition du rapporteur d'allonger le temps travaillé. L'analyse objective qu'il fait de la situation démographique, mais aussi ce que nous savons des évolutions conjoncturelles de l'économie mondiale, témoignent en effet de la nécessité de repousser l'âge de la retraite.

Nous considérons cependant que les accords concertés permettant la cessation d'activité des salariés âgés, notamment ceux ayant exercé des métiers pénibles, ou relatifs à des problèmes de restructuration, peuvent avoir pendant quelques années encore des justifications, à condition de réduire progressivement, jusqu'à leur extinction, les aides des pouvoirs publics.

En approuvant l'ensemble de cet avis, nous attirons l'attention sur la méthode qu'il restera à mettre en œuvre. Il va falloir aboutir à un véritable changement d'état d'esprit. Nous savons que si les entreprises se sont séparées prématurément de salariés âgés, ces derniers dans leur majorité considéraient cette possibilité comme un droit acquis.

Un chemin important devra être fait de part et d'autre. Promouvoir des campagnes de sensibilisation nous paraît en effet souhaitable mais, de grâce, évitons tout montage législatif compliqué qui risquerait encore de décourager les entrepreneurs. Convainquons les chefs d'entreprises pour les PME et faisons confiance aux DRH des entreprises plus grandes - qui ont un rôle essentiel dans ce domaine et, de plus en plus, d'énormes responsabilités dans le bon fonctionnement des entreprises.

Le groupe des entreprises privées a voté favorablement l'avis.

Groupe des entreprises publiques

Le groupe des entreprises publiques porte une appréciation positive sur le travail d'une très grande utilité qui lui est soumis et souhaite faire quelques remarques.

Le basculement du poids de la population active au-delà de 45 ans prépare une mutation de la société, en France et en Europe. En France, le faible taux d'activité des plus de 55 ans est un facteur aggravant des évolutions démographiques actuelles.

Le projet d'avis souligne à juste titre les pratiques et les représentations perverses que l'usage du départ anticipé à la retraite a générées : variable d'ajustement facile pour les entreprises, aubaine, quasi-droit ou contrainte pour les salariés. Le départ anticipé à la retraite revêt toujours le caractère d'une sanction de la « non utilité » du salarié en fin de carrière, d'une forme d'exclusion. De plus, le rapporteur rappelle fort justement l'inefficacité avérée de cette pratique sur le recrutement de jeunes.

Nous approuvons également le fait de souligner la mauvaise prise en compte de la transmission de l'expérience des salariés âgés, voire le risque de perte de mémoire et de savoir-faire des entreprises.

Les entreprises publiques sont sensibles à cette question qui nous semble sérieuse.

Il est vrai que les dernières années de travail d'un salarié pourraient devenir plus valorisantes et donc plus motivantes si, au lieu d'être l'attente de la retraite, elles étaient appréhendées comme une période au cours de laquelle doit s'organiser le transfert du savoir, de l'expérience et de la mémoire. La question du contenu des fins de carrière doit être complètement repensée.

Nous pensons également que l'augmentation du taux d'emploi au-delà de 55 ans est un objectif essentiel. Si l'atteinte de cet objectif suppose de repenser la gestion des dernières parties de carrière, ceci ne peut se faire sans repenser de fond en comble notre conception actuelle des cycles de vie et l'aménagement des temps de travail à l'échelle de la vie professionnelle.

Il nous semble en particulier essentiel, comme le préconise le projet d'avis, que les salariés et leurs représentants soient fortement impliqués et associés tant dans le diagnostic de la situation que dans l'élaboration des politiques nécessaires.

Or devant l'ampleur des remises en cause auxquelles tous les acteurs doivent se livrer, le risque du consensus du silence et de l'immobilisme nous paraît grand.

Notre groupe pense que le Conseil économique et social, particulièrement pour cet avis, doit veiller à ce que des suites lui soient données, et qu'il doit également se préoccuper et se sentir partie prenante d'une campagne de sensibilisation des responsables, de l'opinion et de la société civile.

Le groupe des entreprises publiques a voté le projet d'avis.

Groupe de la mutualité

Le groupe de la mutualité a apprécié que, sur un sujet qui défraie la chronique et avive les passions, un travail de fond ait été engagé qui examine, sur le moyen terme, les transformations que connaîtra la population active dans sa composition. Le projet d'avis fait une analyse fine de ce double phénomène qui pose principalement le problème économique d'une insuffisance de l'offre de travail, et secondairement, celui de l'équilibre des régimes de retraite : on constate en effet, une entrée tardive des jeunes dans la vie professionnelle et, parallèlement, une sortie prématurée du monde du travail. Le projet d'avis fait ainsi apparaître la mauvaise gestion de la force de travail et des pratiques installées qui conduisent à un taux anormalement bas d'activité pour les plus de 55 ans. Du point de vue du simple bon sens, au lieu de retarder l'âge du départ en retraite, il serait en effet plus judicieux d'augmenter le taux d'emploi des plus de 55 ans. En toute hypothèse, cet effort d'augmentation du taux d'emploi, devra être organisé en raison de l'importance numérique croissante de la population active concernée.

L'objectif assigné aux politiques d'emploi pour pallier ce resserrement est clair : aboutir progressivement à un taux de 70 % d'activité pour les plus de 55 ans. Et, pour y parvenir, c'est, comme le souligne l'avis, au contenu même de l'emploi, en deuxième partie de la vie professionnelle qu'il faut trouver des réponses.

Les différents moyens proposés pour mettre en place une véritable gestion prévisionnelle des âges reçoivent l'approbation du groupe de la mutualité :

- il faut un suivi dans la connaissance précise des évolutions de la démographie de la population active, la relance des CHSCT et le développement des travaux effectués dans les bassins d'emploi, la réorganisation enfin, dans un souci de cohérence, du niveau national, en créant une base commune d'analyse. Le Commissariat au Plan pourrait en être chargé, le Conseil économique et social apportant un regard critique sur les effets des politiques conduites... ;
- sur le plan plus général de la gestion des ressources humaines, l'avis insiste avec raison sur l'amélioration des conditions de travail qui passe par une réflexion élargie sur la mobilisation de main-d'œuvre à capacité réduite ou différente, sur la mixité des âges dans les équipes de travail, qui garantit d'ailleurs la pérennité de celles-ci, sur l'accès à la formation tout au long de la vie en liaison avec les mobilités professionnelles et les évolutions de carrière ;
- enfin, pour renouveler la population active, l'avis apporte un éclairage intéressant sur la redistribution des temps sociaux, en incitant au développement de formes diversifiées d'aménagement des cycles de vie, notamment des phases de transition. Il insiste sur les moyens nécessaires pour faciliter la gestion individuelle des temps sociaux. Il encourage en particulier une réflexion approfondie sur les « droits de tirage sociaux » et engage le débat sur l'urgence d'un plan national d'action qui couvrirait la prochaine décennie.

Le groupe de la mutualité a voté en faveur de cet avis.

Groupe de l'Outre-mer

Le groupe de l'Outre-mer a lu avec intérêt rapport et projet d'avis.

Malgré les difficultés méthodologiques que cela présente, nous aurions apprécié un peu plus de développements consacrés aux populations de l'Outre-mer. Leurs caractéristiques démographiques et socio-économiques ne sont en effet pas dépourvues d'intérêt.

C'est une population qui augmente plus par croissance naturelle que par immigration, même si les comportements natalistes sont en train de baisser pour se rapprocher de ceux de la métropole. Le résultat en est que, bien que majoritairement jeune encore, la population tend à vieillir et la pyramide des âges change de forme. Si l'on y ajoute que les comportements migratoires, qui avaient diminué dans les années 1980 ont repris, et qu'ils touchent surtout les jeunes, la tranche des 25 à 35 ans se trouve réduite de façon spectaculaire, particulièrement aux Antilles. De plus, ces départs sont souvent sans retour aux Antilles, ce qui n'est pas vrai en Guyane ou à la Réunion. Enfin le phénomène de l'immigration reste stable dans les DOM, 4,5 % de la population totale, mais c'est la Guyane qui avec 30 % de sa population accueille le plus d'immigrés, cette proportion restant toutefois stable depuis 1990.

Ces caractéristiques purement démographiques vont à l'évidence avoir des conséquences sur la situation de l'emploi, et les moyens de remplacement pour avoir une population active nombreuse ne seront évidemment pas les mêmes qu'en métropole.

Sur le plan socio-économique, nous n'insisterons pas sur les taux de chômage atteints dans toutes les régions d'Outre-mer, et les difficultés d'intégration des jeunes qui se posent partout. Le problème pour nos régions est le plus souvent de trouver du travail à nos jeunes; depuis 1990, les économies locales de l'Outre-mer ont cessé, à l'exception de la Guyane, d'être créatrices d'emplois nets, l'emploi précaire et le chômage ont augmenté, et l'exutoire de la fonction publique quelle qu'elle soit, d'Etat, territoriale ou hospitalière, n'est pas un palliatif suffisant.

C'est pourquoi beaucoup de pistes évoquées dans l'avis nous paraissent prometteuses pour l'Outre-mer. Etant donné les déséquilibres prévisibles de la pyramide des âges, aménager les cycles de vie, offrir des moyens et des garanties pour des temps choisis, sont des questions qui concernent aussi l'Outre-mer. Les problèmes de qualification également se posent déjà avec acuité chez nous; en ce sens, la validation des acquis professionnels, la formation tout au long de la vie sont pour nous des pistes particulièrement prometteuses, et nous pouvons adhérer sans difficulté à beaucoup des propositions de l'avis.

C'est ce qui rend d'autant plus vif notre regret que rapport et avis aient été exclusivement centrés sur le territoire métropolitain.

Groupe des personnalités qualifiées

M. Taddéi: « Le rapport et l'avis présentés par M. Quintreau feront date auprès des partenaires socio-économiques et de l'opinion elle-même, puisqu'ils analysent des tendances de l'emploi en particulier, en recoupant la dimension

régionale avec les aspects des catégories socioprofessionnelles, ce qui est inédit et, en ayant su s'entourer d'experts français et européens, il y a une validité de la comparaison internationale qui devrait désormais servir de référence.

Il y a un an, un certain nombre d'entre nous s'inquiétaient surtout du risque de pénurie de main-d'œuvre. Evidemment - et le rapporteur y a répondu - la conjoncture depuis laisse plutôt place aux réflexes ou aux inquiétudes inverses. Ce n'est pas une raison pour se féliciter du premier et mauvais réflexe que l'on trouve dans certaines entreprises depuis le drame du 11 septembre dernier, celui de vouloir se retourner du côté des préretraites. Il faut dire clairement qu'il est temps que ce type de réflexe soit révolu parce que l'intérêt du pays à long terme est de tenir compte de ce que nous avons un problème de main-d'œuvre à résoudre qui part d'une excellente nouvelle : nous allons vivre en moyenne plus âgés et en meilleure santé, mais qui effectivement pose quant à la dynamique de notre population active de réelles questions, notamment pour le financement des retraites, mais beaucoup plus généralement pour le dynamisme de la société française.

Toute la démarche de la Commission spéciale du Plan, que le Bureau a approuvée depuis avril de l'an passé, est une logique que l'on pourrait qualifier d'anti-malthusienne. Nous disons qu'il n'y a pas de raison que la France devienne une sorte de pays de vieux qui aurait perdu son dynamisme. Il y a toutes les raisons au contraire de retrouver le dynamisme de sa population active. Dans les dix ans qui viennent, il y a des réserves d'emploi très importantes dans ce pays. Est-ce qu'elles viendraient de je ne sais quelle trappe à inactivité dont on a pu parler ça et là ? Le rapport démontre que non. La question n'est pas là. En moyenne, le taux d'activité des Françaises est supérieur à celui de la moyenne européenne, mais aussi le taux d'activité des Français : le taux d'activité des hommes en France de cinquante à cinquante-quatre ans est supérieur à la moyenne européenne, supérieur à celle de l'OCDE, supérieur à celle de tous les pays qui ont mis en place un crédit d'impôt. C'est dire que le taux d'activité en France est d'une nature telle qu'il ne justifie pas des mesures indifférenciées. Mais par contre il y a un effondrement très préoccupant du taux d'activité et du taux d'emploi à partir de l'âge de cinquante-cinq ans, ce que vous avez excellemment appelé « la cloison invisible » et qu'il faut résoudre pour toutes les excellentes raisons que vous avez dites. Mais aussi, en termes d'opinion, comment voulez-vous expliquer que l'on souhaiterait par exemple reculer l'âge légal de la retraite au-delà de soixante ans, augmenter le nombre d'années de cotisation, alors même qu'aujourd'hui en moyenne on part à cinquante sept ans ? Il y a là quelque chose qui est pour l'opinion tout simplement de l'ordre de l'incompréhensible et quels que soient les pouvoirs publics à venir, qui devront je l'espère le plus tôt possible se saisir de cette question, il est évident que si l'on veut résoudre raisonnablement la question des retraites, il faut d'abord résoudre celle des préretraites.

Mais ce rapport est en même temps pour la Commission spéciale du Plan, et je l'espère pour l'ensemble du Conseil économique et social, en quelque sorte le premier étage d'une fusée. Je crois qu'il dit à peu près tout ce que l'on peut dire sur les perspectives de l'activité et de l'emploi dans les dix ans à venir. Reste qu'au-delà des dix ans à venir, il faudra aussi d'autres solutions et nous

comptons beaucoup sur notre collègue M. Mékachera, à qui le Bureau a confié un rapport sur l'immigration, pour arriver à lancer le second étage de la fusée. Et puis, il faudra sans doute un troisième étage de la fusée. Il est en effet indispensable de traiter de la question de la natalité et de la fécondité dans ce pays à l'horizon des vingt, trente ans à venir.

Pour toutes ces raisons, je vote ce projet d'avis ».

Groupe des professions libérales

Le groupe des professions libérales tient tout d'abord à rendre hommage au travail minutieux et très documenté que le rapporteur a réalisé. En se saisissant elle-même de cette question, notre assemblée a fait preuve de perspicacité. L'actualité nous rappelle en effet à l'ordre. Le 12 septembre dernier, lors de l'adoption du « paquet emploi », la Commission européenne a constaté que le taux d'emploi en France était inférieur à la moyenne européenne pour les 55-64 ans (29,7 % contre 37,7 % de la population active). Elle ne s'est donc pas privée de faire quelques recommandations : « *La France est invitée entre autres à intensifier ses efforts pour limiter le retrait précoce de la vie active des personnes âgées* ». Notre rapporteur ne peut que se réjouir d'un tel soutien.

C'est un fait, les taux d'activité et d'emploi sont désastreux pour les plus de 50 ans. Avant d'aborder la question de l'âge de la retraite, il faut traiter la gestion des ressources humaines des salariés, en termes de formation, de conditions de travail, d'organisation du temps de travail et de rémunération. Le rapporteur a très bien analysé cette culture largement partagée du départ anticipé qui s'est installée en France : une variable d'ajustement de l'emploi pour les uns, un droit acquis pour les autres. L'inversion des pratiques ne se fera pas sans une véritable volonté politique collective. C'est par de la prévention, en incitant, bien avant l'usure physique ou psychologique, à des reconversions professionnelles qu'il est nécessaire d'inventer des « secondes carrières ». Le maintien au travail des plus de 50 ans passe par la reconstruction d'une identité au travail, au sein de laquelle la reconnaissance de l'utilité sociale du travail accompli et la transmission intergénérationnelle des compétences devront prendre une place essentielle.

Il s'agit aujourd'hui de développer et de diversifier les connaissances des salariés dans le champ professionnel. La formation tout au long de la vie et la validation des acquis de l'expérience n'auront de portée que si elles s'inscrivent dans un mouvement de perspective professionnelle des plus de 50 ans ; le groupe des professions libérales ne peut qu'approuver le Rapporteur lorsqu'il demande qu'une telle politique soit menée très en amont. Il faut d'abord réunir les conditions favorables d'adhésion et de motivation, et cela, dans le courant de la vie professionnelle et non pas dans les périodes d'urgence. Le projet professionnel prendra alors tout son sens.

La mondialisation des échanges de biens et de services implique une flexibilité croissante des entreprises et, par conséquent, une mobilité non moins croissante de leurs salariés. Mais cette mobilité n'est pas seulement géographique, elle tend à devenir professionnelle. Sur l'évolution du travail, la réflexion engagée a progressé. Ce n'est pas toujours l'emploi qui manque, c'est

le travail qui change. Dans le même temps, du fait de l'évolution des technologies et de celle de l'économie internationale, on a besoin d'une grande flexibilité. Si les entreprises veulent une main d'œuvre qui puisse passer plus facilement d'une activité à une autre, il faut que cette main d'œuvre ait un degré de formation plus élevé. Il s'agit là d'une formation qui ne peut pas être acquise à partir du seul âge scolaire.

Comment construire une stratégie personnelle de formation et d'emploi? On ressent les déficits de notre système d'aide à l'orientation professionnelle. Actuellement, surtout pendant la scolarité, s'orienter répond le plus souvent à l'échec, c'est rarement pour construire une stratégie professionnelle. Afin de s'adapter aux circonstances et aux aléas, chacun doit faire l'effort de comprendre comment fonctionne la mobilité professionnelle, comment gérer l'évolution de sa carrière dans l'entreprise, ou inversement, comment bien négocier un changement d'employeur, comment entretenir et valoriser ses compétences... Pour atteindre l'objectif du Sommet de Lisbonne de construire une Europe de l'innovation et de la connaissance, il convient d'élever le niveau des connaissances professionnelles spécialisées dans tous les domaines d'activités. Les professions libérales n'y échappent pas. Elles doivent constamment augmenter leur propre bagage de qualifications professionnelles et celui de leurs salariés.

On a enfin compris que l'on est passé d'une logique de poste à une logique de compétence. Les percées technologiques récentes requièrent des connaissances à jour et les entreprises sont de plus en plus dépendantes du capital humain. On va vers une société de la connaissance. Encore faut-il veiller à ne pas creuser davantage le fossé qui sépare les jeunes actifs des «vieux» actifs et des chômeurs. Le rapporteur a rappelé le danger de l'exclusion. Chacun des partenaires (employeurs/salariés) a conscience de la nécessité de s'adapter, d'investir dans le capital humain, mais les chefs d'entreprises, notamment ceux des très petites structures comme les professionnels libéraux, expriment des doutes : crainte du coût élevé de cette formation (coût financier, coût consécutif à la réorganisation du poste de travail du salarié parti en formation), crainte de voir le salarié nouvellement formé quitter son entreprise pour une autre. La mise à niveau des qualifications ne peut que rendre les salariés plus mobiles, plus flexibles, plus armés dans les économies concurrentielles, mais le groupe des professions libérales regrette que l'aspect financier ait été éludé.

L'employabilité devenant un élément central de sécurité pour le salarié dans un univers incertain, promouvoir son savoir-faire, le responsabiliser, investir dans ses capacités à long terme, c'est comme cela qu'il se protégera des risques.

Ce qui importe pour la prospérité de l'entreprise, ce n'est pas seulement le capital financier, ni le capital physique, c'est aussi le capital humain. L'investissement dans le capital humain est le fondement même d'une société de l'innovation et du savoir. Les partenaires sociaux doivent se battre, non seulement pour plus d'emplois, mais aussi pour de meilleurs emplois, des emplois de qualité. Il y a là un champ d'innovation sociale très important. Le rapporteur a fait preuve de courage et le groupe des professions libérales lui

reconnaît le grand mérite d'avoir tenté de concilier de nombreux points de vue. Le groupe des professions libérales lui a apporté son soutien, en votant cet avis.

Groupe de l'UNAF

Le rapport et l'avis présentés par notre collègue Bernard Quintreau s'inscrivent dans les travaux de prospective engagés par la Commission spéciale du Plan sur les grands problèmes de notre société. Le thème central : « *meilleure gestion prévisionnelle des âges et augmentation du taux d'emploi* » est au cœur des problèmes auxquels sont confrontées la France et l'Union européenne. La population active est appelée à diminuer avec le vieillissement des tranches élevées de la population, tandis que s'amenuisent les effectifs de jeunes adultes. La mutation de notre pyramide des âges est, cependant, engagée et devrait s'accélérer avec l'arrivée en âge de retraite des tranches d'âge nombreuses des années d'après-guerre, qui pèseront de plus en plus sur la réduction du nombre d'actifs. Le débat est donc au cœur des réalités de notre société face à son avenir.

Le groupe de l'UNAF appuie la démarche du rapporteur qui s'est attaché à une analyse transversale des évolutions, prenant en compte les conditions démographiques, celles du travail, de la vie sociale et de l'aménagement du territoire, tout en s'engageant sur l'impact des politiques de préretraite, de formation et d'organisation des temps.

Une politique cohérente et dynamique en direction des familles est aussi un des défis de l'emploi de demain. Une nation ne saurait exister sans une capacité à assurer son renouvellement et sans confiance dans l'avenir. Le but est donc de rééquilibrer les structures d'âge, ce qui ne peut se réaliser que sur le long terme, l'unité de temps étant la génération. Il s'agit, pour l'Etat et la Nation, de prendre des dispositions permettant aux couples d'exercer leur choix et leurs responsabilités, en particulier en créant des conditions durables pour l'accueil et l'éducation de l'enfant.

Approuvant les mesures destinées à prévoir le renouvellement de la population active par une saine gestion des ressources humaines, le groupe de l'UNAF souhaite toutefois mettre l'accent sur l'organisation des temps de la vie et des temps sociaux. Les exigences de la vie familiale doivent être prises en compte dans les négociations sociales au sein des entreprises, en répondant aux aspirations des parents de pouvoir, en choix et en responsabilité, assumer une vie professionnelle, de consacrer du temps aux enfants pour remplir leur mission affective et éducative, sans pour autant être pénalisés, tant au plan du déroulement de leur carrière, qu'à celui des droits à la retraite.

Une politique privilégiant la conciliation et l'articulation des temps permet d'ailleurs un renforcement du marché du travail, tout en favorisant l'accueil de l'enfant. Elle est aussi une donnée de l'aménagement du territoire. Concernant les moyens et garanties accordés aux temps choisis, l'UNAF adhère totalement aux propositions de l'avis ; elle souligne cependant que le principe de l'épargne temps concerne aussi les familles lorsque leur présence auprès d'un enfant en difficulté est nécessaire. L'ouverture et l'accès aux services sont un des moyens de permettre aux parents de s'engager sans difficulté majeure dans l'activité ; si des progrès sont réalisés pour la petite enfance, il reste beaucoup à faire, plus

particulièrement dans le monde rural. De plus, on ne saurait laisser de côté les mesures facilitant l'insertion des jeunes dans la société et l'emploi. Ils sont la force de demain et la promesse du renouvellement des générations.

Enfin, le groupe de l'UNAF s'associe pleinement aux préoccupations de l'avis visant la deuxième partie de carrière des salariés. L'augmentation du taux d'emploi des salariés âgés de plus de 55 ans mérite que des dispositions soient prises pour favoriser leur formation tout au long de la vie et pour combattre les discriminations liées à l'âge, notamment en matière d'embauche. Une Conférence nationale sur les secondes parties de carrière permettrait de mieux faire connaître ces problèmes.

Le groupe de l'UNAF félicite le rapporteur pour la qualité de son travail et se prononce en faveur de l'avis.

Groupe de l'UNSA

L'avis s'adosse à un rapport très documenté qui tire les conséquences des recommandations de l'Union européenne, analyse les réalités actuelles des fins de vie active, articule les temps sociaux et la gestion des âges. Originalité féconde, il inventorie les spécificités de chaque région française dans les domaines de la démographie, des taux d'emploi et d'immigration, des variations de la population active, de la répartition par genre et par niveau d'éducation. Ce panorama justifie les dimensions régionales d'une politique qui doit néanmoins rester nationale pour des raisons évidentes de solidarité et de respect du principe d'égalité.

Ainsi, solidement lesté, l'avis est bref et dense. Son caractère innovant est moins dans les mesures qu'il préconise que dans leur mise en perspective et dans la démonstration que l'ensemble des âges est concerné et que l'ensemble des mesures sont nécessaires parce qu'elles interagissent et se conditionnent l'une l'autre pour renouveler effectivement la population active.

Un exemple : il faut améliorer le taux d'emploi des 50-60 ans, mesure centrale tant du point de vue des retraites que de la transmission des compétences et de l'expérience ou de la représentation sociale que les travailleurs âgés ont d'eux-mêmes. Pour y parvenir, il faut aménager et valoriser les deuxièmes parties de carrière, faciliter des reconversions professionnelles. Il faut donc reconnaître et valider les acquis professionnels, développer une formation au moins tout au long de la vie professionnelle. Cela suppose une gestion prévisionnelle des emplois et des âges. Cette anticipation indispensable est fondée sur la connaissance des âges, des métiers et de leur évolution par entreprise et administration, par bassin d'emploi, par région, et au niveau national voire européen. La mise en œuvre d'une telle ambition ne se fera pas sans une profonde réforme des différents niveaux de la négociation collective et des relations entre les politiques publiques et les décisions d'origine contractuelle.

Cet ensemble est cohérent, nécessaire pour répondre au défi du renouvellement de la population active vieillissante. Et c'est très dérangeant. Ne nous y trompons pas. C'est le rapport de l'homme et du travail qui est en question. Le salarié n'est pas seulement une ressource parmi d'autres pour

l'employeur. Il est un acteur de son métier et de ce qui l'environne dans l'espace et dans le temps. Il doit être pleinement reconnu comme tel avec les droits individuels garantis collectivement qui y affèrent.

Mais on ne bouscule pas d'un coup des pratiques installées depuis longtemps. Un exemple encore. Voici un quart de siècle que les intérêts différents mais convergents des employeurs et des travailleurs conduisent à gérer le vieillissement au travail par des mesures de retraite anticipée. Il faudra du temps pour y substituer la retraite choisie et progressive avec cumul possible emploi partiel/ retraite partielle.

Réaliste, l'avis propose des démarches de mise en œuvre concertées et progressives et souligne l'urgence d'un plan national d'action avec une approche globale de la gestion des âges, sur toute la durée de la carrière.

L'UNSA a voté l'avis dont elle apprécie la pertinence et le courage.

RAPPORT

**présenté au nom de la Commission spéciale du Plan
par M. Bernard Quintreau, rapporteur**

Le Conseil économique et social s'est saisi, le 20 juin 2000, de la question de la « *dynamique de la population active et de l'emploi : la gestion prévisionnelle des âges à l'horizon 2010* ».

La commission spéciale du Plan, chargée d'établir un rapport et un projet d'avis, a désigné M. Bernard Quintreau comme rapporteur.

Afin de compléter son information, la commission a procédé à l'audition de :

- Mme Christine Afriat, Rapporteur général du groupe « *Prospective des métiers et des qualifications* » du Commissariat général du Plan ;
- M. Daniel Atlan, Directeur des ressources humaines d'Usinor recherche & développement ;
- M. Jean-Yves Boulin, Chargé de recherche au Centre national de la recherche scientifique ;
- M. Louis Chauvel, Maître de conférences à l'Institut d'études politiques de Paris ;
- M. Géry Coomans de Brachène, Directeur de recherche à l'Institut de sciences mathématiques et économiques appliquées ;
- M. André Gauron, Conseiller-Maître à la Cour des comptes ;
- M. Hervé Le Bras, Directeur de recherche (Ecole des hautes études en sciences sociales – Institut national d'études démographiques) ;
- M. Jean Pisani-Ferry, Conseiller scientifique au Conseil d'analyse économique ;
- M. Claude Seibel, Président du groupe « *Prospective des métiers et des qualifications* » du Commissariat général du Plan ;
- Mme Rachel Silvera, Economiste, Maître de conférences à l'Université Paris X ;
- M. Serge Vallemont, Ingénieur général honoraire des Ponts-et-chaussées ;
- M. Serge Volkoff, Directeur du Centre de recherches et d'études sur l'âge et les populations au travail.

Le rapporteur remercie vivement toutes les personnalités qui se sont exprimées au Conseil économique et social.

Ses remerciements vont aussi aux personnalités qu'il a rencontrées - dont on trouvera la liste en annexe - et qui ont bien voulu lui faire part de leurs réflexions. Ils vont enfin à Mlle Sandrine Mélan, Chargée d'études en sociologie, Doctorante – Centre d'études des mouvements sociaux (EHESS) -, dont la collaboration a été précieuse, ainsi qu'à M. Géry Coomans de Brachène pour la contribution qu'il a apportée à ce document.

INTRODUCTION

La population européenne en âge de travailler, dont l'âge moyen augmente, devrait commencer à diminuer dans un horizon relativement proche, à l'échéance d'une dizaine d'années, à flux migratoires constants. L'Union européenne a fait de l'élévation du taux d'emploi¹ sa priorité, en le fixant à 70 % en 2010, avec un objectif intermédiaire de 67 % en 2005 (62 % actuellement). Dans ce cadre, celui des 55-64 ans, particulièrement faible dans l'ensemble de l'Union (37 %), devrait remonter à 50 % en 2010. C'est un défi considérable, notamment pour notre pays, marqué par un taux de chômage encore élevé et l'anémie de son niveau d'emploi pour les jeunes et les *seniors*. Le droit au travail pour tous, exigence individuelle, devient aussi la condition de notre développement futur et de l'avenir de notre système de protection sociale basé sur des principes de solidarité et d'égalité.

L'Europe a pourtant déjà connu dans son passé des changements démographiques brutaux, ruptures parfois dramatiques comme celle due à la guerre de 1914-1918, ou plus heureuses comme le *baby boom* après la seconde guerre mondiale.

Ces changements transitoires se sont greffés sur une évolution multiséculaire, marquée par un allongement de la durée de vie. En France, l'arrivée de classes nombreuses nées à partir de 1945 sur le marché du travail a participé au laminage, par le haut et par le bas, de la pyramide des âges des salariés, sous couvert de lutte contre le chômage. Les politiques précédemment menées ont consisté à évincer les plus vieux du marché du travail, en limitant l'entrée des plus jeunes. Il est difficile d'imaginer, sauf sous forme de « scénario catastrophe », quelles seraient les conséquences de la poursuite de ces pratiques, alors que s'annoncent les départs en retraite des générations nombreuses.

Face aux mouvements de fond qui se préparent, les solutions mises en œuvre jusqu'à présent ont-elles encore un sens ? Sera-t-il encore possible d'avoir des approches parcellisées, cloisonnées, dont on cherche parfois la cohérence d'ensemble ?

Le premier objectif de ce rapport est précisément de montrer la nécessité d'avoir une approche transversale sur la question des âges et de leur gestion prévisionnelle. Sont concernés aussi bien les conditions de travail que la démographie, l'aménagement du territoire et les politiques de préretraite...

Le deuxième objectif est de mettre en évidence les leviers sur lesquels pourront s'appuyer les orientations les plus adéquates afin de dépasser le clivage entre les âges, voire entre les générations. Il s'agit, somme toute, de valoriser - à tous les sens du mot - les capacités de chacun, quels que soient son âge et sa situation.

¹ Rapport entre le nombre d'actifs occupés et la population âgée de 15 à 64 ans, selon la nomenclature de l'Office statistique des Communautés européennes (Eurostat).

Les salariés âgés, comme les jeunes, ne sont pas une charge que seules des mesures spécifiques permettraient précisément d'alléger. Ce sont des richesses qui seront, et sont déjà dans un certain nombre de secteurs professionnels, de plus en plus rares.

Bien qu'étant le thème d'entrée de ce rapport, la seule question de l'emploi de ces salariés âgés, outre son aspect relatif et ambigu, ne pourrait apporter que des réponses partielles. La question du renouvellement de la population active, liée à celle d'une nouvelle approche des temps sociaux tout au long de la vie, est aussi importante. Il s'agit non plus de raisonner sur la base d'une organisation ternaire du cycle de vie, où le temps de travail est déterminant, mais à partir d'une vision plus souple des temps de la vie.

Pour répondre à ces évolutions, et afin d'asseoir les orientations et propositions de l'avis, le rapport aborde trois grands thèmes :

- la situation démographique et les projections jusqu'en 2010 (chapitre I) : cette partie devrait permettre de mesurer les effets des changements démographiques, tant au niveau national qu'à celui des régions, en les intégrant bien évidemment dans le cadre européen. Au-delà des données statistiques, ce sont bien des comportements (migrations, choix d'un métier, formation, départs en retraite...) qui sont concernés et sur lesquels il conviendra de réfléchir;
- l'évolution de l'emploi et du marché du travail (chapitre II) : l'objectif du plein emploi, la remontée du taux d'emploi et son contenu sont au cœur de la réflexion sur la gestion prévisionnelle des âges. Plus que les prévisions macro-économiques, le rapport s'attache à analyser les évolutions en cours, à examiner les pratiques, et à mettre en exergue quelques exemples montrant à la fois la nécessité et l'opérationnalité d'une telle démarche ;
- les conditions et les possibilités d'une gestion prévisionnelle des âges (chapitre III) : à partir des recommandations de l'Union européenne et de politiques déjà développées dans un certain nombre de pays, il est important de voir quelles sont les « réserves activables », à commencer par les salariés dits « en deuxième partie de carrière », mais en intégrant d'autres catégories (femmes, jeunes...), dans une perspective de renouvellement. Des freins existent, mais aussi des possibilités et des aspirations dont il sera nécessaire de tenir compte, notamment celles qui pourraient permettre une nouvelle répartition des temps sociaux sur le cycle de vie.

Se situer dans une démarche prospective est toujours complexe et risqué et certains scénarios élaborés dans le passé, notamment en démographie, alimentent l'humour des chercheurs d'aujourd'hui (cf. les travaux de M. Hervé Le Bras)...

Sur le rôle que peut jouer la prospective aujourd'hui, un précédent rapport de notre Assemblée avait clairement précisé les choses : « *Poser les bonnes questions – celles du sens et des finalités – plutôt que de fournir des réponses ; participer d'un processus continu d'acquisition et de débat des connaissances,*

de construction et d'accompagnement de la décision plutôt qu'éclairer en amont la décision »¹.

Concernant plus précisément le thème de ce rapport, si l'on croise les tendances lourdes (démographie, comportements collectifs...) et l'objectif d'une augmentation importante du taux d'emploi d'ici 2010, le travail de prospective doit tenir compte de ces tendances, mais aussi des choix et des démarches volontaristes qu'il conviendra de mettre en œuvre.

Notre réflexion s'est essentiellement attachée à repérer les évolutions déjà présentes, à les mettre en perspective, afin d'identifier les possibles. Comme le souligne M. Alain Supiot, « *l'observation du présent ne nous dit jamais ce que sera l'avenir : elle dévoile des avènements imaginables qui restent à éviter ou à construire* »².

¹ « *Prospective, débat, décision publique* », avis du Conseil économique et social du 8 juillet 1998 (rapporteur : M. Jean-Paul Bailly).

² Supiot Alain, « *Au-delà de l'emploi* », Flammarion 1999.

I - HORIZON 2010 : PERSPECTIVES DÉMOGRAPHIQUES ET EMPLOI

Ce rapport est élaboré au moment où sont exploités les résultats du recensement de 1999. Les travaux du Commissariat général du Plan portant sur « *les effets démographiques sur l'offre de travail* »¹ apportent les éléments indispensables à toute mise en œuvre d'une politique active de gestion des âges, notamment à partir des analyses concernant l'évolution des familles professionnelles. D'autres réflexions et productions (INSEE, DARES, Conseil d'orientation des retraites...) participent de cette approche.

Pour sa part, et en complément à ces travaux, notre Assemblée a souhaité inscrire ses réflexions prospectives dans une démarche comparative européenne. Outre l'éclairage « extérieur » que cela permet d'apporter à notre situation, cette méthode s'inscrit, en termes d'appréhension des problèmes, dans la logique du processus de Luxembourg de cohérence des politiques de l'emploi au niveau de l'Union européenne.

C'est dans ce cadre que les hypothèses d'évolution du taux d'emploi sont analysées. Les effets générationnels sont importants, et nous avons essayé d'en mesurer les conséquences. Aussi importants peut-être quant aux conséquences sur l'accès à l'emploi sont les changements dans les niveaux d'éducation, sur lesquels nous avons insisté. Plein emploi et formation sont deux éléments indissociables.

Notre Assemblée a souhaité également analyser les enjeux démographiques sur le plan territorial et mesurer les conséquences possibles sur l'emploi de facteurs aussi importants que les changements des structures d'âges, les migrations ou le niveau d'éducation... Le travail a porté sur les vingt-deux régions françaises², niveau privilégié d'intervention des politiques publiques et des acteurs économiques et sociaux.

Avant de mesurer les hypothèses d'évolution pour les dix ans à venir, il est cependant indispensable de cerner les changements récents et la situation démographique actuelle : les risques pour l'avenir y sont inscrits, mais aussi la mesure des efforts à accomplir.

A - AGE ET EMPLOI : LE CONSTAT

1. Une tendance de fond : l'élévation de l'âge moyen de la population totale et le maintien de disparités sociales

La démographie des pays industrialisés³ est inéluctablement marquée par un vieillissement de la population. Pour la première fois dans l'histoire de ces pays, la part des personnes âgées de 60 ans et plus tend à rejoindre, voire dépasser, celle des personnes âgées de moins de 20 ans. Ainsi, dans le cas de la France métropolitaine, alors que la population a augmenté de 41,6 millions à

¹ Groupe « *Prospective des métiers et des qualifications* » présidé par M. Claude Seibel.

² Les outils statistiques existants n'ont pas permis une approche identique pour les DOM-TOM. Ce déficit d'information est un point important à souligner.

³ « *Les perspectives socio-démographiques à l'horizon 2020-2040* », étude du Conseil économique et social du 6 juillet 1999 (rapporteur : Mme Chantal Lebatard).

58,7 millions d'individus entre 1950 et 2000, les parts des 60 ans et plus et des moins de 20 ans ont connu un mouvement inversé. La part des 60 ans et plus est ainsi passée de 16,2 % en 1950 à 20,6 % en 2000 alors que la part des moins de 20 ans a baissé de 30,1 % à 25,6 % sur la même période¹.

Le vieillissement s'est amorcé de longue date en France et s'explique par deux phénomènes : la réduction des naissances et une mortalité plus tardive. C'est en premier lieu la baisse de la fécondité qui va marquer le vieillissement de la population française.

Dès la seconde moitié du XVIII^{ème} siècle, la France se démarque de l'ensemble des pays européens et connaît une baisse progressive de ses taux de fécondité. Cette baisse tendancielle de la fécondité entraîne une diminution de la part des jeunes dans la population. La forte reprise de la natalité, accompagnée d'une baisse de la mortalité infantile, qui a été observée après la Seconde guerre mondiale -le *baby-boom* - n'est qu'une parenthèse dans un processus plus ancien de réduction des naissances. En effet, à partir de 1965, on observe de nouveau une baisse de la fécondité. Depuis une dizaine d'années, celle-ci est stabilisée autour de 1,8 enfant par femme², mais recommence à augmenter depuis deux ans, en lien avec l'amélioration de la conjoncture économique (de 1,77 en 1999 à 1,86 en 2000).

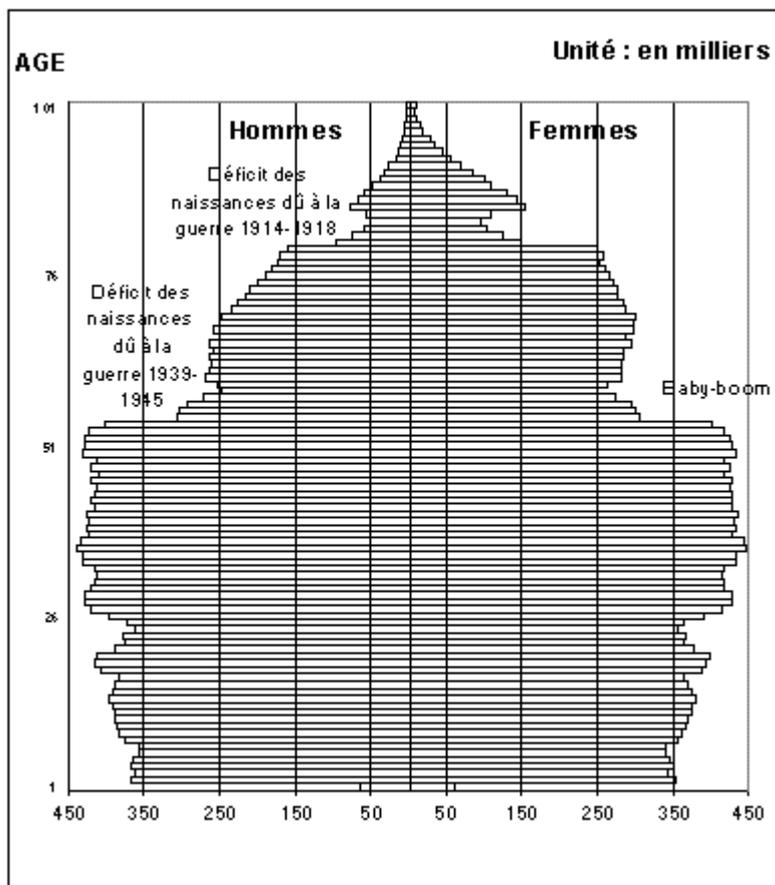
Parallèlement, depuis les années soixante-dix, la baisse de la mortalité a progressivement concerné les âges élevés. Ce recul de la mortalité aux âges avancés est ainsi devenu peu à peu un facteur déterminant du vieillissement. D'autant que l'apport migratoire, important entre 1950 et 1975, est très ralenti depuis. Ainsi, la part moins importante des plus jeunes dans la population totale bénéficie aux plus âgés dont la part augmente. En effet, il ne faut pas oublier que le vieillissement de la population est la conséquence directe de deux améliorations majeures de la condition humaine intervenues au cours des décennies récentes : d'une part, la possibilité de vivre plus longtemps et de bénéficier d'un troisième, voire d'un quatrième âge, assorti d'autre part, d'un état de santé et d'un niveau de vie convenables. Aujourd'hui, on peut être âgé, sans être invalide ou dépendant, sauf dans les toutes dernières années de l'existence. L'espérance de vie sans incapacité a ainsi, durant la période 1981-1991, progressé de trois ans pour les hommes et de 2,6 ans pour les femmes, contre 2,5 pour l'espérance de vie totale³.

¹ Brutel C., « *Projections de population à l'horizon 2050 : un vieillissement inéluctable* », INSEE Première, n°762, mars 2001.

² Doisneau L., « *Bilan démographique 2000 : une année de naissances et de mariages* », INSEE Première, n°757, février 2001.

³ « *Données sur la situation sanitaire et sociale en France en 2000* », Ministère de l'emploi et de la solidarité, DRESS.

Graphique 1 : Pyramide des âges de la France métropolitaine en 1999



NB : Le recensement ayant été effectué en mars, l'âge « 0 » est incomplet.

Source : Recensement de la population, INSEE – Graphique : Mission INSEE du CES.

La pyramide des âges prend ainsi l'allure d'une toupie inversée : rétrécie durablement à sa base en raison du déficit de jeunes, elle gonfle en son milieu du fait des générations nombreuses issues du *baby-boom* puis progressivement en son sommet avec le recul de la mortalité aux âges élevés.

Tableau 1 : Espérance de vie à trente-cinq ans par catégorie socioprofessionnelle et sexe

Catégorie socioprofessionnelle (CSP)	Hommes	Femmes
	(années)	
Cadres, professions libérales	44,5	49,5
dont : Cadres de la Fonction publique, professions intellectuelles et artistiques	46,0	51,0
Agriculteurs exploitants	43,0	47,5
Professions intermédiaires	42,0	49,0
dont : Professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises	41,0	50,0
Professions intermédiaires de l'enseignement, la santé, la Fonction publique et assimilées	42,5	48,5
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	41,5	48,5
dont : Artisans	41,5	48,5
Commerçants	41,0	49,0
Employés	40,0	47,5
Employés du commerce	40,5	48,0
Employés de la Fonction publique	40,5	47,0
Employés administratifs d'entreprise	40,0	48,0
Personnels des services directs aux particuliers	36,5	47,5
Ouvriers	38,0	46,0
Ouvriers qualifiés	38,5	46,5
Ouvriers agricoles	37,5	47,5
Ouvriers non qualifiés	37,0	45,5
Actifs (hommes) ou ayant déjà travaillé (femmes)	40,5	47,5
Inactifs hors retraités (hommes) ou n'ayant jamais travaillé (femmes)	34,0	46,0
Ensemble	40,0	47,5

Champ : France métropolitaine (l'espérance de vie est arrondie à la demi année la plus proche.)

Source : INSEE, Données sociales, 1999.

Il faut toutefois noter que des inégalités perdurent selon les milieux sociaux. Même si d'une manière globale, on vit vieux plus longtemps, tout le monde n'est pas concerné à l'identique. De fortes disparités apparaissent selon les groupes sociaux notamment entre le groupe des « cadres » et le groupe des « ouvriers ». Pour ce dernier groupe, l'espérance de vie à trente-cinq ans est plus basse. Ainsi, en 1999, pour les hommes, l'espérance de vie d'un cadre est de 44,5 ans à 35 ans et de 38 ans pour un ouvrier (cf. tableau 1). Toute réflexion sur la durée de vie au travail et hors travail doit intégrer ces données. Réduire ces inégalités est un enjeu majeur.

Il existe encore aujourd'hui des écarts importants selon le sexe et les catégories socioprofessionnelles. On sait notamment que les femmes vivent plus longtemps, et ce quel que soit la catégorie socioprofessionnelle envisagée. A 35 ans, l'espérance de vie pour les hommes est de 40 ans alors que pour les femmes, celle-ci est de 47,5 ans (cf. tableau 1).

C'est en considérant l'ensemble de ces éléments que l'on peut ensuite s'interroger sur la pertinence d'une étude approfondie des âges au travail et du renouvellement de la main-d'œuvre dans les années à venir. En effet, le vieillissement démographique est un phénomène qui inclut trois dimensions :

- d'abord, l'augmentation du nombre de personnes âgées et le déséquilibre des rapports actifs-inactifs nourrit un débat sur l'avenir des retraites ;
- ensuite, l'évolution de la natalité et de la fécondité pose le problème du renouvellement de la main-d'œuvre par les jeunes ;
- enfin, le vieillissement de la population active, lié aux cohortes nombreuses du *baby-boom* soulève le problème de la gestion d'un personnel de plus en plus âgé qui n'est pas forcément synonyme de déclin.

Mais le paradoxe actuel est que l'on est vieux de plus en plus tard et jugé inapte au travail de plus en plus tôt. La durée de la vie active se réduit alors que l'espérance de vie sans incapacité augmente, sous réserve des inégalités socio-professionnelles constatées plus haut. Face au vieillissement progressif des actifs, il s'agit de réfléchir aux moyens de limiter cet état de fait.

L'objectif à venir serait alors celui de maintenir en activité une population vieillissante et cela, dans une perspective de plein emploi.

2. Le vieillissement des actifs : une donnée de fait

La population active regroupe les actifs occupés et les chômeurs. Mais selon les sources utilisées - recensement ou enquête-emploi annuelle - le concept d'activité diffère, ce qui entraîne une variation dans les chiffres. En effet, selon qu'il s'agit du recensement ou de l'enquête emploi, la définition retenue pour la mesure du chômage n'est pas la même. Dans le cadre du recensement, cette mesure inclut toutes les personnes qui se sont déclarées « chômeurs », sauf si elles ont déclaré explicitement par ailleurs ne pas rechercher du travail. Dans l'enquête emploi, la mesure est plus restrictive et se base sur les critères du Bureau international du travail. On considère comme chômeur toute personne sans emploi, disponible pour en exercer un et ayant fait un acte effectif de recherche d'emploi au cours du mois précédant l'enquête. En définitive, 3 402 000 chômeurs ont été recensés, alors que les estimations effectuées à partir de l'enquête emploi donnaient un chiffre de 3 060 000 soit 340 000 de moins. L'écart entre les deux sources tient aussi au fait que l'enquête emploi ne couvre que les ménages ordinaires, et ne concerne pas les populations des communautés tels que les foyers de travailleurs. Deux sources différentes et complémentaires sont donc utilisées ici : les premiers résultats du recensement de 1999 et l'enquête emploi de mars 2001.

a) Les premiers résultats du recensement de 1999

A la lecture des résultats du dernier recensement¹, la population active résidant en France métropolitaine s'élève en 1999 à 26,5 millions. Cet effectif, qui inclut les étrangers, comprend un peu plus de 23 millions de personnes ayant un emploi (actifs occupés), 3,4 millions de personnes se déclarant chômeurs et cherchant un emploi et 85 000 militaires du contingent. En 1990, la population active était au nombre de 25,2 millions de personnes. Entre 1990 et 1999, le nombre d'actifs a ainsi progressé de 1,3 million contre 1,5 million entre 1982 et 1990.

Il existe en fait une différence marquée selon les sexes dans l'augmentation de la population active. Ce sont essentiellement les femmes qui connaissent une élévation de leur taux d'activité² alors que celui des hommes ne varie quasiment plus. La population active compte ainsi, en 1999, 14,3 millions d'hommes et 12,2 millions de femmes contre respectivement 14,1 millions et 11,1 millions en 1990. Cette évolution qui résulte de l'accroissement naturel de la population et d'une modification des comportements d'activité féminins s'inscrit dans une tendance de très long terme : leur entrée progressive dans le monde du travail est linéaire et s'effectue depuis bientôt trente ans. En France, l'attrait de l'activité professionnelle apparaît primordial sur le choix des femmes en matière de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. Il est désormais acquis que la norme pour les femmes est celle de l'activité professionnelle.

Plus féminisée qu'en 1990, la population active est aussi plus âgée : la tranche d'âge des 40-54 ans constitue désormais 40,6 % de la population active. Elle n'en représentait que 30 % en 1990. Les générations nombreuses du *baby-boom* sont entrées désormais dans la cinquantaine.

Deux éléments majeurs sont à noter. Un premier élément concerne la fin de l'activité professionnelle. Pour les hommes approchant l'âge de la retraite, la tendance à la baisse du taux d'activité est stoppée. Entre 1975 et 1990, le taux d'activité des 55-59 ans a connu une baisse, passant de 82 % à 70 % ; il est resté à ce niveau au recensement de 1999. Cette stabilisation est à relier aux nouvelles orientations publiques qui visent à limiter l'accès aux préretraites AS-FNE. On assiste peut-être également aux premiers effets de la réforme du régime général de 1993 visant à une hausse des années de cotisation pour l'accès à une retraite à taux plein (de 37,5 à 40 annuités).

Un deuxième élément concerne l'entrée sur le marché du travail. Les jeunes y accèdent plus tardivement.

¹ Bourlès L., Courson J.-P., « Recensement de la population 1999 : 12,2 millions d'actives et 14,3 millions d'actifs », *INSEE-Première*, n°749, novembre 2000.

² Le taux d'activité est le rapport entre le nombre d'actifs (actifs occupés + chômeurs) et la population totale de la même classe d'âge. Il diffère du taux d'emploi qui est le rapport entre le nombre d'actifs occupés et la population totale de la même classe d'âge.

Tableau 2 : Taux d'activité par âge, de 1990 à 1999 (en %)

Tranche d'âge	Hommes		Femmes	
	1990	1999	1990	1999
15-19 ans	14,4	10,9	9,0	5,5
20-24 ans	67,4	56,9	59,8	48,3
25-29 ans	93,5	91,4	80,2	82,3
30-34 ans	96,8	96,2	76,3	81,8
35-39 ans	97,2	96,7	75,6	81,6
40-44 ans	97,1	96,1	75,5	81,7
45-49 ans	95,9	95,0	71,5	80,2
50-54 ans	91,0	91,9	62,7	74,6
55-59 ans	69,7	70,7	46,3	53,2
60-64 ans	21,4	15,5	16,7	14,2

Source : Recensements de la population, Insee.

Entre 1990 et 1999, le niveau de l'activité continue de baisser aux âges de l'entrée dans la vie active. En 1999, 10,9 % des hommes âgés entre 15 et 19 ans et 56,9 % des 20-24 ans sont actifs, contre respectivement 14,4 % et 67,4 % en 1990. Cette entrée plus tardive sur le marché du travail est à relativiser, eu égard aux résultats de l'enquête emploi qui souligne que cette diminution s'est effectuée au cours de la première moitié des années 90. Une inflexion est observable depuis.

Encadré 1 : La situation dans les départements d'Outre-Mer

Selon le recensement de mars 1999, les taux d'activité dans les DOM sont relativement semblables à ceux observés en France métropolitaine. Elevés au niveau des âges médians, ils sont plus bas aux deux extrémités de la pyramide des âges. Une exception apparaît toutefois concernant la tranche d'âge des 60-64 ans. Les taux d'activité y sont sensiblement plus élevés qu'en métropole, et ce quel que soit le DOM envisagé (Guadeloupe, Martinique, Guyane, Réunion). Ainsi, pour ne citer que cet exemple, si 35,9 % des Guyanais âgés de 60 à 64 ans sont actifs, ils sont 14,9 % en métropole pour la même tranche d'âge.

En revanche, il convient d'insister sur un phénomène beaucoup plus alarmant, concernant les chiffres du chômage. Dans les DOM, les taux de chômage sont particulièrement élevés, et ce quel que soit l'âge envisagé. Ainsi, si le taux de chômage en France métropolitaine est pour l'ensemble de la population active de 12,8 % en mars 1999 selon le recensement, il dépasse le seuil des 30 % en Guadeloupe (34,2 %), Martinique (32,8 %) et Guyane (30 %). Le maximum est atteint à la Réunion avec un taux de chômage qui s'élève à plus de 40 % pour l'ensemble de la population active. Les jeunes sont particulièrement touchés par ce phénomène. A titre d'exemple, citons le cas de la Réunion, où on observe que 62 % des 20-24 ans et 48 % des 25-29 ans sont au chômage, contre 41,6 % pour l'ensemble de la population active.

Enfin, rappelons qu'en France métropolitaine, 20 % des personnes (parmi la population qui n'est plus scolarisée et est donc en âge de travailler) sont sans diplôme. Ce chiffre s'élève à 48 % en Guadeloupe, 45,5 % en Martinique, 50,5 % en Guyane et 57 % à la Réunion. Ainsi, en comparaison de la France métropolitaine, des efforts encore plus soutenus doivent être opérés vis-à-vis de la formation initiale de la population des DOM.

Tableau 3 : Taux d'activité par âge dans les DOM, en 1999

Tranche d'âge	France métropolitaine	Guadeloupe	Martinique	Guyane	Réunion
15-19 ans	8,3	6,1	4,2	9,1	10,0
20-24 ans	52,6	57,6	52,1	54,8	64,8
25-29 ans	86,9	86,8	87,0	76,0	84,0
30-34 ans	89,0	88,3	89,9	79,5	83,0
35-39 ans	89,1	87,8	89,7	80,6	82,0
40-44 ans	88,8	85,7	88,2	81,7	79,7
45-49 ans	87,6	83,2	86,5	81,1	76,3
50-54 ans	83,3	77,5	81,0	77,3	68,1
55-59 ans	61,9	59,8	62,7	65,8	48,8
60-64 ans	14,9	26,4	25,6	35,9	17,1
65 ans ou plus	1,2	2,8	2,4	5,7	2,2
Ensemble	55,2	59,3	58,5	60,5	58,0

Source : INSEE, recensement de la population de mars 1999 - Mission INSEE du CES.

Tableau 4 : Taux de chômage par âge dans les DOM, en 1999

Tranche d'âge	France métropolitaine	Guadeloupe	Martinique	Guyane	Réunion
15-19 ans	27,7	76,3	73,4	71,6	79,9
20-24 ans	25,2	61,0	60,1	49,3	61,9
25-29 ans	16,4	46,4	45,3	35,3	48,1
30-34 ans	13,1	38,1	39,0	29,1	43,5
35-39 ans	11,1	32,7	32,8	27,4	38,7
40-44 ans	9,9	26,9	27,7	25,5	34,2
45-49 ans	9,3	23,6	21,3	23,8	30,6
50-54 ans	9,5	21,0	18,7	20,4	28,0
55-59 ans	13,3	19,9	18,0	20,6	26,4
60-64 ans	10,4	13,5	11,5	16,1	19,0
Ensemble	12,8	34,2	32,8	30,0	41,6

Source : INSEE, recensement de la population de mars 1999 - Mission INSEE du CES.

Tableau 5 : Pourcentage de personnes sans diplôme parmi la population qui n'est plus scolarisée

Tranche d'âge	France métropolitaine	Guadeloupe	Martinique	Guyane	Réunion
15-19 ans	44,3	70,3	72,5	86,8	68,0
20-24 ans	15,8	38,1	38,2	56,2	42,4
25-29 ans	13,3	34,2	31,6	45,6	43,0
30-39 ans	15,7	37,3	35,8	44,0	52,7
40-59 ans	16,0	44,5	39,9	48,2	58,3
60 ans ou plus	29,7	74,0	69,8	65,1	81,7
Ensemble	20,0	47,6	45,5	50,5	57,4

Source : INSEE, recensement de la population de mars 1999 - Mission INSEE du CES.

b) Les résultats de l'enquête emploi de mars 2001

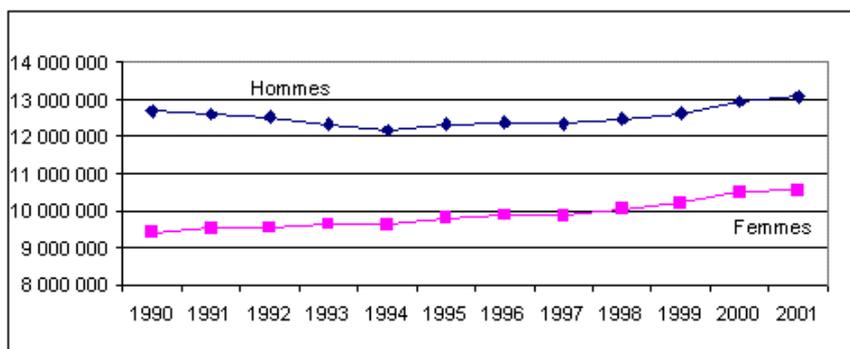
En mars 2001, la population active (non compris les appelés du contingent) s'élève à 26,0 millions contre 25,1 millions en mars 1995. De mars 1995 à mars 2001, elle a ainsi augmenté de 900 000 personnes.

Parmi les facteurs explicatifs de cette augmentation, outre le facteur démographique, on retiendra la progression de l'activité féminine dont le taux d'activité¹ global est passé sur cette période de 47,2 % à 48,3 % alors que celui des hommes a stagné (de 61,3 % à 61,6 %).

Toutefois, des disparités sont à relever au sein même des actifs occupés en termes de sexe, d'âge et de catégorie socioprofessionnelle (CSP).

- **Un nombre d'actifs occupés en augmentation, avec des disparités selon le sexe et l'âge**

Graphique 2 : Hommes et femmes actifs occupés
(non compris les militaires du contingent)



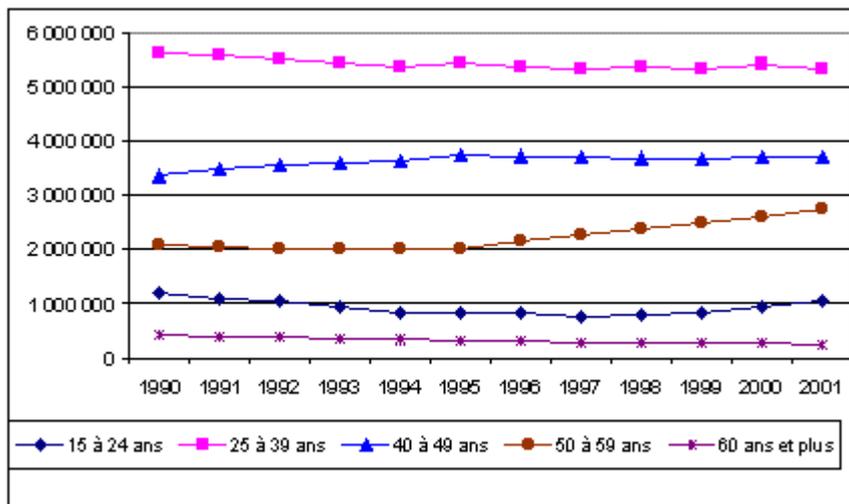
Source : Enquête emploi, mars 2001 – Graphique : Mission INSEE du CES.

Entre mars 1990 et mars 2001, la population active occupée est passée de 22,1 millions de personnes à 23,7 millions. Celle-ci a ainsi connu une augmentation de 7,4 %. On observe surtout une forte hausse de l'emploi féminin, plus modérée chez les hommes. Le nombre de femmes actives occupées est passé de 9,4 millions en 1990 à 10,7 millions (+ 13,2 %) en 2001, contre respectivement 12,7 millions et 13,1 millions pour les hommes (+ 3,1 %).

En mars 2001, les structures d'âge de la population active occupée masculine et féminine apparaissent proches.

¹ Il s'agit ici et dans la suite de ce rapport des actifs et des actifs occupés hors contingent.

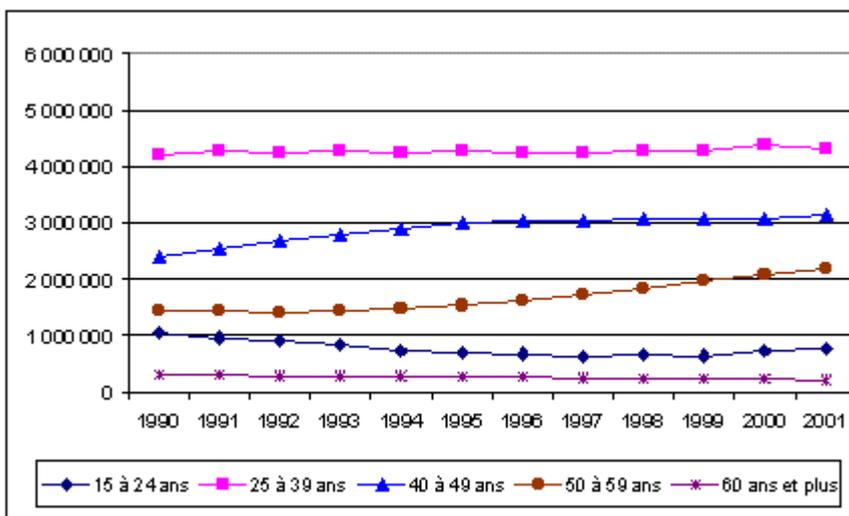
Graphique 3 : Hommes actifs occupés
(non compris les militaires du contingent)



Source : Enquête emploi, mars 2001 – graphique : Mission INSEE du CES.

En mars 2001, les hommes actifs occupés se répartissent comme suit : 1,1 million sont âgés de 15 à 24 ans, 5,3 millions âgés de 25 à 39 ans, 3,7 millions âgés de 40 à 49 ans, 2,7 millions âgés de 50 à 59 ans et 250 000 âgés de 60 ans et plus.

Graphique 4 : Femmes actives occupées
(non compris les militaires du contingent)



Source : Enquête emploi, mars 2001 – graphique : Mission INSEE du CES.

Chez les femmes, 770 000 sont âgées de 15 à 24 ans, 4,3 millions âgées de 25 à 39 ans, 3,1 millions âgées de 40 à 49 ans, 2,2 millions âgées de 50 à 59 ans et 220 000 âgées de 60 ans et plus.

Sur la même période, on observe une baisse de l'activité des 15-24 ans et des plus de 60 ans, tous sexes confondus. Pour les 15-24 ans, la baisse a été constante jusqu'en 1997 puisqu'on est passé de 2,2 millions d'individus en 1990 à 1,3 million en 1997. On assiste depuis à une légère remontée des effectifs de cette population, sans pour autant atteindre le niveau de 1990. Au final, on est passé entre 1990 et 2001 de 2,2 à 1,8 million d'individus. Les actifs occupés âgés de 60 ans et plus connaissent, quant à eux, une baisse régulière entre ces deux dates puisqu'on est passé de 741 000 individus en 1990 à 470 000 individus en 2001.

Ainsi, depuis 1990, le vieillissement de la population active occupée s'accélère. En 1990, les 15-24 ans et les 50 ans et plus représentaient 10,2 % et 19,5 % de la population active occupée. En mars 2001, les 15-24 ans ne représentent plus que 7,7 % de la population active occupée tandis que les 50 ans et plus en regroupent 22,8 %. En mars 2001, les actifs occupés sont concentrés dans la tranche d'âge 25-49 ans. Cependant, depuis 1995, on observe une augmentation régulière du groupe d'âge des 50-59 ans. Alors qu'ils représentaient 16 % de la population active occupée en mars 95, ils sont 18,7 % en mars 1998 et 20,8 % en mars 2001.

- **Des disparités fortes selon les catégories socioprofessionnelles**

Il existe toutefois de fortes disparités au niveau des CSP. Entre 1990 et 2001, ce sont essentiellement les cadres et professions intellectuelles supérieures (+ 38,3 %), les professions intermédiaires (+ 16,2 %) et les employés (+ 14,8 %) qui ont connu une augmentation de leurs effectifs. Les catégories « agriculteurs exploitants » et « artisans, commerçants, chefs d'entreprise » connaissent, quant à elles, une baisse importante, respectivement de - 47,7 % et - 20,9 %. Chez les agriculteurs exploitants, on est ainsi passé de près de 1,2 million d'actifs occupés en mars 1990 à environ 0,6 million en mars 2001.

Tableau 6 : Evolution du nombre d'actifs occupés selon la CSP

Catégories socioprofessionnelles	1990	1995	2001	Evolution 1990/2001	
				en valeur	en %
Agriculteurs exploitants	1 174 020	802 192	613 434	- 560 586	- 47,7
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	1 830 691	1 666 706	1 447 203	- 383 488	- 20,9
Cadres, professions intellectuelles supérieures	2 447 103	2 872 860	3 384 169	+ 937 066	+ 38,3
Professions intermédiaires	4 342 225	4 653 646	5 044 522	+ 702 297	+ 16,2
Employés	5 994 685	6 280 241	6 883 133	+ 888 448	+ 14,8
Ouvriers	6 307 296	5 844 674	6 358 951	+ 51 655	+ 0,8
Total (non compris militaires du contingent)	22 096 020	22 120 319	23 731 412	+ 1 635 392	+ 7,4

Source : INSEE, Enquête emploi – Mission INSEE du CES.

Tableau 7 : Répartition des actifs occupés entre 1990 et 2001, par catégories socioprofessionnelles (en %)

Catégories socioprofessionnelles	janvier 1990	mars 2001
Agriculteurs exploitants	5,3	2,6
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	8,3	6,1
Cadres, professions intellectuelles supérieures	11,1	14,3
Professions intermédiaires	19,7	21,3
Employés	27,1	29,0
Ouvriers	28,5	26,8
Total (non compris militaires du contingent)	100,0	100,0

Lecture : En mars 2001, les agriculteurs exploitants regroupent 2,6 % des actifs occupés contre 5,3 % dix ans plus tôt.

Source : INSEE, Enquête emploi – Mission INSEE du CES.

Ainsi, entre 1990 et 2001, les catégories « agriculteurs exploitants » et « artisans, commerçants, chefs d'entreprise » sont passées de 13,6 % à 8,7 % de la population active occupée. Les catégories « cadres, professions intellectuelles supérieures », « professions intermédiaires » et « employés » sont, quant à elles, à la hausse (cf. tableau 7).

Par ailleurs, les structures d'âge sont fortement différenciées selon la catégorie socioprofessionnelle :

- chez les « agriculteurs exploitants » et les « artisans, commerçants, chefs d'entreprise », la population active occupée est plus âgée que la moyenne et ce depuis 1990 ; en mars 2001, 42 % des « agriculteurs exploitants » et 38 % des « artisans, commerçants, chefs d'entreprise » sont âgés de 50 ans et plus ;
- chez les « cadres et professions intellectuelles supérieures », la population active occupée est plus âgée que la moyenne ; en mars 2001, 30 % des « cadres et professions intellectuelles supérieures » sont âgés de 50 ans et plus (27 % entre 50 et 59 ans) ;
- chez les « professions intermédiaires » et les « employés », on observe une évolution dans la moyenne ;
- le cas des ouvriers est particulier : si la population apparaît relativement jeune, il faut cependant remarquer que ceci est dû au fait que la plupart des anciens sont déjà partis en préretraite. C'est essentiellement pour cette catégorie que 54 % des « ouvriers » ont moins de 40 ans.

• **Un vieillissement plus marqué dans certains secteurs d'activité**

La situation démographique n'est toutefois pas homogène entre les différents secteurs de l'économie. Dans certains secteurs ou branches professionnelles, il existe un déséquilibre massif de la répartition par âge du personnel. La main-d'œuvre se concentre sur une tranche d'âge étroite (45-55 ans), au lieu d'être régulièrement répartie entre les divers âges, d'où un problème de relève qui risque de ne pas être assurée convenablement. De plus, les travailleurs âgés sont parfois concentrés dans des secteurs anciens où le travail physique et pénible est important et leur absence de mobilité leur interdit de pénétrer des secteurs d'activité où leurs capacités et leurs qualités seraient plus employables.

Tableau 8 : Actifs occupés en mars 2001 par secteur d'activité et âge

Activité économique	Actifs occupés en mars 2001					Total
	15 à 24 ans	25 à 39 ans	40 à 49 ans	50 à 59 ans	60 ans et plus	
Agriculture, sylviculture et pêche	6,0	32,1	29,4	25,8	6,8	100
Industries agricoles et alimentaires	12,2	43,8	25,0	17,6	1,4	100
Industries des biens de consommation	5,7	40,4	32,2	19,8	1,9	100
Industrie automobile	6,8	38,0	28,9	25,9	0,3	100
Industrie des biens d'équipement	6,3	42,1	29,2	21,4	1,0	100
Industrie des biens intermédiaires	3,2	41,3	29,5	22,2	0,8	100
Energie	3,5	34,0	40,6	21,7	0,2	100
Construction	10,2	38,0	27,4	22,9	1,6	100
Commerce	12,2	44,5	25,4	16,3	1,8	100
Transports	6,2	42,6	31,9	18,2	1,2	100
Activités financières	4,1	38,3	31,1	24,9	1,6	100
Activités immobilières	4,2	33,9	30,7	26,8	4,3	100
Services aux entreprises	10,9	46,4	25,1	16,1	1,5	100
Services aux particuliers	10,9	39,6	26,2	19,9	3,4	100
Education, santé, action sociale	4,2	39,1	30,8	24,0	1,9	100
Administration	5,0	37,6	33,1	22,5	1,8	100
Activité indéterminée	11,1	49,7	35,5	3,7	-	100
Total	7,7	40,7	28,8	20,8	2,0	100

Source : INSEE, Enquête emploi, mars 2001.

Ainsi, les secteurs âgés de l'agriculture, de l'industrie automobile, des activités financières ou immobilières s'opposent aux secteurs jeunes des services aux entreprises, des services aux particuliers et du commerce (notamment le commerce de détail, l'hôtellerie, la restauration) et les industries agricoles et alimentaires. En mars 2001, 26,8 % des actifs occupés dans les activités immobilières, 25,9 % dans l'industrie automobile et 25,8 % dans l'agriculture sont âgés de 50 à 59 ans, contre 20,8 % pour l'ensemble des actifs occupés de ce groupe d'âge. A l'opposé, 12,1 % des actifs occupés dans le secteur du commerce, 12,0 % dans l'agriculture et 10,9 % dans les services aux entreprises et aux particuliers sont âgés de 15 à 24 ans, contre 7,7 % pour l'ensemble des actifs occupés de ce groupe d'âge.

Cette situation s'explique par la variété des pratiques de recrutement et de gestion du personnel. Les secteurs vieillissants sont généralement constitués d'administrations ou de grandes entreprises privées ou publiques, qui ont recruté massivement dans les années 60-70 et dans une moindre mesure par la suite. Il s'agit d'entreprises dans lesquelles règnent les principes de forte garantie de l'emploi et de promotions à l'ancienneté, avec une très forte incitation à demeurer dans l'entreprise ou du moins le même secteur d'activité.

De même, si la situation dans la construction automobile est particulièrement dégradée, elle n'est pas unique. Cette situation s'explique par l'absence de recrutements de jeunes simultanément à l'utilisation de dispositifs

de cessation anticipée d'activité pour les anciens et par l'insuffisance de mobilité aux âges moyens (la rotation de la main d'oeuvre est plus rapide dans la fonderie, le travail des métaux ou les industries agroalimentaires).

Or, les études ergonomiques¹ ont montré que les structures d'âge, telles qu'elles se présentaient il y a dix ou quinze ans dans les différents secteurs, permettaient de faire face à certaines contraintes de travail par leur répartition différenciée selon les âges, à partir de deux grands modèles : sélection-réaffectation dans un secteur comme l'automobile et plutôt sélection - exclusion dans l'électronique ou l'habillement. Dans le premier cas, l'existence de postes de travail hors chaîne permettait la réaffectation des salariés éprouvant des difficultés pour tenir sur la chaîne avec l'avance en âge. Dans le deuxième cas, les fortes exigences de vitesse et de précision étaient assurées grâce à un recrutement de très jeunes ouvrières et au départ de beaucoup d'entre elles avant 30 ans. Ces formes de sélection sur l'âge sont désormais remises en question. Dans l'automobile, la raréfaction des postes hors chaîne et la généralisation des contraintes de flux ont considérablement réduit les possibilités de réaffectation des salariés qui éprouvent des difficultés à « tenir » sur la chaîne. Dans le textile et l'habillement, en raison à la fois de la dégradation du marché du travail et des transformations des comportements d'activité, les sorties des jeunes mères vers l'inactivité professionnelle, autrefois très fréquentes, se raréfient alors que gonflent celles vers le chômage.

La tendance au vieillissement global des effectifs dans les années à venir pose dans ce cas problème. Non seulement les grandes entreprises et les administrations mais également les PME doivent dès à présent réfléchir à la mise en place de nouvelles organisations et à un réaménagement des postes de travail visant au maintien des salariés vieillissants dans leurs postes de travail en leur permettant à la fois de continuer à conforter leurs connaissances et à valoriser l'expérience acquise.

B - LA FRANCE DANS L'ENVIRONNEMENT EUROPÉEN

1. Vers un effet réduit de la démographie sur la population active

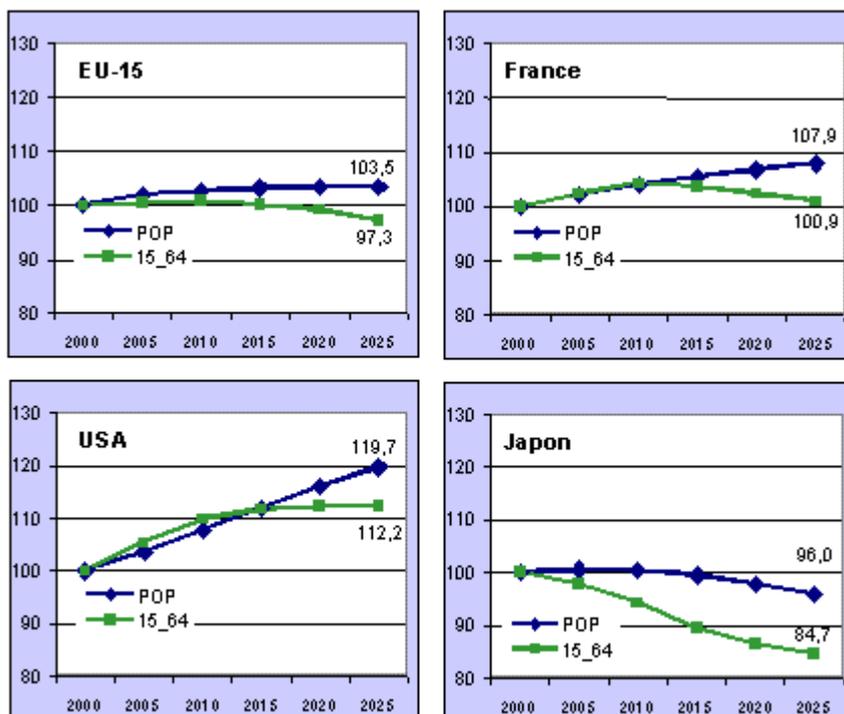
Dans le temps long des trois derniers siècles, les sociétés du continent européen sont en train de glisser d'une situation d'abondance démographique à une situation de rareté démographique. Au plan de la population en âge de travailler, cela se traduit par une décélération progressive de la croissance, qui sera suivie par une décroissance, pour la majorité des pays européens, sur les années 2000-2020. La décennie à venir, où il n'y a quasiment plus d'apport, mais où la décroissance n'est pas encore entamée, peut donc être qualifiée, pour ce qui est de la population active, de période de neutralité démographique.

¹ Voir notamment Volkoff S., Molinié A.-F., « *Éléments pour une démographie du travail* », in J.-C. Marquié, D. Paumès, S. Volkoff, « *Le travail au fil de l'âge* », Toulouse, Octarès, 1995, et l'article de Molinié A.-F., « *Déclin et renouvellement de la main-d'oeuvre industrielle* », in *Economie et statistique*, n°316-317, 6/7, 1998.

Le premier point important à noter tient au fait que ce problème concerne l'Union européenne dans son ensemble. Le graphique 5 montre que si la croissance des deux indicateurs devrait se poursuivre aux Etats-Unis sur le prochain quart de siècle, le Japon devrait connaître, lui, une érosion très sensible de sa population en âge de travailler. Or, pour les Etats-Unis comme pour le Japon, les taux d'emploi ont déjà atteint la zone du maximum, soit 75 %, mettant l'évolution de l'emploi sous la contrainte directe de l'évolution démographique. A l'opposé, l'Union européenne connaît un taux d'emploi de l'ordre de 62 % (1999), ce qui lui laisserait encore des réserves activables susceptibles d'assurer près d'une trentaine de millions d'emplois supplémentaires d'ici 2025.

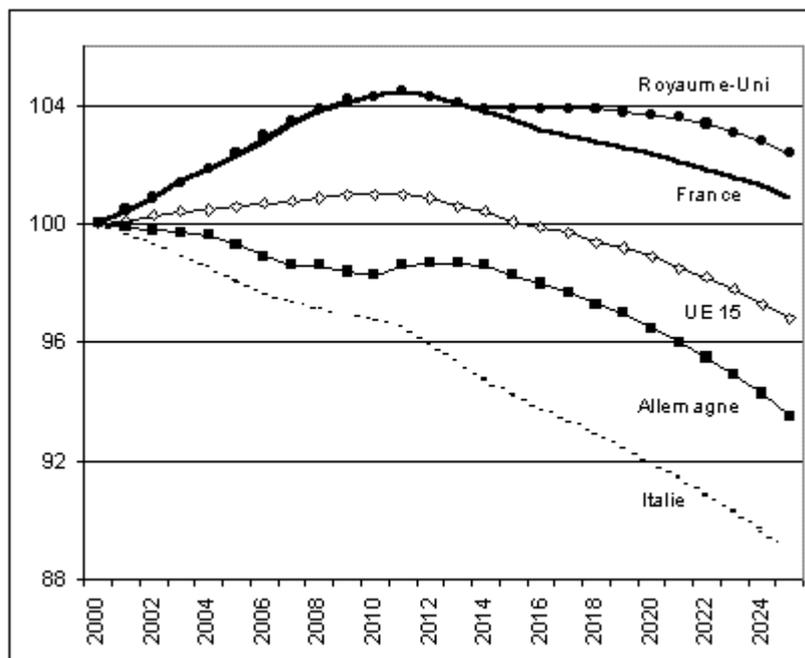
Graphique 5 : Population totale et population en âge de travailler

Indice 100 = 2000



Source : ISMEA [données : Eurostat, 2000, Demographic Projections (Baseline scenario) ; ONU, 1998 Revision (Medium variant). Pour la France : INSEE, Projections démographiques 2001 (Scénario central)].

Graphique 6 : Population en âge de travailler (15-64 ans)



Indice 100 = 2000	2010	2020
Irlande	111,0	115,4
Luxembourg	108,2	112,9
Pays-Bas	104,3	103,9
Royaume Uni	104,3	103,7
France	104,3	102,4
Suède	104,1	100,8
Belgique	102,4	99,5
Finlande	102,0	95,5
Danemark	101,4	100,6
Union européenne (15)	101,0	98,9
Portugal	100,8	101,8
Autriche	100,8	99,4
Espagne	99,8	97,2
Grèce	99,6	98,1
Allemagne	98,3	96,5
Italie	96,8	92,0

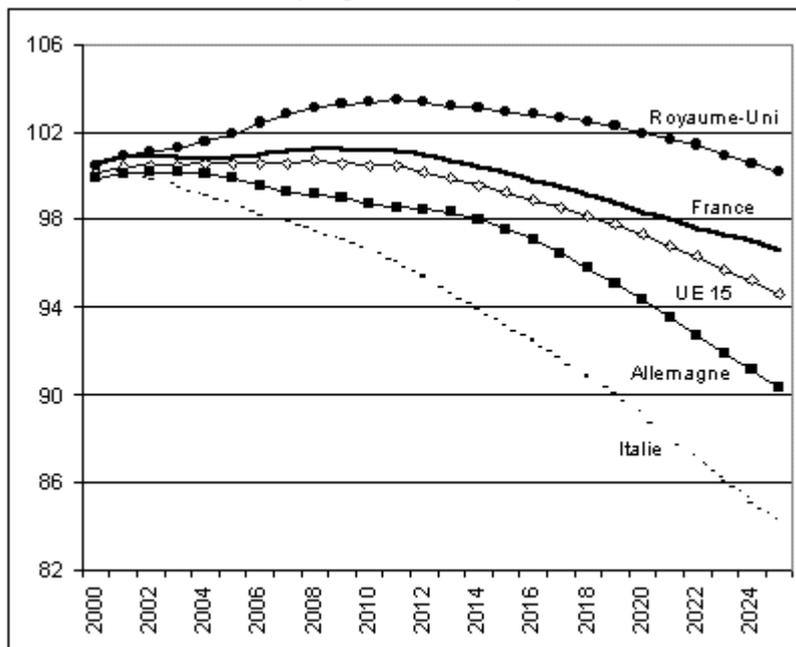
Source : ISMEA [données : Eurostat, 2000 Demographic Projections (Baseline scenario) ; INSEE, Projections démographiques 2001 (Scénario central)].

A l'intérieur de l'Union, on observe une large diversité des évolutions parmi les Etats membres. Le graphique 6, relatif aux évolutions de la population en âge de travailler -soit les 15-64 ans - montre que le Royaume-Uni et la France connaîtraient encore un reliquat de croissance avant l'érosion, alors que l'Allemagne, l'Espagne et l'Italie verraient l'érosion s'accroître dès cette décennie.

On se retrouve ainsi à la croisée de deux évolutions : l'une qui découle des évolutions démographiques proprement dites, l'autre qui découle des capacités acquises à insérer tel ou tel groupe d'âge sur le marché du travail. Ainsi doit-on considérer que l'évolution de la population active ne répond aux évolutions démographiques qu'à l'intérieur des marges fournies par une structure donnée des taux d'activité par genre et par âge. En appliquant les taux d'activité par genre et par groupes décennaux d'âge (15-24, 25-34...) de l'année 1999-2000 à la population de 2010, on obtient alors une projection de population active en 2010 ne tenant compte que de la seule évolution démographique. Le graphique 7 illustre ces projections à l'horizon 2025, et fait apparaître des régressions sensiblement plus marquées qu'elles ne le sont en considérant la seule population en âge de travailler. L'Union européenne verrait sa population active, pour autant qu'elle ne répondrait qu'aux seules évolutions démographiques, plafonner à l'indice 102,2 (base 100 en 1999) en 2007. La France verrait sa population active plafonner à l'indice 101,2 en 2008-2010, avant d'entamer une régression qui l'amènerait sous son niveau de 1999 dès 2015, toujours *ceteris paribus*¹ (cf. encadré 2 ci-après). Ici encore, on retrouve trois grands pays européens, soit l'Allemagne, l'Italie et l'Espagne avec des régressions beaucoup plus marquées, de même que l'Autriche, la Belgique et la Finlande. Il faut également noter que dans un cas comme l'Italie, les différences régionales sont fortes, les régions du nord du pays devant connaître des régressions spectaculaires.

¹ Rappelons que, dans le cadre de ce rapport, dans un souci de lisibilité et pour faciliter les comparaisons européennes, le choix a été fait, à partir des données Eurostat, d'utiliser les groupes d'âge décennaux. Il est possible que des calculs effectués à partir de groupes d'âge quinquennaux voire annuels modifient les résultats. Cela n'enlève rien aux problèmes posés par les évolutions démographiques et seule une augmentation importante du taux d'activité ou une forte immigration pourraient modifier la tendance générale.

Graphique 7 : Population active évoluant par strict effet démographique
(Soit à taux d'activité constants de 1999 par genre
et groupe décennal d'âge)



Indice 100 = 1999	2010	2020
Irlande	114,0	117,4
Luxembourg	104,7	106,2
Royaume Uni	103,4	102,0
Portugal	103,1	102,6
Suède	102,4	101,2
Grèce	101,8	98,4
Espagne	101,7	96,0
France	101,2	98,3
Pays-Bas	100,8	99,0
Union européenne (15)	100,5	97,3
Autriche	100	95,0
Danemark	99,9	98,7
Allemagne	98,7	94,3
Belgique	98,6	93,9
Finlande	98,4	92,7
Italie	96,7	89,1

Source : ISMEA [données : Eurostat, Enquête sur les forces de travail ; Eurostat, 2000 Demographic Projections (Baseline scenario)].

Encadré 2 : L'année du maximum démographique de la population active

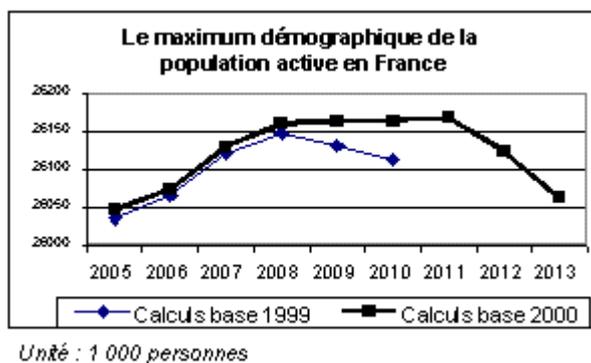
L'année 2006 est couramment évoquée comme celle du sommet démographique de la population active¹. Cela remonte aux travaux menés, autour de 1996, sur le sujet et qui désignaient 2006 comme étant l'année du maximum². Or, selon les calculs que l'on effectue aujourd'hui, cette année du maximum se situe entre 2007 pour l'INSEE et 2011 pour Eurostat. Ces glissements s'expliquent par des modalités de calcul légèrement différentes.

Les méthodes de calcul utilisées reposent toutes sur l'application de taux d'activité constants à des groupes (par tranche d'âge et par sexe). Les résultats sont donc variables en fonction :

- des projections démographiques de base retenues (population en âge de travailler), projections Eurostat 2000³ ou INSEE 2001 ;

- du niveau des taux d'activité, les taux utilisés pour les calculs de 1996 étant moins élevés que les taux actuels puisque la conjoncture s'est nettement améliorée entre les deux dates, entraînant de nouvelles entrées sur le marché du travail parallèlement à la diminution du chômage. De plus l'INSEE prend en compte les actifs de 65 ans et plus alors qu'Eurostat s'en tient au groupe de 15 à 64 ans « consacré » par les objectifs de Lisbonne. Si la conjoncture continuait à s'améliorer, de nouveaux calculs effectués dans l'avenir, à partir de taux d'activité qui seraient plus élevés, pourraient encore faire évoluer la date de ce maximum ;

- de l'étendue des groupes d'âge. Selon le modèle, on utilise soit des groupes quinquennaux (INSEE), soit des groupes décennaux (Eurostat). Compte tenu de l'hétérogénéité des taux d'activité par âge détaillés pour les 55-65 ans, cela a pour conséquence des résultats légèrement différents aussi bien pour le montant du maximum que pour la date à laquelle on l'obtient.



¹ Il convient de noter que ces projections sont établies à flux migratoires constants qui se situent actuellement à un minimum historique de 30 000 à 50 000 personnes par an.

² Voir, par exemple, D. Brondel, L. Lincot, P. Marioni et D. Guillemot, « *La population active devrait encore augmenter pendant une dizaine d'années* », in INSEE, *Economie et Statistique* n° 300, 1996-10 ; ou, des mêmes auteurs, « *Le retournement de 2006* », in *INSEE Première*, n° 507, février 1997. Pour une comparaison européenne, voir G. Coomans, « *L'emploi en Europe à l'horizon 2015. Evolution démographique et reflux du chômage* », in *Futuribles*, n° 234, septembre 1998.

³ Le graphique présenté ici reprend les données Eurostat pour rester dans la logique de ce chapitre qui inscrit les perspectives démographiques de la France dans un cadre européen en lien avec les politiques d'emploi.

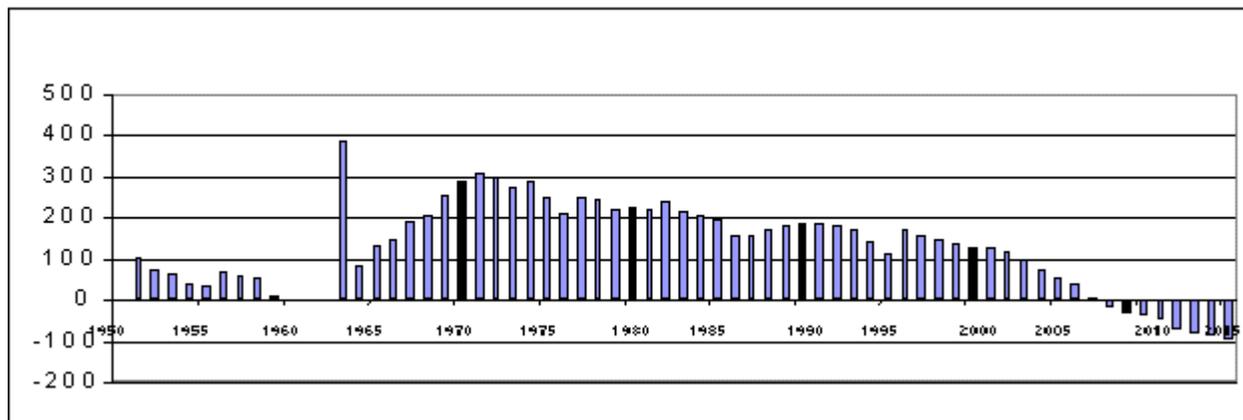
C'est, dans tous les cas, à partir de 2007 que la croissance attendue de la population active se ralentit fortement pour, au mieux, atteindre un palier en fin de décennie. Cela signifie que l'ampleur du maximum peut être estimée avec une certaine précision mais que la date à laquelle il sera obtenu reste incertaine. Dans ces conditions, la prudence impose de placer aujourd'hui ce maximum à la fin de la prochaine décennie, sans plus de précision.

Pour autant, cette année du maximum de la population active ne pourra guère reculer très au-delà de 2011 (dans l'hypothèse où la France porterait son taux d'activité à 80 % en 2010 - ce qui est le niveau danois aujourd'hui - sa population active devrait passer de 26 à 32 millions de personnes). Seuls des changements très importants de comportements sur le marché du travail ou en matière d'immigration pourraient compenser la baisse de la population en âge de travailler.

Ces évolutions au cours de la décennie à venir sont en rupture très nette sur les deux ou trois décennies passées. Considérant la France, le graphique 8¹ donne à voir que l'apport démographique à la population active, après l'épisode des retours d'Algérie en 1962-63, s'est considérablement gonflé au début des années 1970, approchant alors 300 000 personnes par an – afflux liés à l'arrivée des nombreuses cohortes de *baby boomers* sur le marché du travail, alors que les cohortes réduites de 1914-18 allaient le quitter. L'afflux net annuel a oscillé entre 200 et 250 000 entre le milieu des années 1970 et le milieu des années 1980, puis entre 100 et 200 000 jusqu'à ces dernières années. L'afflux annuel n'est déjà plus que marginal, avant le retournement de la prochaine décennie.

¹ Coomans Géry, « *L'emploi en Europe à l'horizon 2015, Evolution démographique et reflux du chômage* », in *Futuribles*, op. cit.

Graphique 8 : Apport démographique annuel à la population active
1951-2015 en France
(en milliers de personnes)



Effet démographique sur la population active calculé sur la base des taux d'activité par sexe et année d'âge, de 1983 pour la période 1950-1994 et de 1995 pour la période 1995-2015.

Source : ISMEA.

Le graphique 9¹, qui indique l'évolution de l'apport démographique à la population active au plan de l'Union Européenne à quinze, montre également l'ampleur des ajustements. Dans les années 1985-90, la croissance soutenue de l'emploi, avec deux millions d'emplois additionnels par an, a pu ramener à l'emploi un certain nombre de chômeurs - de l'ordre de deux millions en valeur nette sur l'ensemble de la période.

L'apport démographique *stricto sensu* a été de l'ordre de 5 millions de personnes auxquelles se sont ajoutées quelque 3 millions de personnes antérieurement sans activité professionnelle - surtout des femmes. Dans la première moitié des années 1990, l'emploi fut au total réduit (- 1,7 million sur cinq ans). Le chômage augmenta à nouveau (+ 3,2 millions). Comme la démographie amenait encore 4,3 millions de personnes sur le marché du travail, l'équilibre s'est fait en rejetant 2,8 millions de personnes hors du statut d'actif, par le biais de la retraite anticipée, et, pour les jeunes, de l'entrée retardée sur le marché du travail. La fin des années 1990, marquée par le retour à la création d'emplois (+ 9,1 millions sur cinq ans), voit le chômage se réduire (- 3,2 millions), mobilisant en outre un apport démographique en décélération (+ 2,9 millions) et un complément d'inactifs de 3 millions.

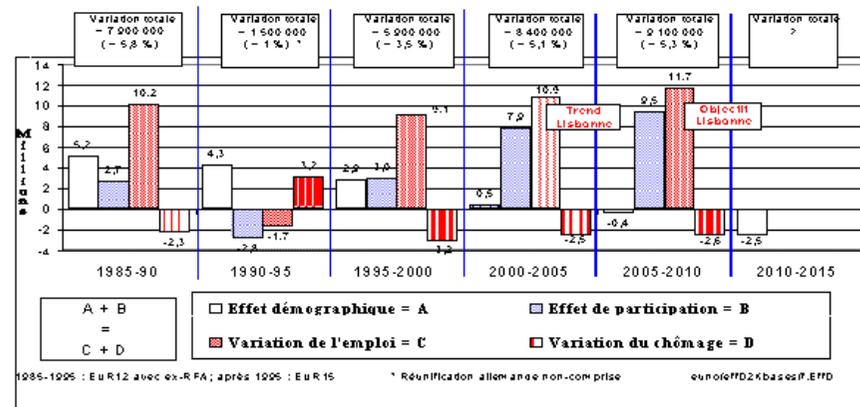
Pour la période 2000-2005, en escomptant que la création d'emploi respecte la tendance impliquée par l'accord de Lisbonne - soit amener le taux d'emploi de 62,1 % en 1999 à 70 % en 2010 -, l'Union devrait à nouveau créer de l'ordre de 2 millions d'emplois par an, soit de l'ordre de 10 millions en cinq ans. Ceci pourrait déjà rendre un emploi à 2 à 3 millions de chômeurs. Mais faute de disposer encore d'un solde démographique favorable - à peine 100 000 personnes par an pour les Quinze - il sera cette fois impératif de rappeler les inactifs, les femmes étant ici en tête de liste, et de ralentir les sorties. Et la configuration serait très semblable pour la deuxième moitié de la décennie, avec cette fois un afflux démographique qui passerait à des valeurs négatives², et l'obligation conséquente d'activer encore davantage les inactifs et de ralentir les départs anticipés. Ceci signifie bien que, de manière générale, l'Union ne pourra plus s'en remettre à de larges afflux démographiques, mais qu'elle devra promouvoir l'employabilité au sein d'une population en âge de travailler dont l'effectif s'approche lui-même d'un maximum.

¹ Coomans Géry, « *Demographic trends and Labour Supply : national and regional dimensions* », Seminar on geographical mobility, Promoting mobility on the European Labour Market, E.C., DG Employment-Eures, London, 23-24/11/2000.

² Il est à noter que la conférence de Stockholm, en mars 2001, a fixé un objectif de mi-parcours : 67 % de taux d'emploi des 15-64 ans en 2005, et 57 % pour les femmes. Si l'objectif pour les femmes semble plus facilement accessible, l'objectif général de 67 % suppose, d'ici à 2005, une création d'emplois additionnels plus proche de 3 millions par an que de 2 millions, de l'ordre de 1,6 % de croissance annuelle de l'emploi entre 1999 et 2005. Cela allégerait évidemment l'effet imparti à la deuxième moitié de la décennie, où la création d'emploi devrait alors se maintenir sur une pente de 1 % l'an.

Graphique 9 : UE-12 et UE-15, estimation du rôle respectif de l'effet démographique et de l'effet de participation dans l'évolution de la population active (1985-2000) et impact sur la participation (2000-2015)

Sources : ISTAT, EEA.



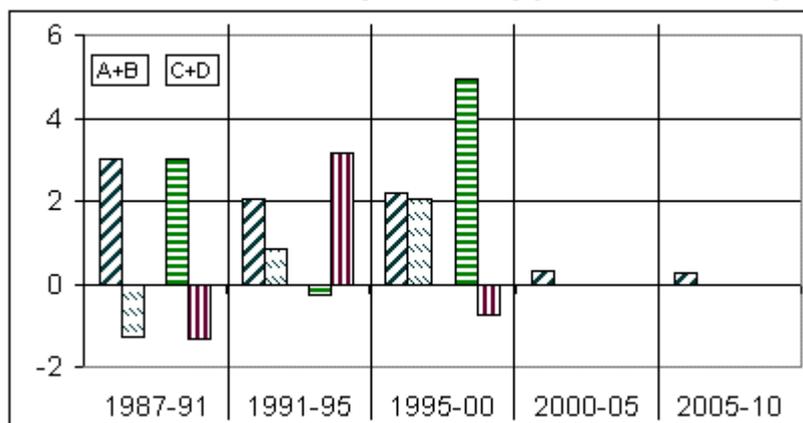
Hypothèse d'emploi et de chômage pour l'avenir

Taux de chômage	2000	2005	2010	
Observé	8,5			Croissance de l'emploi calée sur l'objectif de Lisbonne Taux d'emploi à 70 % en 2010 (groupe d'âge 15-64) (soit 1,37 % / an de croissance d'emploi sur 1999-2010)
Hypothèses		6,75	5	

Pour la France, le schéma des quinze dernières années est assez semblable à celui de l'Union européenne, comme le montre le graphique 10. La principale différence tient dans la persistance, à la fin des années 1990, d'un afflux démographique significatif, qui a retardé la décrue du chômage, malgré le dynamisme de l'emploi en fin de période. Par contre, pour la décennie à venir, on retrouve le même schéma de l'accession à la neutralité démographique, à laquelle correspondra une meilleure réactivité du chômage par rapport à la conjoncture d'emploi. Mais en même temps, ceci suggère que la croissance de l'emploi dépendra ici aussi, et dans une mesure sans précédent, de la capacité à relever les taux d'activité, donc à élargir l'employabilité de la population en âge de travailler.

Graphique 10 : Décomposition des variations de la population active en France (1987-2010)

(exprimé en % de la population active de début de période)



$A + B = C + D$ (A = variation par effet démographique ; B = variation par effet de participation ; C = variation de l'emploi ; D = variation du chômage).

Source : ISMEA [données : Eurostat, Enquête sur les forces de travail ; INSEE, Projections démographiques 2001 (Scénario central)].

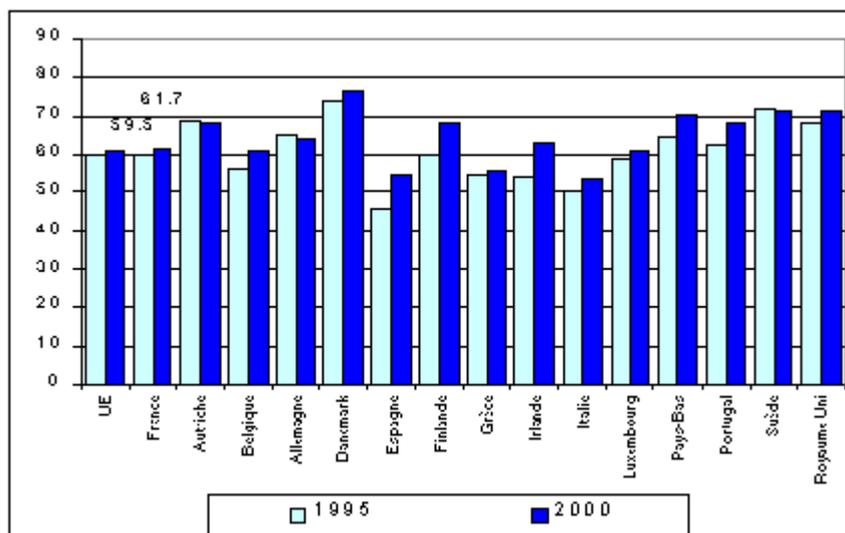
2. La progression du taux d'emploi

Si l'on compare la situation et les perspectives de taux d'emploi¹ de la France à celles des autres Etats membres, on doit observer tout d'abord que le taux d'emploi français est à ce jour extrêmement proche du taux moyen, soit autour de 62 %, en 2000, comme le montre le graphique 11.

¹ Les données statistiques ne distinguant pas dans le taux d'emploi le travail à temps partiel du travail à temps plein, il n'a pas été possible de mesurer les effets d'une évolution éventuelle dans ce domaine, c'est-à-dire du passage d'un temps partiel à un temps de travail plus long, qui fournit pourtant une marge de manœuvre.

Graphique 11: Taux d'emploi de la population des 15-64 ans en Europe, 1995-2000

(exprimé en %)



Données 1999 pour Allemagne, Grèce, Irlande, Luxembourg, Pays-Bas et Union européenne.
Source : ISMEA (données : Eurostat, Enquête sur les forces de travail).

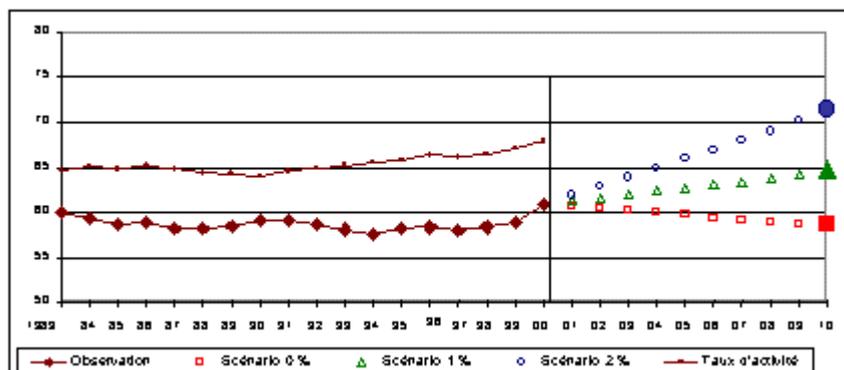
La France se situe ainsi à mi-chemin des pays méditerranéens (à l'exception du Portugal) et des pays nordiques. En Italie, en Espagne, en Grèce, les taux d'emploi demeurent dans la zone des 54-55 % ; dans les pays nordiques, les taux d'emploi s'étagent de 68 % en Finlande, à 76,5 % au Danemark : taux d'emploi maximum actuel au sein de l'Union – auxquels il faut joindre le Royaume-Uni et les Pays-Bas, au-delà de 70 %, et l'Autriche autour de 68 %.

En prospective, on peut observer comment, d'une part, une croissance donnée de l'emploi et, d'autre part, une évolution donnée de la population en âge de travailler, imposent un rythme de changement aux taux d'emploi. Le graphique 12 montre, pour la France, que même l'absence totale de croissance de l'emploi entre 2000 et 2010 ne détériorerait plus que marginalement le taux d'emploi, par défaut de croissance de la population figurant au dénominateur : il suffirait de 0,5 % de croissance de l'emploi pour maintenir stable le taux d'emploi. Avec 1 % de croissance annuelle de l'emploi, le taux d'emploi s'approcherait des 65 % en 2010. Et un taux de 1,8 % de croissance de l'emploi (environ 400 000 emplois par an) amènerait la France dans la zone des 70 %. L'objectif de Stockholm pour 2010, soit 50 % de taux d'emploi pour les seuls 55-64 ans (total hommes + femmes) impliquerait 2,3 millions d'emplois additionnels dans ce groupe d'âge, soit la moitié des 4,6 millions d'emplois additionnels requis par l'objectif général des 70 %¹.

¹ L'objectif concernant le taux d'emploi des femmes semble facile à atteindre. Par contre, celui assigné aux hommes de plus de 55 ans nécessitera, pour la France, une forte détermination et des mesures incitatives.

Pour arriver à ce taux de 70 %, à cet horizon, le taux d'activité devrait au demeurant se relever de manière sensible par rapport à sa tendance¹, et manifester une flexibilité considérablement accrue. A défaut d'un tel relèvement des taux d'activité par rapport à leur pente des dernières années, même un taux de croissance annuelle de l'emploi réduit à 1 % sur la décennie aboutirait à un marché du travail extrêmement tendu, avec un chômage qui reviendrait, dans cette hypothèse d'activité non flexible, sous le demi million de personnes, soit à moins de 2 % de la population active...

Graphique 12 : Taux d'emploi (population de 15-64 ans) 1983-2000.
Projection selon trois scénarios d'évolution de l'emploi - 2001-2010



Source : ISMEA [données : Eurostat, Enquête sur les forces de travail ; INSEE, Projections démographiques 2001 (Scénario central)].

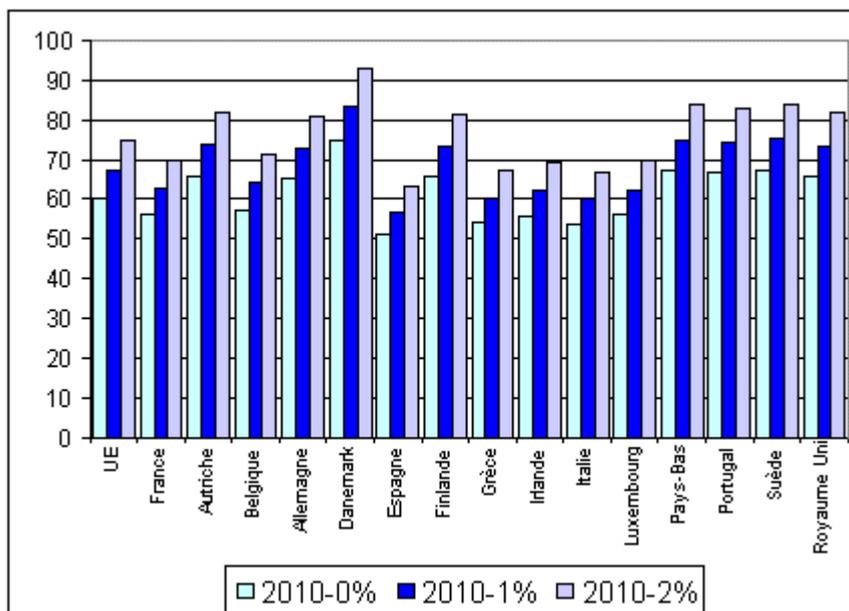
Comparant ces perspectives françaises à celles des autres Etats membres, on observe que la France demeurerait en 2010 encore loin de la zone de taux d'emploi maximum de 75-77 %, comme le montre le graphique 13. Le Danemark, qui s'y trouve déjà, ne semble plus disposer de marge de croissance de l'emploi, avec des projections démographiques qui montrent une stabilité de la population en âge de travailler à l'horizon des dix années à venir. Cela y placerait la croissance économique dans la dépendance exclusive des progrès de productivité du travail. L'Autriche, la Finlande, les Pays-Bas, le Portugal, la Suède et le Royaume-Uni se retrouveraient tous proches des 75 %, avec seulement 1 % de croissance annuelle de l'emploi sur dix ans. L'Allemagne s'en approcherait rapidement – aidée par l'érosion sensible de la population en âge de

¹ Le taux d'activité voit son évolution dans les années à venir dépendre fortement du glissement soutenu de la population vers des tranches d'âge au-delà de 50 ans où le taux d'activité est plus bas. Le taux d'activité tel qu'estimé sur la période 2000 à 2010 résulte d'une projection des actifs par genre et groupe d'âge. Pour chaque genre et groupe d'âge, on a estimé l'évolution du taux d'activité jusqu'en 2010 en adoucissant l'évolution observée depuis 1987 (projection dite « loglinéaire »). Il s'agit donc d'un scénario d'activité qu'il faut qualifier de scénario non flexible, supposant que les tendances antérieures se poursuivraient, fussent-elles tributaires des basses conjonctures passées. L'hypothèse d'une poursuite de ces tendances fait abstraction de toutes autres dimensions et de toutes autres contraintes, c'est-à-dire aussi bien des évolutions démographiques, qui forceront à relever les taux d'activité, que du relèvement des niveaux moyens d'éducation, qui encourage la participation à l'emploi.

travailler. Avec toujours 1 % annuel de croissance de l'emploi, la Grèce, l'Italie, l'Espagne, l'Irlande, le Luxembourg et la Belgique viendraient compléter, avec la France, le groupe des pays à taux d'emploi bas, soit inférieur à 65 %. Ce seraient alors ces pays qui constitueraient le réservoir européen de croissance de l'emploi, pour peu que ni l'érosion de la population en âge de travailler ni son vieillissement ne soient trop rapides – comme par exemple en Italie du nord.

Graphique 13 : Taux d'emploi en 2010
selon trois scénarios de croissance de l'emploi

(soit 0 %, 1 % et 2 % de croissance de l'emploi par an, à partir de 1999-2000)



Source : ISMEA [données : Eurostat, Enquête sur les forces de travail ; Eurostat 2000, Demographic Projections (Baseline scenario)].

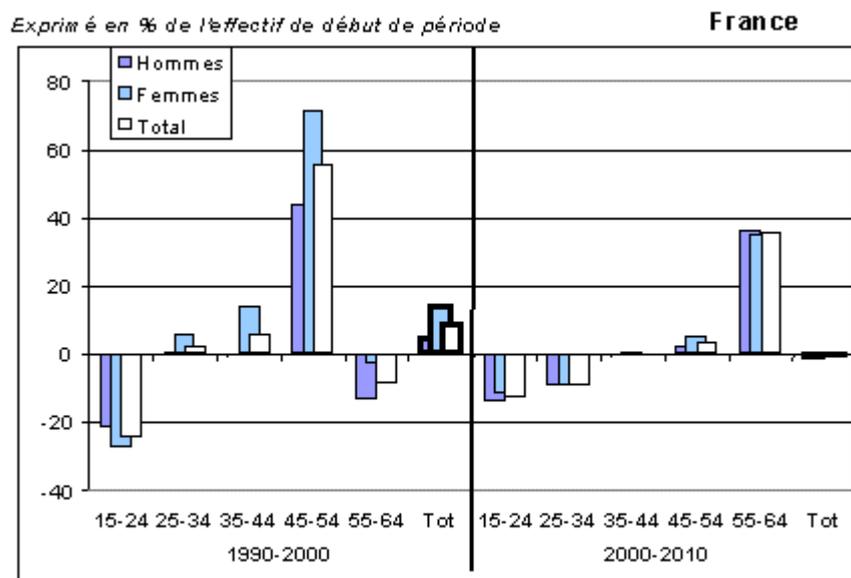
3. Le vieillissement de la population active occupée

Dans le scénario de l'activité non flexible (cf. graphique 12), la population active française ne progresserait, en définitive, que de 164 000 personnes entre 2000 et 2010, soit un accroissement total de 0,6 % sur toute la période. Le graphique 14 montre comment, dans ce scénario minimaliste, la croissance des actifs se répartit par âge en France. Les évolutions les plus caractéristiques se distribuent aux deux bouts de la population en âge de travailler. A l'entrée, dans cette perspective¹, il y aurait une poursuite de la diminution des effectifs, avec une baisse sur dix ans de 10 % des actifs de 15-24 ans, et une hausse de 35 % de ceux de 55-64 ans. Ces variations sont évidemment dues, plus qu'à l'évolution très progressive des taux d'activité par âge de la projection, à l'évolution proprement démographique. Par excellence, la croissance des actifs de 55-64 ans entre 2000 et 2010 reporte simplement celle des actifs de 45-54 ans dans la

¹ Toutefois, on observe actuellement une inflexion qui pourrait remettre en cause cette hypothèse.

décennie précédente, et elle n'est que le reflet de la progression en âge des cohortes nombreuses du *baby boom* de l'après-guerre.

Graphique 14 : Changement de la force de travail par groupe d'âge 1990-2000 - Projection 2000-2010 (scénario des taux d'activité non flexibles)

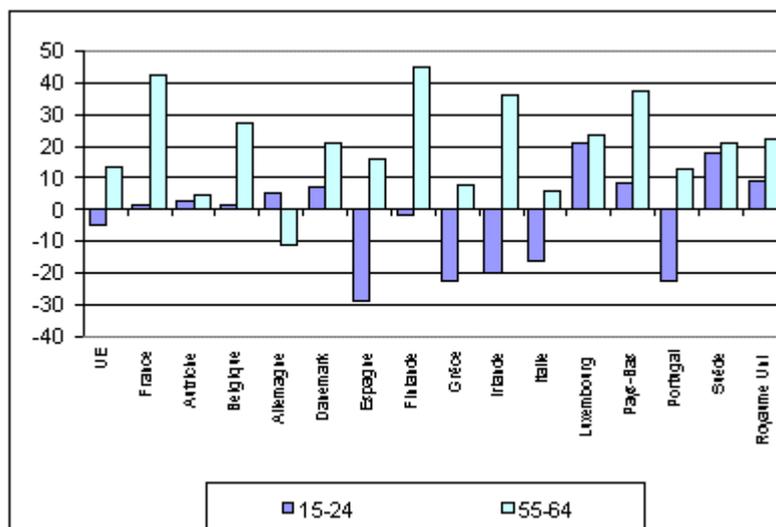


Scénario des taux d'activité non-flexibles : scénario où les taux d'activité par genre et par groupe décennal d'âge évoluent sur leur tendance loglinéaire de 1987-2000

Source : ISMEA [données : Eurostat, Enquête sur les forces de travail ; INSEE, Projections démographiques 2001 (Scénario central)].

Graphique 15 : Evolution des effectifs de 15-24 ans et de 55-64 ans, de 2000 à 2010

(exprimé en % de variation)



Source : ISMEA [Eurostat 2000, Demographic Projections (Baseline scenario) ; INSEE, Projections 2001 (Scénario central)].

Ce sont évidemment, pays par pays, les évolutions démographiques antérieures qui reportent ici leurs effets (voir graphique 15). Par exemple, c'est le caractère particulièrement massif du *baby boom* en France qui promettait une forte croissance de l'effectif des 55-64ans sur la période 2000-2010 – la Finlande, les Pays-Bas et l'Irlande présentant aussi de forts accroissements. A l'opposé, les sous-natalités d'après 1945 en Allemagne, en Autriche, en Italie et en Grèce y limitent l'ampleur des processus de vieillissement à l'horizon des dix prochaines années. Pour l'Allemagne, il faut noter que la forte natalité de la fin des années 1930, jusqu'en 1941, a déjà porté ses effets quant au vieillissement de la population active, et que le *baby boom* des années 1960 ne relancera le processus que dans les années 2010-2020.

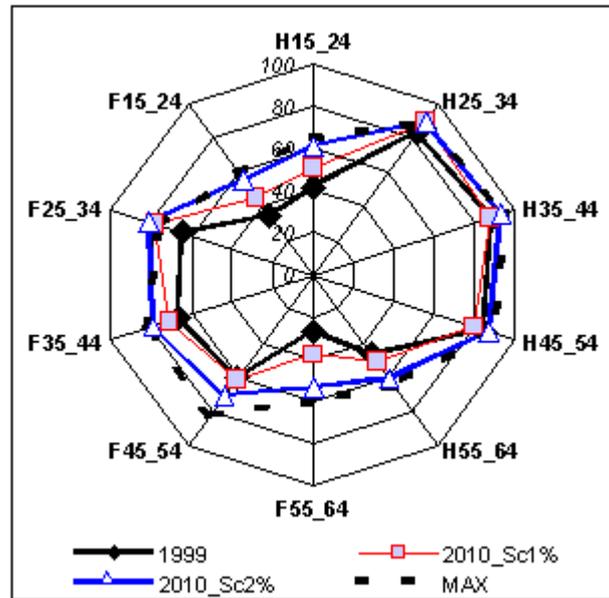
De portée encore plus considérable pour les années à venir, l'évolution des effectifs de jeunes entrants sur le marché du travail dépend évidemment des évolutions de la natalité au cours des dernières décennies. On ne peut manquer d'être impressionné, pour ce qui est des pays méditerranéens, par l'ampleur des réductions, entre 2000 et 2010, des effectifs entrants : dans la péninsule ibérique, dans les régions du nord de l'Italie, en Grèce, les baisses régionales s'étagent entre 15 % et 40 %, et même plus de 40 % dans le nord-ouest espagnol. Ailleurs en Europe, on ne trouve de croissance supérieure à 10 % sur la décennie qu'au Luxembourg et en Suède, et, s'en approchant, les Pays-Bas et le Royaume-Uni. De l'Autriche à l'Allemagne, de la Belgique à la France, on ne trouve, selon les projections les plus récentes, que des résidus de croissance. Mais dans quasiment tous les cas, les points bas de fécondité atteints au cours des années 1990, en même temps que déclinaient les taux de migration nette, se paieront du déclin des effectifs entrants sur le marché du travail dans la deuxième décennie du siècle.

Il faut donc prêter la plus grande attention à la manière dont les évolutions se combinent au cours de la décennie à venir : d'un côté le glissement abrupt de la structure d'âge et, de l'autre côté, une croissance même faible de l'emploi vont imposer une mutation des comportements de grande ampleur. Globalement, il ne s'agira plus de fonctionner sur les facilités qu'offrait une abondance de jeunes pour gérer les à-coups de l'emploi, mais bien de mobiliser les réserves tout au long de la vie active.

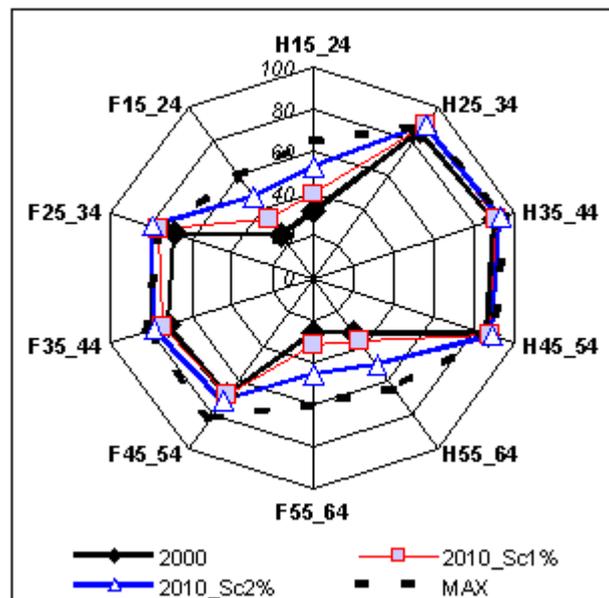
A cet égard, le graphique 16 montre qu'au sein de l'Union européenne plusieurs modèles coexistent. Ils peuvent se caractériser par le niveau de mobilisation dans les trois segments du marché du travail où les adaptations se font : les jeunes, les femmes d'âge intermédiaire et les travailleurs vieillissants, soit hommes soit femmes. En fonction du niveau acquis de mobilisation sur ces segments et des évolutions proprement démographiques des effectifs par genre et par âge, ces différents modèles se retrouvent dans l'obligation d'orienter la mobilisation vers tels ou tels groupes. Nous verrons qu'en outre ils risquent de voir plafonner la croissance globale de l'emploi, en fonction de l'évolution de ces réserves mobilisables. Trois modèles principaux peuvent être dégagés : le modèle nordique, le modèle rhénan et le modèle méditerranéen.

Graphique 16 : Les progressions des taux d'emploi par genre

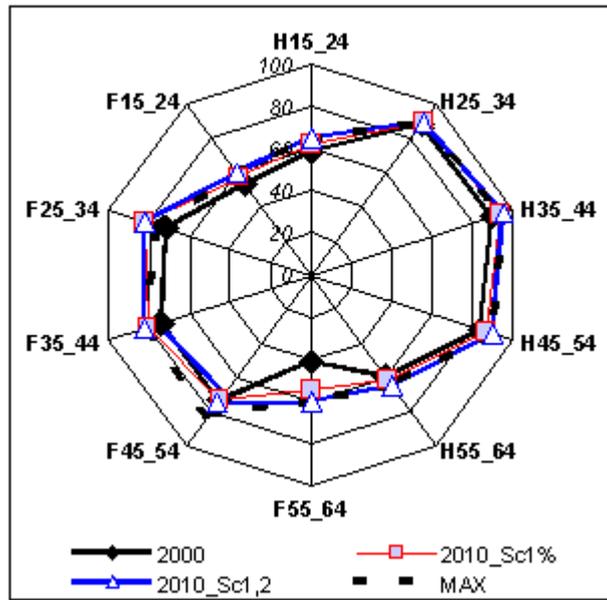
UE-15



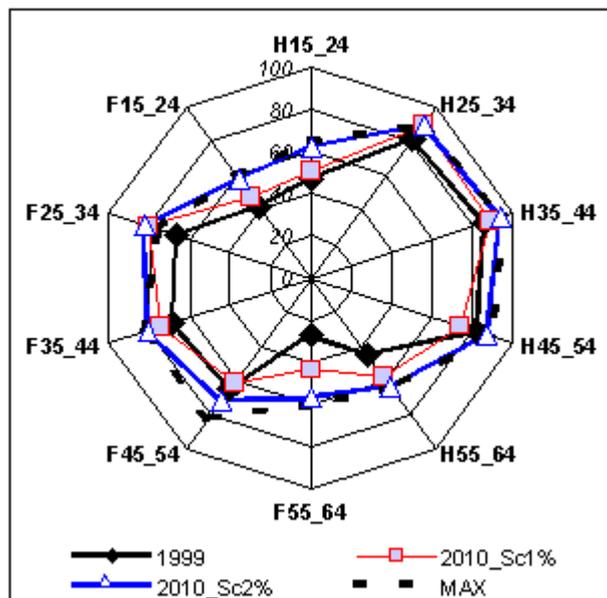
FRANCE



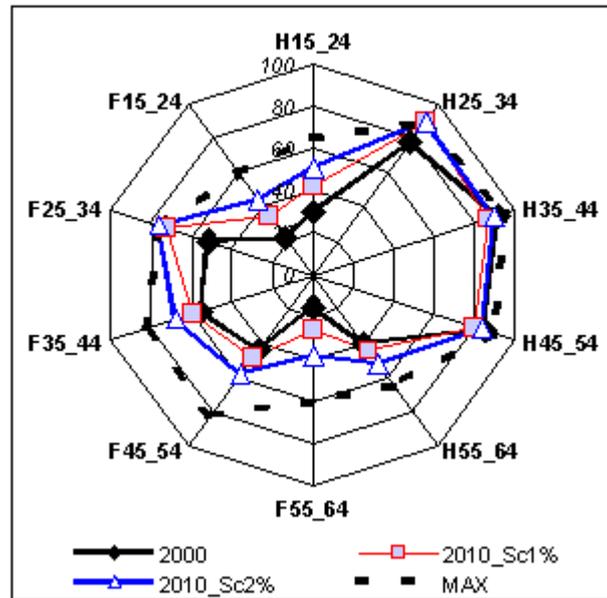
ROYAUME-UNI



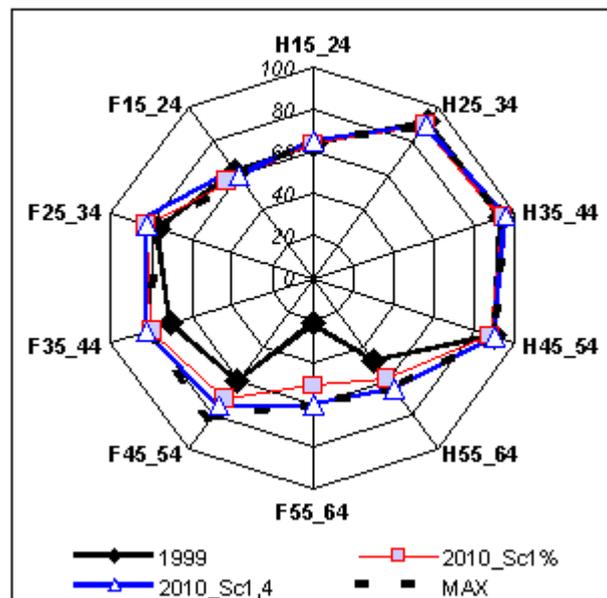
ALLEMAGNE



ITALIE



PAYS-BAS



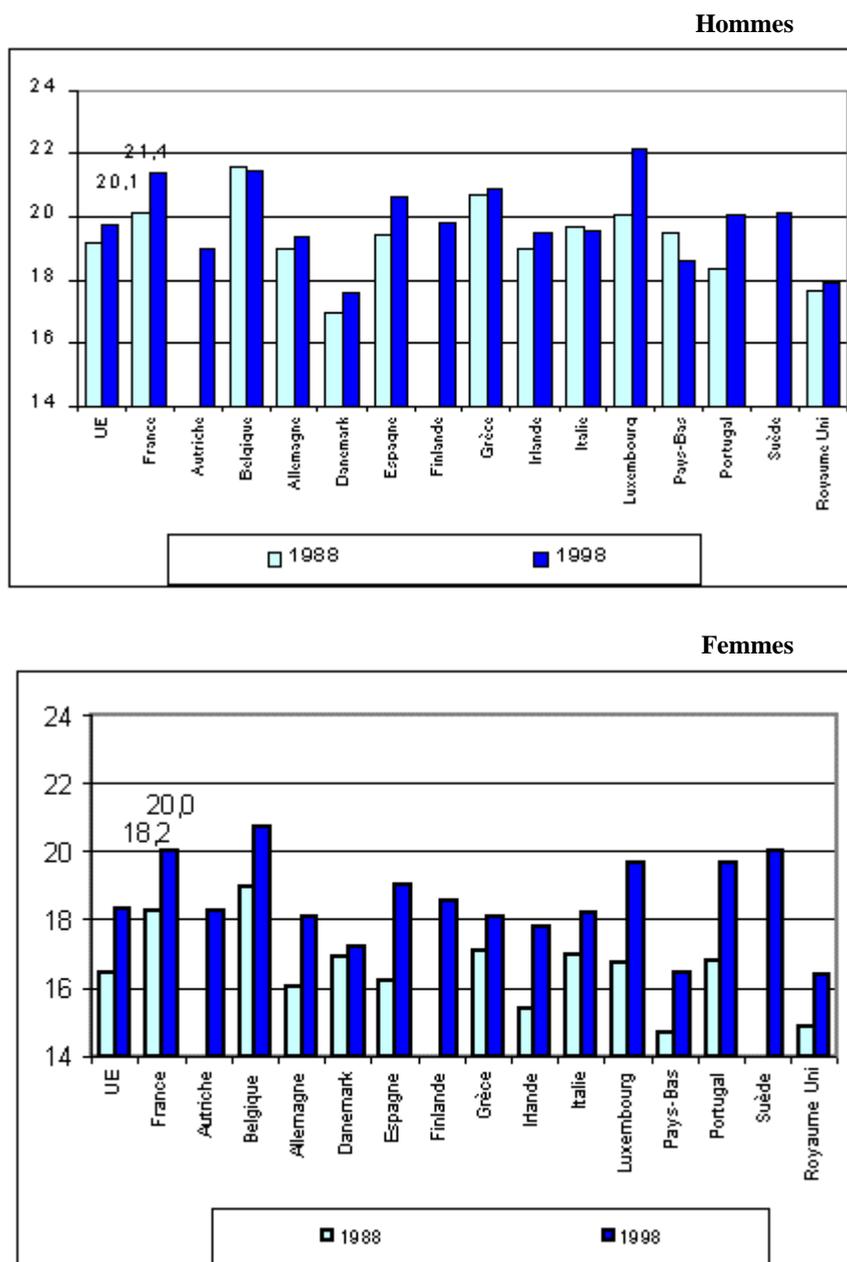
Source : ISMEA (données : Eurostat, Enquête sur les Forces de travail).

Le modèle nordique concerne les trois pays scandinaves de l'Union, ainsi que le Royaume-Uni – auxquels on pourrait rattacher le Portugal. La caractéristique la plus générale concerne le haut niveau de mobilisation sur l'ensemble des segments de la population active. Le deuxième trait, lié au premier, touche au plafonnement de la croissance de l'emploi qu'il est possible d'envisager à l'horizon des dix à quinze prochaines années. Il a été dit plus haut que le Danemark ne verrait plus s'ouvrir quasiment aucune possibilité de croissance de l'emploi. Les deux autres pays scandinaves, le Royaume-Uni et le Portugal ne pourraient envisager au mieux qu'une croissance de l'emploi comprise entre 1 et 1,4 % par an.

Quelques sous-modèles sont patents. Le Danemark et le Royaume-Uni montrent des taux d'emploi particulièrement élevés pour les jeunes (67 % pour les 15-24 ans au Danemark, 56 % au Royaume-Uni, en 2000) – liés à des départs précoces du domicile parental et au cumul des études et d'un emploi à temps partiel. Le graphique 17 illustre ce phénomène, montrant la précocité, dans ces deux pays, de l'âge moyen d'entrée sur le marché du travail. Par rapport au Danemark, la France montre un écart très net : les jeunes hommes entrent sur le marché du travail 3,8 ans plus tard (données 1998), les jeunes femmes 2,8 ans plus tard. Le Danemark se retrouve ainsi avec un taux d'emploi des jeunes hommes de 15-19 ans à plus de 60 %, contre 25 % en moyenne pour l'Union Européenne, et seulement 13 % en France. Pour les jeunes femmes de 15-19 ans, le taux d'emploi est à 59 % au Danemark, à 20 % en moyenne des Quinze, à 6 % en France (données 1999). Le lien est évident avec l'âge auquel on quitte le domicile parental : la moitié des jeunes hommes l'ont quitté, au Danemark, à 21 ans ; cet âge est relevé, pour la même proportion, à 24 ans en France, et à plus de 29 ans dans les trois pays méditerranéens (1999). Pour les jeunes femmes, cet âge auquel la moitié aura quitté le domicile parental est respectivement de 20 ans au Danemark, de 21 ans en France, de 25 à 27 ans dans les pays méditerranéens. La diversité des pratiques nationales pour gérer cette sortie des études et l'entrée sur le marché du travail, en même temps que l'observation des résultats en termes de niveaux moyens d'éducation, interdisent d'en désigner une seule comme étant la pratique optimale¹.

¹ Par exemple, le Danemark accueille de nombreux jeunes dans le secteur de la restauration, où l'âge moyen était de l'ordre de 20 ans en 1997 – 27 à 28 ans en Finlande et en Suède - contre 34 ans en France ou en moyenne des Quinze, d'après Eurostat, *Enquête sur les Forces de travail*.

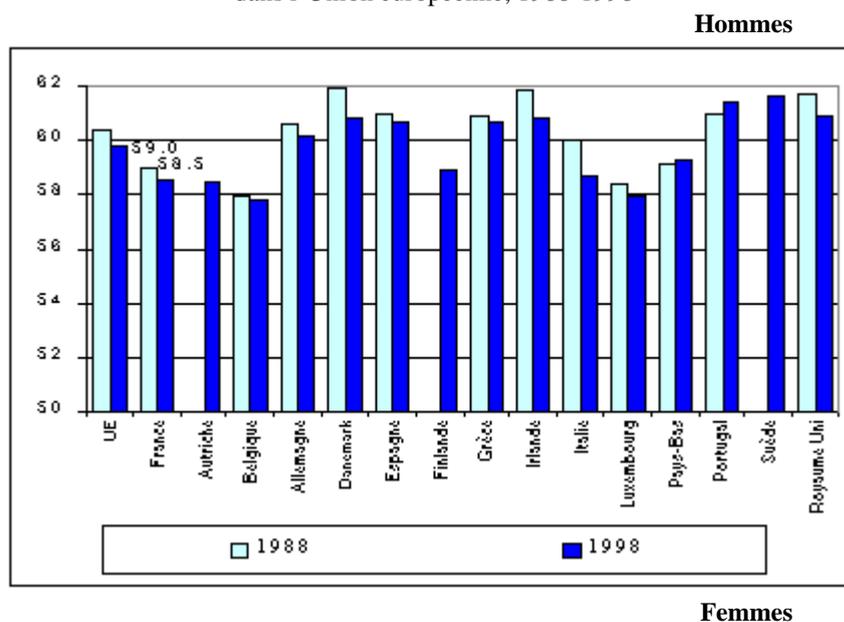
Graphique 17 : Age moyen d'entrée sur le marché du travail dans l'Union Européenne 1988-1998

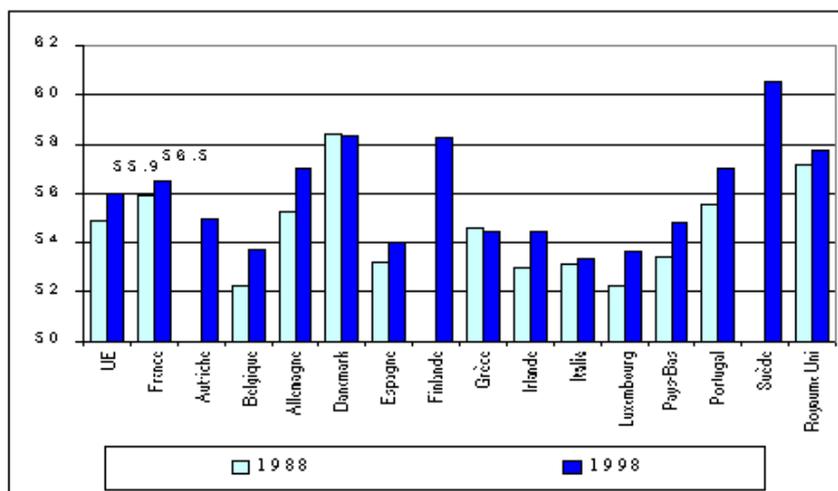


Source : ISMEA (données : Eurostat, Enquête sur les forces de travail).

A l'autre extrémité, la Suède présente un sous-modèle marqué par le maintien tardif sur le marché du travail : le taux d'emploi des 55-64 ans y est, en 2000, de 67 % pour les hommes, de 62 % pour les femmes (respectivement 33 et 26 % en France en 2000, 47 et 27 % en moyenne de l'Union en 1999). On retrouve bien entendu ces écarts relatifs en observant l'âge moyen de sortie du marché du travail (voir graphique 18) : cet âge était, en 1998, de 61,6 ans pour les hommes -soit 3,1 ans plus tard qu'en France - et de 60,5 ans pour les femmes - soit 4,5 ans plus tard qu'en France. Le lien est à faire, comme nous le verrons plus loin, avec le haut niveau d'éducation qui caractérise le pays, mais aussi, pour ce qui est des femmes en particulier, avec un système national de sécurité sociale qui individualise les droits tirés de l'exercice d'un emploi.

Graphique 18 : Age moyen de départ du marché du travail dans l'Union européenne, 1988-1998





Source : ISMEA (données : Eurostat, Enquête sur les forces de travail).

Le Portugal se trouve agrégé à ce modèle nordique, bien qu'il parte de bases évidemment très différentes. Le pays a vu se développer le travail des femmes dès les années 1960, en même temps que se développait l'émigration des hommes vers d'autres Etats européens - avec en outre l'effet de conscriptions longues. En outre, le pays présente de fortes différences régionales. L'ensemble fournit un cas atypique.

Dans l'ensemble des pays du modèle nordique, il est patent que l'activation doit désormais porter au premier chef sur les femmes. Sauf à y réduire la part de temps partiel, il ne reste que des réserves marginales dans les âges féminins intermédiaires, de 30 à 50 ans. Mais le Danemark a déjà montré au cours de la dernière décennie comment réaliser les seules hausses de taux d'emploi qui demeuraient à portée, et qui concernaient les femmes de plus de 50 ans. Ce recours-là verra son importance croître, y compris pour les autres pays du modèle nordique. Il est ainsi frappant de voir comment ce groupe des 55-64 ans, formant la dernière génération d'âge actif qui est née avant 1945, est aussi celui qui, globalement, a peu bénéficié de l'extension de l'éducation de masse, dont la trace apparaît très nette dès la génération suivante. Mais c'est aussi ici que la discrimination sur l'âge en matière d'accès à la formation permanente demeure la moins marquée.

Le deuxième modèle est le modèle rhénan, comprenant la France, la Belgique, le Luxembourg, l'Allemagne, l'Autriche et, à un degré moindre, les Pays-Bas. Le trait général du modèle rhénan est celui d'une forte sélection par l'âge, avec une tendance à concentrer l'emploi sur les âges intermédiaires, soit de 25 à 54 ans, avec une entrée tardive des jeunes et une sortie précoce des travailleurs vieillissants. En observant que les jeunes sont intégrés plus rapidement en Allemagne, en Autriche et aux Pays-Bas qu'en France, en Belgique et au Luxembourg, il y a lieu de considérer que l'on n'est nulle part autant que dans ces trois derniers pays aussi proches d'un scénario du travail réparti sur une plage de 30 ans allant de 25 à 55 ans : la part de ceux-ci dans

l'emploi total y était en 1999 de 86 %, contre 78 % pour l'ensemble des autres pays de l'Union.

Les Pays-Bas présentent la particularité souvent commentée d'un développement considérable du temps partiel. Celui-ci impliquait, en 1999, 68,5 % de l'emploi féminin et 17,4 % de l'emploi masculin. Au cours des dernières années, l'emploi féminin a glissé progressivement d'un temps partiel court vers un temps partiel long. Autre particularité des Pays-Bas : le caractère brutal de la sélection par l'âge, avec 800 000 « *quinquas* » placés en régime d'incapacité¹.

Il faut aussi remarquer que si l'âge moyen d'entrée sur le marché du travail demeure plus tardif pour les hommes par comparaison aux femmes, l'écart tend à se réduire : en moyenne des Quinze, il était de 2,7 ans en 1988, mais de 1,4 an en 1998. Mais si l'entrée plus tardive semble concerner tous les Etats membres pour ce qui est des femmes, il n'en va pas de même pour les hommes, avec la Belgique, les Pays-Bas et l'Italie montrant une tendance inverse. La question est évidemment celle de savoir si le retard pris à l'entrée va se maintenir, ou s'il va se réduire. L'allongement des études est-il réversible ? Le modèle des études poursuivies conjointement à un emploi va-t-il s'étendre ? On trouve en Allemagne, comme au Danemark, un âge médian des étudiants du supérieur qui est monté en 1997 à 26 ans, alors que la France se situait dans le bas de la fourchette, soit à 22 ans². Les évolutions récentes des taux d'emploi des jeunes ne disent pas s'il s'agit d'une réaction conjoncturelle ou d'une inversion durable des tendances. La France a ainsi vu le taux d'emploi des 15-24 ans remonter en 2000 d'un sixième par rapport aux minima de 1997, passant de 26,8 à 31,4 % pour les hommes et de 21,9 à 25,2 % pour les femmes, avec des parts de temps partiel qui semblent ne croître que lentement. L'évolution ultérieure de ces taux d'emploi ou d'activité des jeunes constitue l'une des inconnues majeures de l'offre de travail dans les années à venir. La seule conclusion claire qui se dégage de ces évolutions récentes porte sur le niveau appréciable de flexibilité des paramètres de l'offre de travail, qui devrait décourager les projections trop mécaniques sur la base des comportements passés.

Mais au total, le modèle rhénan dispose encore de réserves sur ses trois faces de flexibilité : les jeunes, les femmes d'âge intermédiaire, les travailleurs vieillissants. C'est néanmoins sur ce dernier segment que, le vieillissement aidant, les réserves majeures semblent se trouver. Pour la France, où l'on a vu l'importance de la croissance actuelle des effectifs de « *quinquas* », on peut ainsi estimer qu'à l'horizon 2010, la moitié de l'emploi additionnel devra être dévolu à des « *quinquas* », contre un quart aux jeunes de moins de 30 ans, et un quart aux femmes de 30 à 50 ans, à condition de prêter aux taux d'activité une certaine flexibilité.

Enfin, le modèle méditerranéen, avec un taux d'emploi global qui demeure à la traîne, garde comme caractéristique principale la concentration de l'emploi sur les hommes de 25 à 54 ans, avec des taux d'emploi faibles à très faibles sur les trois faces de flexibilité. La croissance de l'emploi peut ici se nourrir de la mobilisation sur ces trois faces et les évolutions récentes montrent que les

¹ Cette politique est actuellement remise en question (voir *infra*).

² Eurostat, "Living Conditions in Europe", Statistical Pocketbook, 2000 Edition.

progrès rapides se font par les femmes d'âge intermédiaire. Si le modèle est fortement menacé à l'échéance de deux décennies par des érosions démographiques très marquées, le niveau encore bas des taux d'emploi laisse encore des marges de manœuvre appréciables à l'horizon 2010.

4. Une approche qualitative : les effets de la formation

L'indicateur des niveaux d'éducation atteints par la population, par genre et par âge, continue à fournir des indications utiles tant pour l'analyse des situations présentes que pour la prospective du marché du travail. Il a en outre l'avantage de permettre des comparaisons internationales, même si la division en trois niveaux – secondaire inférieur, secondaire supérieur et supérieur, court ou long¹ – ne laisse pas de poser certains problèmes d'homogénéité de pays à pays.

Il est certainement indispensable de garder présentes à l'esprit les limites de l'indicateur, qui sont nombreuses. Il est d'abord typique d'une époque où le diplôme jouait un rôle plus déterminant qu'aujourd'hui et, en particulier, de l'époque fordiste où il constituait le premier des marqueurs sociaux, avec un pouvoir considérable d'orientation des trajectoires professionnelles et sociales. En outre, il était cohérent avec des trajectoires de vie séparant, premièrement, la période d'acquisition socialement certifiée des qualifications, deuxièmement, la période d'activité selon des cheminements largement déterminés par le diplôme initial et, troisièmement, une période de post-activité, dont la durée et les conditions sont elles-mêmes largement tributaires du marqueur initial. Le niveau d'études contribuait ainsi à occulter ce que tant les pratiques concrètes de travail que les trajectoires professionnelles pouvaient apporter en termes de construction progressive des savoir-faire et des compétences, puisque la reconnaissance sociale restait d'abord attachée à la grille des marqueurs initiaux. La rigidité du système était, dans une large mesure, celle d'une mise au travail construite sur des dispositifs stricts avec leurs hiérarchies et leurs enchaînements de prescriptions opératoires - ceux-là mêmes qui étaient typiques du fordisme. Une certaine souplesse, c'est-à-dire une certaine promotion, était alors restituée sur la base de l'ancienneté, mais en privilégiant toujours les statuts assignés par les marqueurs initiaux.

Fonctionnant en rupture par rapport à cet ancien schéma dominant, la société cognitive se donne pour horizon la formation permanente contre la valeur primordiale du diplôme, la flexibilité contre l'organisation routinière et l'autonomie responsable contre la prescription des tâches. La qualification certifiée à l'entrée ne préjuge pas de la construction des compétences par l'expérience. Ces compétences construites ne peuvent plus être restreintes à une tâche isolable mais, étant attachées à la personne, elles désignent une capacité à s'adapter à l'environnement changeant à la fois au plan technique et au plan de la communication.

Le titre scolaire, en s'étant banalisé, perd progressivement son pouvoir de garantir le parcours professionnel et social mais il continue largement à

¹ Conformément à la classification CITE, ou Classification Internationale Type de l'Education, il s'agit des niveaux CITE 0-2 pour le secondaire inférieur, CITE 3 pour le secondaire supérieur, et CITE 5-7 pour le supérieur.

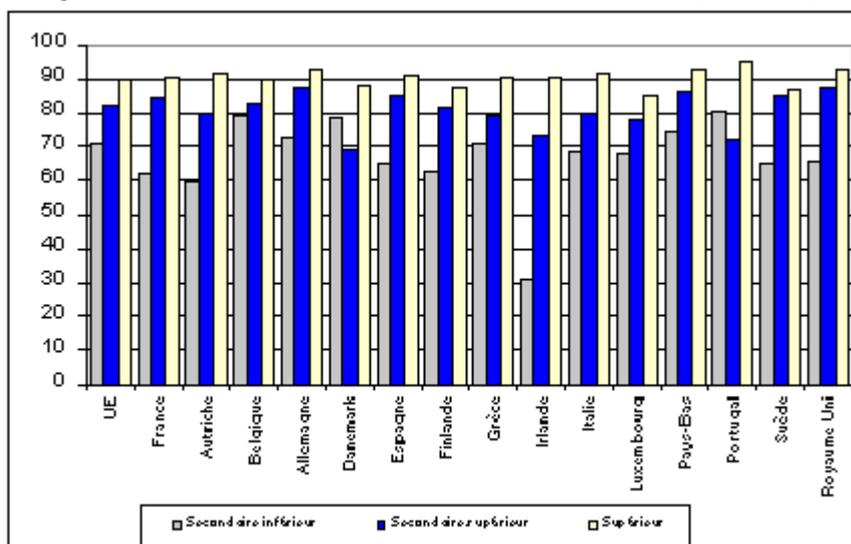
fonctionner comme critère *a minima* dans les processus de sélection et de mobilité professionnelle. Son pouvoir discriminant s'affirme par rapport à son pouvoir d'assignation positive : à la limite, le titre scolaire ne promet rien, mais on n'obtient rien sans lui. Il ouvre de manière différentielle à des compléments de formation sans lesquels il ne peut plus, intrinsèquement, empêcher le déclassement.

Le graphique 19 montre, pour chacun des pays de l'Union, comment le niveau d'éducation détermine la participation au marché du travail : le taux d'activité s'élève de manière significative avec le niveau d'éducation. La relation n'est infirmée que pour les niveaux «secondaire inférieur» et «secondaire supérieur» des seuls hommes du Portugal et d'Espagne. Elle apparaît encore plus forte, de manière générale, pour les femmes. Le graphique 20 montre comment le taux de chômage baisse lorsque s'élève le niveau d'éducation, l'entrée ou le retour dans l'emploi étant facilité par un niveau de formation plus élevée. N'échappent à la relation, en considérant les seuls deux niveaux inférieurs, que la Grèce pour les hommes, l'Espagne et les Pays-Bas pour les femmes.

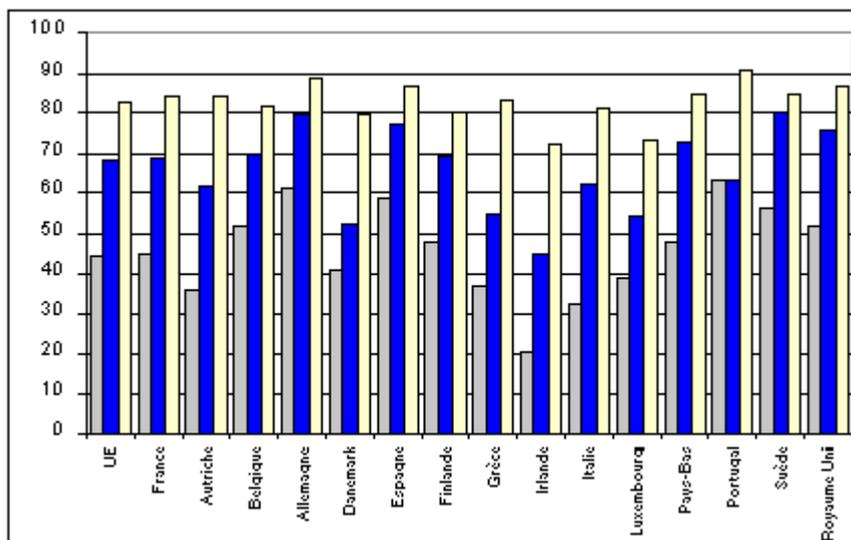
Graphique 19 : Taux d'activité selon le niveau d'éducation - 2000

(exprimé en %)

Hommes (15-64 ans)



Femmes (15-64 ans)



Pour Allemagne, Grèce, Luxembourg, Pays-Bas, et moyenne UE : données 1999.

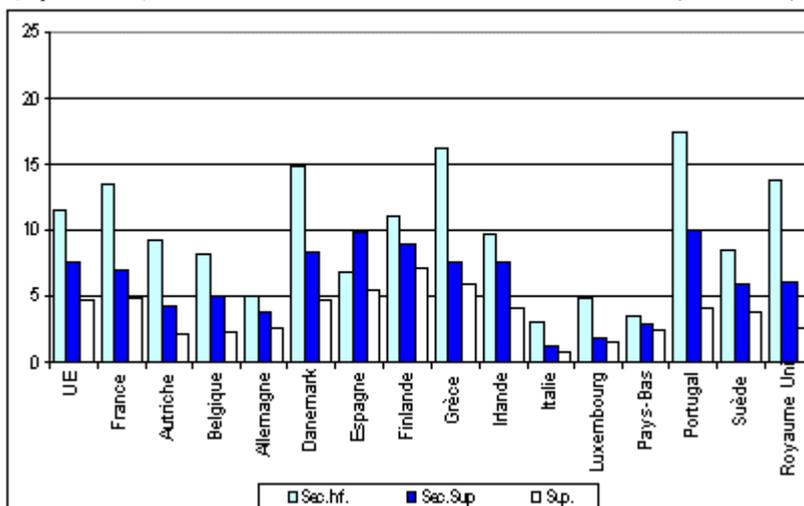
Secondaire inférieur = CITE 0-2 ; Secondaire supérieur = CITE 3 ; Supérieur = CITE 5-7.

Source : ISMEA (données : Eurostat, Enquête sur les forces de travail).

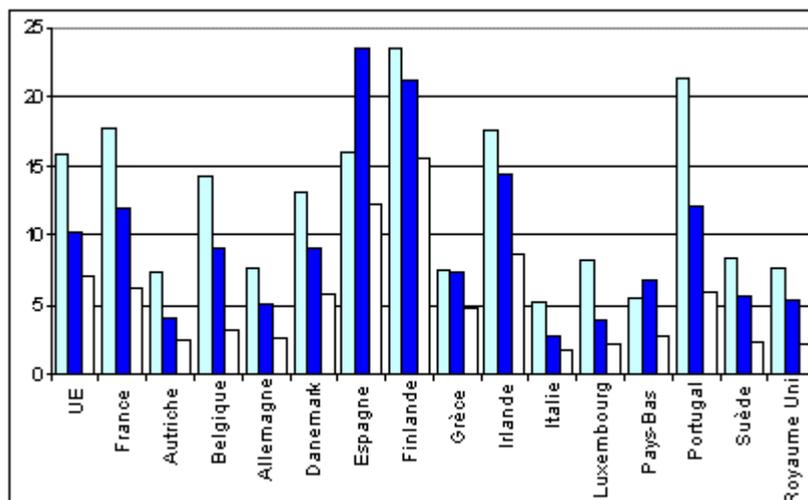
Graphique 20 : Taux de chômage selon le niveau d'éducation - 2000

(exprimé en %)

Hommes (15-64 ans)



Femmes (15-64 ans)



Pour Allemagne, Grèce, Luxembourg, Pays-Bas, et moyenne UE : données 1999.

Secondaire inférieur = CITE 0-2 ; Secondaire supérieur = CITE 3 ; Supérieur = CITE 5-7.

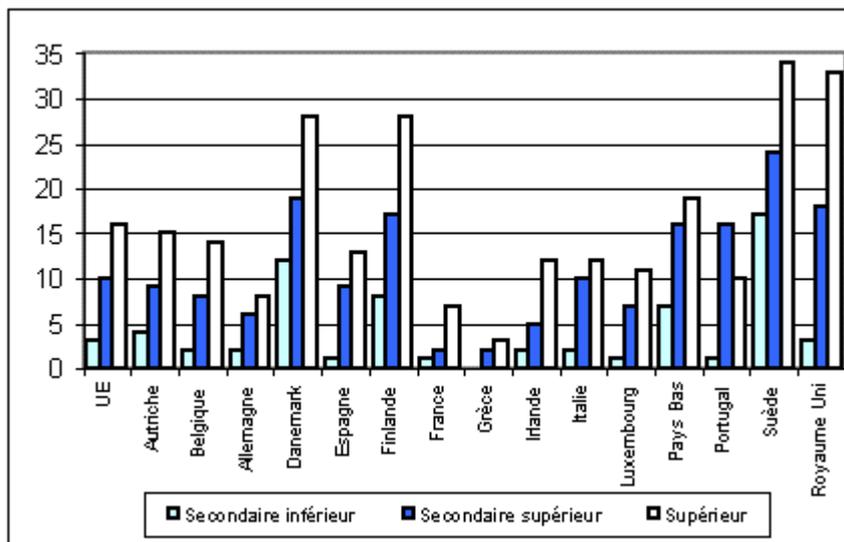
Source : ISMEA (données : Eurostat, Enquête sur les forces de travail).

Les résultats en terme d'accès à la formation permanente, pour imparfaite qu'en soit la mesure¹, illustrent clairement les effets du titre scolaire sur la formation permanente : plus le diplôme est élevé, plus l'accès à la formation permanente est facile, revalorisant d'autant ce diplôme initial. Le graphique 21 montre ainsi, pour l'Union, dans son ensemble, que pour le niveau « secondaire inférieur » seuls 3 % auraient bénéficié d'une formation permanente au cours des quatre semaines précédant l'enquête, 6 % pour le niveau « secondaire supérieur » et 12 % pour le niveau « supérieur »².

Graphique 21 : Part des salariés ayant suivi une formation au cours des 4 semaines précédentes par niveau d'éducation (1999)

¹ Le problème majeur semble tenir aux différents niveaux de certification sociale attachés à la formation permanente. A un extrême, la Suède tire apparemment de sa longue tradition des cercles d'étude comme moyen d'ascension sociale et des pratiques de gestion paritaire une tendance à surcertifier la formation permanente. A l'autre extrême, l'Italie tire d'une faiblesse de l'Etat central et d'un fonctionnement informel des médiations sociales une tendance à la sous-certification de la formation permanente et de la transmission des savoirs. La France paie sans doute la tradition de dévolution à l'Etat des certifications d'une certaine tendance à sous-estimer les formations réalisées au plan des entreprises.

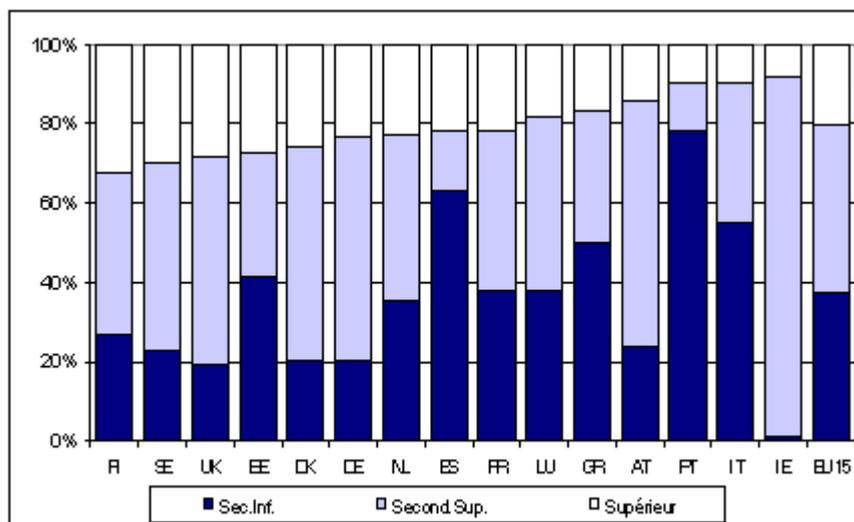
² Sur le thème « la formation va aux formés » en France, voir H. Michaudon, « *Investir dans la formation continue* », Insee Première, n° 697-février 2000.



Pour la France, les Pays Bas et le Portugal : part des salariés suivant une formation au moment de l'enquête. Secondaire inférieur = CITE 0-2 ; Secondaire supérieur = CITE 3 ; Supérieur = CITE 5-7.
 Source : ISMEA (données : Eurostat, Enquête sur les forces de travail).

La relation entre le niveau d'éducation et la participation à l'emploi a plusieurs corrélats de grande portée. Premièrement, en considérant les Etats membres de l'Union, les taux globaux d'emploi et les avancées dans la répartition par niveau d'éducation (graphique 22) sont étroitement corrélés. On observe que la France présente une répartition entre les trois niveaux d'éducation extrêmement proche de la moyenne européenne.

Graphique 22 : Répartition de la population de 25-64 ans par niveau d'éducation



Données 2000 sauf pour Allemagne, Grèce, Irlande, Luxembourg, Pays Bas et UE (données 1999).

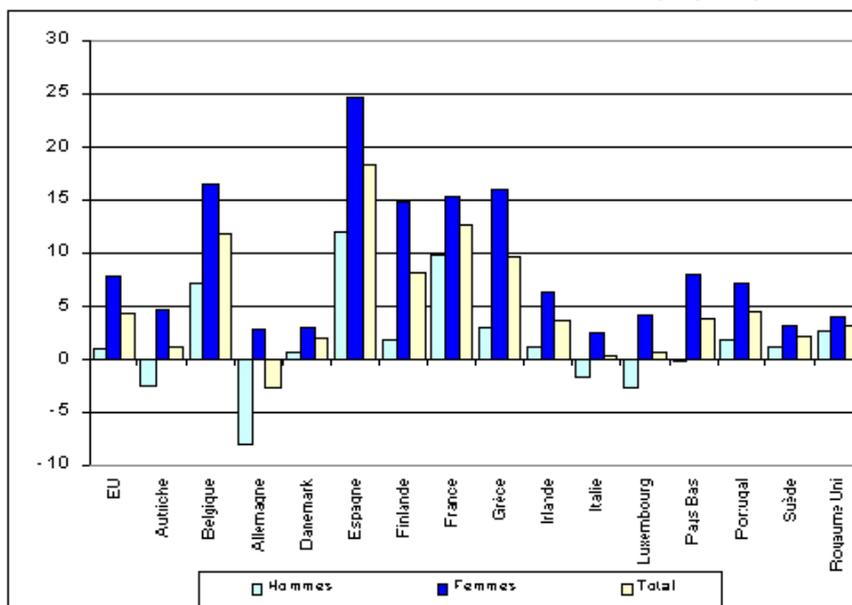
Secondaire inférieur = CITE 0-2 ; Secondaire supérieur = CITE 3 ; Supérieur = CITE 5-7.

Source : ISMEA (données : Eurostat, Enquête sur les forces de travail).

Deuxièmement, la progression des niveaux d'éducation sur les vingt dernières années, telle qu'illustrée par le graphique 23, suggère qu'un processus d'homogénéisation à l'échelle européenne est en cours. En considérant la part du « supérieur » dans la génération née entre 1965 et 1975 par rapport à cette part dans la génération née entre 1945 et 1955, on observe des progressions de plus de 10 points en Espagne, en France, en Belgique, et à peu s'en faut en Grèce et en Finlande. Les progressions sont par contre modérées dans les autres pays, sinon même négatives, au total, en Allemagne, en Autriche et en Italie.

Graphique 23 : Indice de progression du niveau d'éducation de la population

(différence entre le % du « supérieur » dans le groupe d'âge 25-34 an
et dans le groupe d'âge 45-54 ans)



Données 2000 sauf pour Allemagne, Grèce, Irlande, Luxembourg et Pays Bas (données 1999).
Source : ISMEA (données : Eurostat, Enquête sur les forces de travail).

Un premier caractère marquant de cette évolution est qu'elle est, pour chacun des pays de l'Union, beaucoup plus spectaculaire pour les femmes que pour les hommes. Le progrès, pour les femmes, est de 25 points en Espagne, de l'ordre de 15 points en France, en Belgique, en Grèce et en Finlande.

Si l'on considère la part du « supérieur » dans les groupes d'âge, on observe les différenciations suivantes (voir graphique 24) :

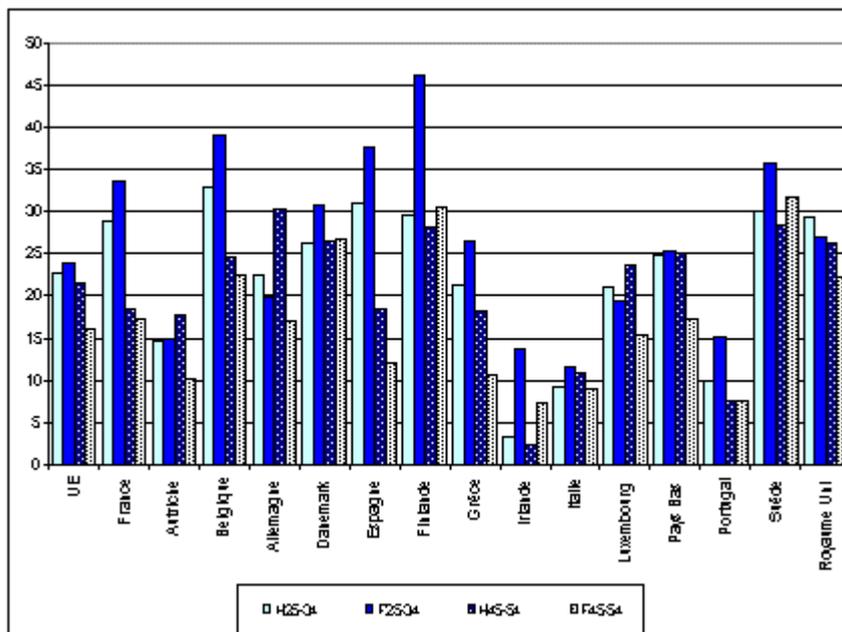
- dans le groupe d'âge 45-54 ans, le niveau féminin n'avait atteint le niveau masculin que dans les trois pays nordiques de l'Union, et aussi en Irlande et au Portugal ;
- observant le groupe des 25-34 ans, les meilleurs résultats des femmes se sont renforcés dans les pays précédents, et de manière très affirmée en Finlande, avec 46 % des femmes contre 30 % des hommes ayant un titre du « supérieur ». Le rattrapage des femmes s'est étendu à la France, la Belgique, l'Espagne et la Grèce, et tout juste aux Pays-Bas. Il s'est aussi étendu à l'Italie et, de justesse, à l'Autriche ;
- le rattrapage des niveaux féminins sur les niveaux masculins n'est pas encore réalisé, toujours en considérant les 25-34 ans, en Allemagne, au Luxembourg et au Royaume-Uni, même si les écarts diminuent par rapport à ce qu'ils étaient pour les générations précédentes ;
- la progression de l'Espagne est impressionnante : dans le groupe d'âge 25-34 ans, 37 % des femmes et 31 % des hommes sont

désormais porteurs d'un titre du « supérieur », ce qui place le pays après la Finlande et la Belgique, mais devant la Suède et la France ;

- le lien est par contre incontestable, de manière générale, entre, d'une part, les rattrapages féminins en termes de niveaux d'éducation et, d'autre part, la progression de la féminisation de l'emploi. Si les femmes constituaient 42,4 % de l'emploi en 1999, il faut rappeler que 70 % des 5,1 millions d'emplois additionnels de 1995 à 1999 leur furent dévolus.

Graphique 24 : Part du « supérieur » dans la population par genre et groupe d'âge

(exprimé en % de la population)



Données 2000 sauf pour Allemagne, Grèce, Irlande, Luxembourg, Pays Bas et UE (données 1999).

Source : ISMEA (données : Eurostat, Enquête sur les forces de travail).

Les progrès féminins en matière de titre scolaire, s'ils annoncent certainement une poursuite de la progression des taux de féminisation de l'emploi, amènent aussi deux questions qui prendront une importance croissante :

- d'une part, si le rattrapage effectué par les femmes est appréciable, les retards que les hommes commencent à accumuler dans plusieurs pays en arrivent à infléchir les termes du débat sur la parité des genres. Il semble en tout cas qu'un débat doive s'ouvrir sur cette question ;
- d'autre part, le glissement progressif vers une situation de neutralité puis de récession démographique de la population en âge de travailler changerait les termes de l'ensemble des politiques qui ont visé à

limiter l'offre de travail dans les années de chômage de masse et qui, de fait, concernaient les femmes au premier chef. Typiquement, les politiques visant à aider le maintien au foyer de femmes ayant des enfants en bas âge, sous couvert ou non de visées natalistes, trouvaient un surcroît d'acceptation dans l'état du marché du travail. Dès lors que le marché du travail doit se retourner en marché demandeur, et dès lors que les femmes ont acquis des niveaux d'éducation au moins égaux ou même supérieurs à ceux des hommes, il s'ensuit que la nécessité d'intégrer de manière élargie les femmes au marché du travail conduira à des conflits d'objectif avec les politiques familiales en ce qu'elles visent ou non le soutien des natalités. De manière générale, il semble raisonnable de considérer qu'un glissement va devoir s'opérer des politiques de maintien au foyer vers des politiques d'aide au cumul d'un emploi et de la parentalité¹. Ici aussi, les raisons d'ouvrir le débat vont devenir de plus en plus manifestes, y compris sur un meilleur partage des tâches familiales et domestiques.

5. Les niveaux d'éducation et les réserves cachées de l'offre de travail

La relation forte entre le niveau d'éducation et la participation à l'emploi implique une troisième conséquence de grande portée. En effet, l'amélioration générale de la distribution par niveaux d'éducation, de génération en génération, va, sur sa force propre, soutenir un relèvement progressif des taux d'activité : sortira, en 2010, une génération dont le niveau d'éducation sera moins élevé que celui de la suivante laquelle tendra, dès lors, à présenter des taux d'activité et d'emploi supérieurs.

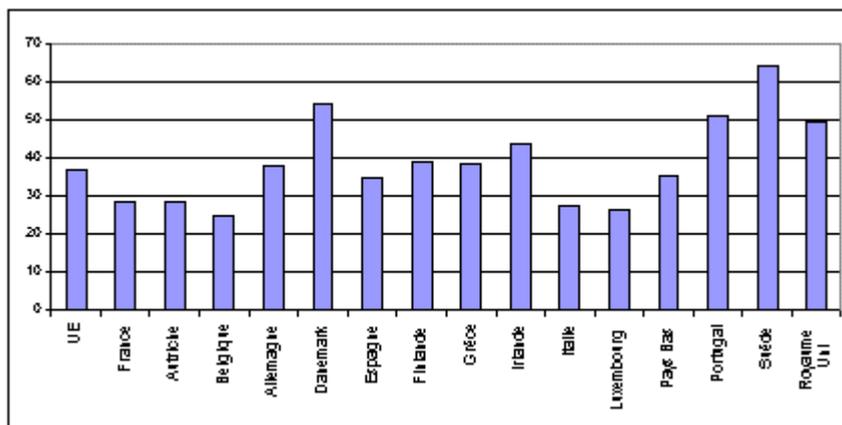
Le graphique 25 considérant des taux d'emploi constants par genre et niveau d'éducation pour le groupe d'âge 55-64 ans, montre que cette amélioration de la répartition par niveau d'éducation aboutit, *ceteris paribus*, à un relèvement du taux d'emploi pour le groupe d'âge 55-64 ans de 2,4 points pour l'Union européenne entre 1999 et 2010. La progression est du même ordre pour la France, mais les effets passés des progrès de l'éducation de masse jouent ici tout leur rôle. Cet effet éducatif sur les taux d'emploi ou d'activité se manifestera de même dans les décennies suivantes, puisque les générations sortantes du marché du travail seraient à chaque fois les moins formées scolairement, et celles dont le maintien en emploi serait le plus menacé.

¹ Cf. rapport et avis du Conseil économique et social du 20 décembre 2000 sur « Femmes dans les lieux de décision » (rapporteur : Mme Michèle Cotta).

Graphique 25 : Taux d'emploi des 55-64 ans en 1999 (hommes + femmes)
Augmentation par effet éducatif entre 1999 et 2010

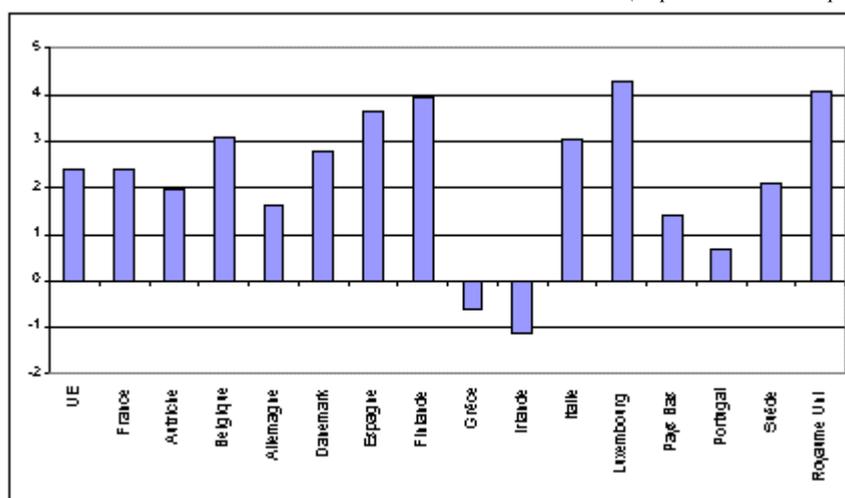
A - Taux d'emploi des 55-64 ans en 1999

(en % de la population du groupe d'âge)



B - Augmentation par effet éducatif* entre 1999 et 2010

(en points de taux d'emploi)



* variation du taux d'emploi en maintenant constants les taux d'emploi par genre et niveau d'éducation mais en attribuant au groupe d'âge 55-64 ans de 2010 la répartition par niveau d'éducation du groupe d'âge 45-54 ans de 1999.

Source : ISMEA [données : Eurostat, Enquête sur les forces de travail, 2000 Demographic Projections (Baseline scenario)].

De manière analogue, on peut alors, en se basant sur une projection simple des distributions par niveau d'éducation en 2010 par genre et par âge¹, aboutir à

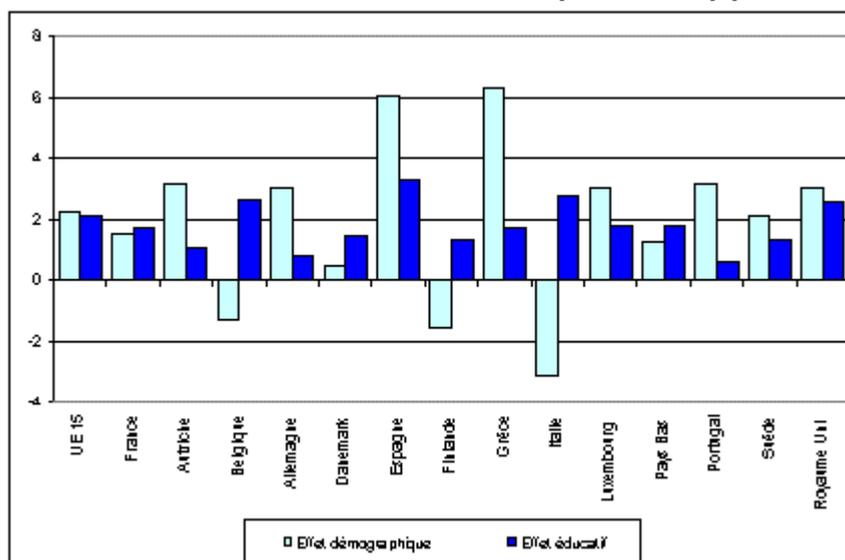
¹ Voir la note explicative dans l'annexe n° 3 consacrée à l'analyse régionale.

une projection de la population active, qui restitue déjà une certaine souplesse ou une certaine flexibilité par rapport au schéma d'activité non flexible envisagé plus haut.

Le graphique 26 fournit le résultat de cette projection de la population active totale – hommes et femmes de 15 à 64 ans - en juxtaposant l'effet proprement démographique et cet effet éducatif. On y observe qu'au seul horizon 2010, la France connaîtrait encore une croissance de sa population active, par effet démographique, de 2,4 %¹, à majorer d'un effet éducatif mécanique de 1,7 %. Si les environs de 2010 constituent, comme nous l'avons vu antérieurement, la période du maximum proprement démographique de la population active, il ressort de la prise en compte de la progression des niveaux d'éducation que non seulement la population se serait déjà élargie davantage par effet éducatif, mais qu'en outre elle pourrait poursuivre sa progression au-delà de 2010, pour peu que l'effet éducatif positif vienne au moins compenser l'érosion démographique que l'on prévoit.

Graphique 26 : Effet démographique et effet éducatif sur la population active entre 2000 et 2010

(exprimé en % de la population active)



Population active de 2000 sauf pour Allemagne, Grèce, Luxembourg et Pays Bas (données 1999).

Source : ISMEA [données : Eurostat, Enquête sur les forces de travail ; 2000 Demographic Projections (Baseline scenario) ; INSEE, Projections démographiques 2001 (Scénario central)].

Il est important de noter que même l'Italie, la Finlande et la Belgique - seuls pays déjà promis à une érosion démographique significative de leur population active d'ici 2010 - voient cette érosion compensée par une prise en

¹ En fonction des séries et des projections de population que l'on utilise – INSEE ou Eurostat –, et en fonction aussi du niveau de désagrégation par âge, le calcul de l'effet démographique entre 2000 et 2010 produira un résultat qui sera « aux environs » de 2 %. Par comparaison, l'effet éducatif semble devoir être, au même horizon, très légèrement inférieur, si l'on considère l'ensemble de la population d'âge actif en France. De toutes façons, ces résultats valent à l'intérieur des marges d'incertitude habituelles. Que l'utilisation d'une série plutôt que d'une autre produise des résultats proches permet alors de rendre d'autant plus plausible la tendance générale ainsi obtenue.

compte, fut-elle seulement mécanique, de l'effet éducatif sur la population active. Le Danemark, dont on a dit que le taux d'emploi se heurtait à la contrainte démographique, trouve ici une marge d'élargissement, qui permettrait, *ceteris paribus*, d'amener le taux d'emploi dans la zone des 78 %.

Sur un plan général, il faut bien sûr rester conscient des limites de l'approche adoptée ici. De telles données reflètent simplement une pratique de certification sociale qui s'est construite et imposée à une époque, et par rapport aux contraintes de cette époque.

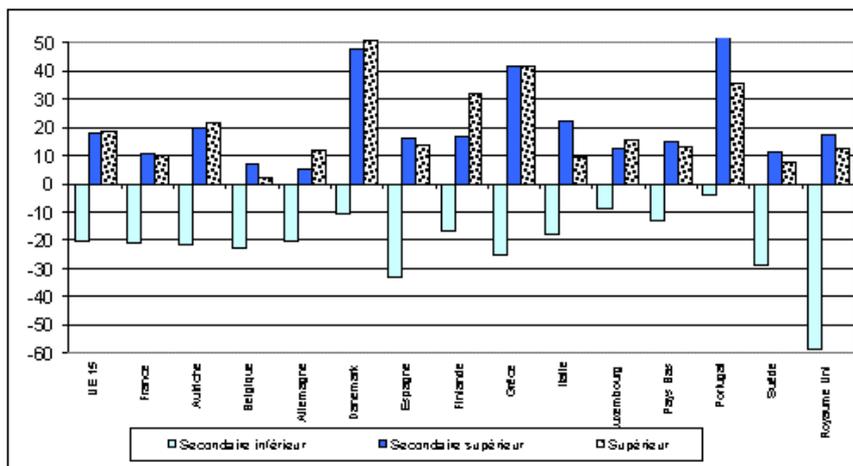
Le dépassement le plus évident de l'approche calée sur le titre scolaire est bien entendu celle qui s'élargit à la formation permanente, à laquelle les évolutions tant démographiques que technologiques ou sociétales promettent une priorité croissante. Et bien sûr, l'approche statistique est ici en retard sur la réalité. La « validation des acquis de l'expérience » (VAE), qui est en voie d'émergence, ne se prêtera pas à la réduction statistique avant plusieurs années. Mais c'est déjà avec la VAE que l'on voit poindre le changement le plus évident. Au cœur de celle-ci, s'affiche la reconnaissance de ce que les compétences, loin d'être substantiellement arrêtées, soit à l'entrée sur le marché du travail, soit à un moment quelconque du parcours professionnel, sont aussi, sinon d'abord, le résultat d'une construction par l'acte même de travail.

Ceci nous ramène sur un plan strictement pratique. Si la définition de l'effet éducatif doit être élargie, au-delà du titre scolaire initial, et même au-delà de la formation permanente qui en améliorerait les propriétés substantielles, jusqu'à inclure tous effets d'auto-apprentissage dans et par le travail, alors les projections de population active gagnent plusieurs degrés de liberté. Observant ce qui a été nommé le modèle nordique d'activité, on trouve peu de raisons pour soutenir que les hauts taux d'emploi seraient hors de portée, par exemple, des pays relevant du modèle méditerranéen, et *a fortiori* du modèle rhénan. En soustrayant ceux qui, en début de vie active, sont « aux études » et ceux qui, en fin de vie active, seraient usés prématurément, on trouve peu de raisons pour ne pas envisager pour l'ensemble et pour chacun des pays européens des taux d'emploi de la population en âge de travailler rejoignant la zone des 75 % - niveau encore inférieur à celui qu'ont déjà atteint le Danemark et 17 régions ou pays de l'Union européenne, comme la Bavière, les Pays-Bas, le Royaume-Uni, la Suède et la Finlande – liste à laquelle il faut, rappelons-le, ajouter les Etats-Unis et le Japon.

Avec la progression des niveaux d'éducation de génération en génération et la sortie de cohortes disposant de titres scolaires de moindre niveau, la décennie à venir va être marquée par un glissement des niveaux scolaires moyens de la population d'âge actif et de la population active elle-même. Ceci va se traduire par des croissances significatives de l'effectif des porteurs de titres du « supérieur », de croissances à peine moindre des porteurs du niveau « secondaire supérieur », et de décroissance nationalement très sensible des effectifs du niveau « secondaire inférieur ». En moyenne de l'Union, on peut estimer les variations respectivement à +17 %, +14 % et -17 %. Pour la France, à +31 %, +15 % et -12 %. Et conformément à ce qu'on a vu plus haut, ce serait bien dans toute l'Europe latine que les progrès seraient les plus sensibles, avec un effet d'homogénéisation à travers l'Union (cf. graphique 27).

Graphique 27 : Estimation des variations d'effectif par niveau d'éducation dans la population de 25-64 ans entre 2000 et 2010

(exprimé en % de variation)



Données 2000 sauf pour Allemagne, Grèce, Luxembourg, Pays Bas et UE (données 1999).
 Secondaire inférieur = CITE 0-2 ; Secondaire supérieur = CITE 3 ; Supérieur = CITE 5-7.
 Source : ISMEA (données : Eurostat, Enquête sur les forces de travail).

Ces évolutions doivent évidemment être mises en rapport avec l'émergence de la société cognitive. Elles ajoutent des arguments à l'idée que le progrès économique et social passe par davantage de médiations immatérielles, avec des formes de productivité globale de plus en plus dépendantes des qualifications et des compétences des salariés.

Un aspect annexe de ces évolutions touche à la régression sensible des effectifs de non qualifiés, du moins de porteurs du niveau « secondaire inférieur ». Que cette évolution aboutisse à un rétrécissement effectif de l'offre de travail non qualifié, ou à une détérioration supplémentaire de l'image attachée à des métiers non ou peu qualifiés, le résultat risque de se lire en termes de pénurie. On peut ainsi être frappé par la concomitance actuelle des problèmes de recrutement apparaissant sur un large ensemble de métiers socialement dévalorisés, de la construction à la restauration, de la confection au travail des métaux.

Affiner cette approche supposerait que l'on puisse isoler les générations entrantes, en ce qu'elles constituent le premier vivier des recrutements. Ne considérant ici que les effectifs de 25-34 ans, on observerait des régressions encore plus considérables de l'offre non qualifiée sur la décennie à venir, avec des baisses de l'ordre de 40 % dans l'Union, de 45 % en France. Ces régressions de l'offre non qualifiée des générations entrantes, pour approximative qu'en soit la mesure, soulèvent évidemment de nombreuses autres questions. Elles touchent notamment aux problèmes de recrutement et aux risques éventuels de déclassement. Sont concernées aussi les questions de délocalisations et de l'immigration. Il est évident que la société cognitive est porteuse de risques de dualisation par l'accès différencié à la connaissance, mais, en tout état de cause, les projections des effectifs par niveaux d'éducation, pour fragiles qu'elles

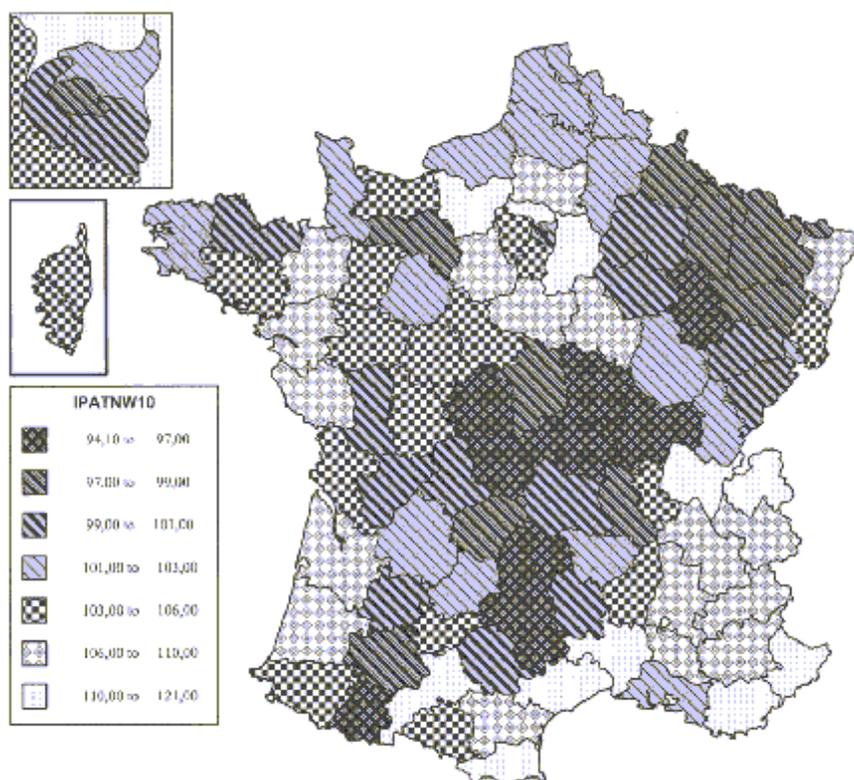
soient, suggèrent des glissements extrêmement significatifs des structures de qualification vers le haut, réduisant d'autant les « trappes à faible qualification ».

C - UNE APPROCHE RÉGIONALE

On trouvera, en annexe, une analyse détaillée de la situation actuelle et prévisible des 22 régions métropolitaines. Il est cependant utile d'observer l'ensemble des 22 régions de manière transversale, en s'attachant aux principaux déterminants de l'offre de travail. L'ordre d'exposition épouse la même logique adoptée pour chaque région : partant de la dimension proprement démographiques, on envisagera les taux d'emploi et leur projection, la disponibilité de réserves de main d'oeuvre, pour terminer, sur un plan qualitatif, par la prise en compte des distributions par niveau d'éducation.

Carte 1 : Indice de la population d'âge actif (15-64 ans) en 2010

(base 100 en 1999)



Source : ISMEA à partir des projections 2001 de l'Insee (scénario central).

1. Les indices démographiques

La carte 1 montre que la population d'âge actif, soit les 15-64 ans, se distribue en aires dynamiques, stagnantes ou récessives. Passons-les en revue.

1.1. Les aires dynamiques

- L'aire Caen-Paris-Dijon, centrée sur l'Ile-de-France, devrait connaître à l'horizon de 2010 des croissances résiduelles significatives de l'effectif d'âge actif. Elle représente un bon quart de la France. On observe que ce n'est pas le cœur parisien ni francilien qui présente le plus fort dynamisme, mais bien l'ensemble des départements qui sont contigus à l'Ile-de-France. Lié à cela, trois prolongements : vers le sud-est, incluant l'Yonne et, avec des évolutions plus progressives, la Côte-d'Or et le Jura ; vers l'ouest avec le Calvados et la Manche, vers le sud, jusqu'à la Loire. La force structurante de la capitale est évidente.
- L'arc sud-sud-est du Massif central où la carte départementale révèle les rôles structurants de Toulouse, Montpellier, Lyon et Marseille auquel il faut ajouter la zone alpine et le reste des départements côtiers. Sa part dans l'ensemble national approche du quart, et est fortement structuré par les grandes villes. On y ajoutera la Corse par commodité géographique.
- L'aire de l'ouest, incluant la Bretagne centrale et l'Indre-et-Loire. Les croissances y sont plus modérées. Le facteur urbain y est à nouveau clairement perceptible, avec Rennes et Nantes. Cette aire regrouperait un dixième de la population française.
- L'aire sud-ouest, de la Charente-Maritime aux Pyrénées, clairement dominée par Bordeaux
- L'Alsace recevant sa part des migrants de Lorraine ou de Champagne-Ardenne.

1.2. Les aires stagnantes

Ce sont souvent des zones tampon, où les variations sur dix ans n'excèdent pas 2 à 3 %, en positif ou en négatif :

- L'aire nord, au-dessus de la ligne allant de l'Aisne jusqu'au Havre – où l'on note que ni Lille ni Le Havre-Rouen ne semblent avoir les effets structurants forts. Mais le Nord préserve au moins une structure plus jeune.
- L'aire comprenant un arc compris entre la région côtière et le Massif Central, entre la Vienne et le Lot. L'influence urbaine est marginale.
- L'aire franc-comtoise, sans pôle urbain fort.
- La cuvette de Limagne, dominée par Clermont-Ferrand, avec une croissance qui s'affirme en descendant par la Haute-Loire et l'Ardèche jusqu'au Rhône.
- La Bretagne péninsulaire, avec une croissance qui est résiduelle dans le Finistère mais plus soutenue dans le Morbihan.

- A l'est de l'Ile-de-France, les départements tampon de la Marne et de l'Aube, zone intermédiaire entre la région capitale et les régressions du nord-est.

1.3. Les aires récessives

Ce sont celles où la baisse des effectifs d'âge actif peut aller jusqu'à 6 % sur la décennie :

- Le Massif Central, dans un arc allant de l'Aveyron à la Saône-et-Loire, mais s'étendant au nord-ouest à l'Indre et au Cher – soit vers le centre géométrique du pays.
- L'aire Ardennes-Vosges, incluant la Meuse, la Haute-Marne et les départements sur la Moselle.
- Le Gers et les Hautes-Pyrénées.
- Un département d'arrière-pays comme l'Orne, ou à l'opposé, la ville de Paris, payant le prix de sa congestion.

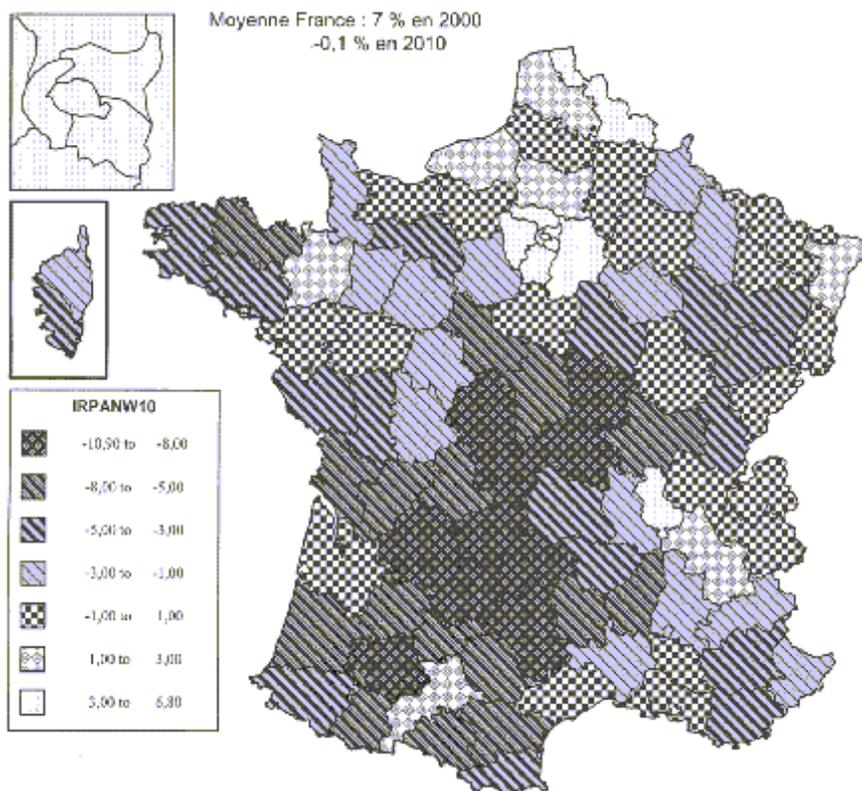
On observera que ces aires sont, soit structurées par des pôles urbains, ce qui est le cas des aires dynamiques, soit dépourvues de structures urbaines fortes, et cela concerne les aires récessives, soit seulement interstitielles comme l'Orne, le Gers, l'Aube et l'Ariège.

Si l'on se rappelle les profils de mobilité par âge, même appréhendés au seul niveau des 22 régions, on notera également la prégnance des facteurs urbains pour Paris, Lyon, Bordeaux, Toulouse, Strasbourg ou Marseille.

Pour ce qui est des perspectives globales de l'offre de travail, ces premiers éléments suggèrent que les zones les plus dynamiques seraient les métropoles capables de s'adjoindre des viviers périphériques de main-d'œuvre. Enfin, il faut rappeler que l'ensemble des départements côtiers, à la seule exception des Côtes-d'Armor, connaîtraient au cours la décennie une croissance de la population en âge de travailler d'au moins 1% (7 sur 23) , d'au moins 3 % (4 sur 23), d'au moins 6% (6 sur 23) ou d'au moins 10 % (5 sur 23).

Ce schéma général est confirmé, sur l'essentiel, lorsque l'on considère la carte 2 reprenant les indices de remplacement de la population d'âge actif à l'horizon 2010. Il faut rappeler d'abord que cet indice de remplacement, rapportant à la population d'âge actif le solde entre générations entrantes et générations sortantes, fournit une bonne approximation des calendriers démographiques des populations actives : lorsqu'il s'approche de zéro, c'est que l'on est près du moment de maximum démographique de la population active. Lorsqu'il passe à des valeurs négatives, c'est normalement qu'il y a érosion démographique de la population active.

Carte 2 : Indice de remplacement de la population en âge de travailler (2010)



« 20-29 ans » moins « 55-64 ans » en % de « 20-64 ans ».

Source : ISMEA à partir des projections 2001 de l'Insee (scénario central).

On observe alors que l'indice en question demeure à nouveau très dépendant du facteur urbain : il demeure positif, à l'horizon 2010, dans toute l'Ile-de-France, et aussi dans un grand nombre de départements signalés par une grande ville (Strasbourg, Lille, Le Havre-Rouen, Rennes, Toulouse, Lyon). Ne s'ajoutent à cette liste que l'Oise, le Pas-de-Calais et l'Isère, trois cas de contiguïté à une grande ville : à l'exception de Marseille, cela concerne les seules villes-pôles de plus de un million d'habitants. Ceci fournit un indice supplémentaire de la capacité des zones urbaines à insérer les jeunes dans l'emploi. Au demeurant, l'analyse comparée des projections issues du recensement de 1990 et de celles issues du recensement de 1999 dégage l'impression que le processus s'est accentué.

Autour de ces zones d'attraction, on peut remarquer que les zones avec des indices négatifs ont fonctionné comme viviers. Et en même temps, il semble raisonnable d'observer qu'une série de zones où l'indice passe à des valeurs fortement négatives cessent ou ont cessé de fonctionner comme vivier : c'est bien le cas du Massif Central.

De sorte que ceci soulève un problème aux conséquences importantes. Aussi longtemps que des fécondités suffisantes permettaient aux zones périphériques de demeurer «des fontaines à population» dont les pôles métropolitains pouvaient ponctionner une partie, une complémentarité pouvait se maintenir. Mais lorsque les fécondités dans les zones périphériques se resserrent de manière significative, alors la ponction opérée par la ville précipite un déséquilibre qui devient facteur de développement dual cumulatif des territoires. En quelque sorte, ce ne serait plus un surplus que la zone urbaine va chercher, mais bien la substance même de la zone périphérique.

S'il ne s'agissait que d'observer une géographie des populations, on trouverait ici quelques déterminants des processus de désertification, ce qui frappe les périphéries lorsqu'elles atteignent un certain seuil de perte de substance. Mais il s'agit ici de l'offre de travail dans une société d'après la transition démographique, société que l'on voit s'acheminer vers une situation globale où la ressource humaine devient un facteur rare, à la fois quantitativement et qualitativement. Dès lors, la disparité, à travers le territoire, des croissances des effectifs d'âge actif pourrait précipiter sur moins d'un quart de siècle une redistribution massive de l'activité à travers le territoire et accroître les inégalités.

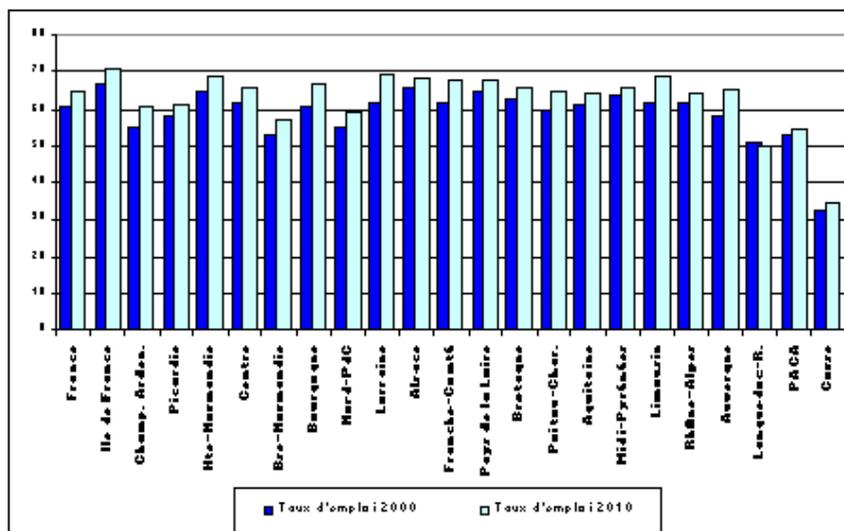
Des zones urbaines se mettraient ainsi en position de s'approprier non seulement une fraction externe à elle-même de la ressource humaine, mais la fraction la plus utile, à savoir la fraction jeune.

Au seuil d'une décennie qui voit l'indice national de remplacement de la population d'âge actif passer d'une valeur largement positive à une valeur nulle, il faut alors s'interroger sur les risques de précipitation des recompositions territoriales de l'activité, qui ménageraient d'un côté une offre de travail jeune autorisant la croissance, et abandonneraient aux régions périphériques une main-d'œuvre vieillissante ou moins qualifiée. Le risque, s'il peut être considéré comme ancien, doit être apprécié maintenant en fonction de l'ampleur et du caractère abrupt des inflexions démographiques des années immédiatement devant nous.

2. Les taux d'emploi

Graphique 28 : Taux d'emploi 2000 et projections 2010
(scénario : 1 % de croissance de l'emploi par an)

(exprimé en % de la population de 15-64 ans)



Source : ISMEA (données : Eurostat, enquête sur les forces de travail ; Insee, 1995 projections démographiques scénario M18).

Le graphique 28 nous montre comment une croissance uniforme de 1 % par an de l'emploi ferait augmenter les taux d'emploi par région. On observe trois schémas. Le **premier schéma** est celui de régions dominées par un pôle urbain où 1 % de croissance suffirait à amener les taux d'emploi dans la zone des 70 %, c'est-à-dire dans des zones de tensions d'offre croissantes. On retrouve ici l'Ile-de-France, l'Alsace, la Haute-Normandie, les Pays de la Loire. L'Aquitaine, le Midi-Pyrénées et la région Rhône-Alpes, du fait de croissances des effectifs d'âge actifs encore significatives, n'atteindraient que la zone des 65 %.

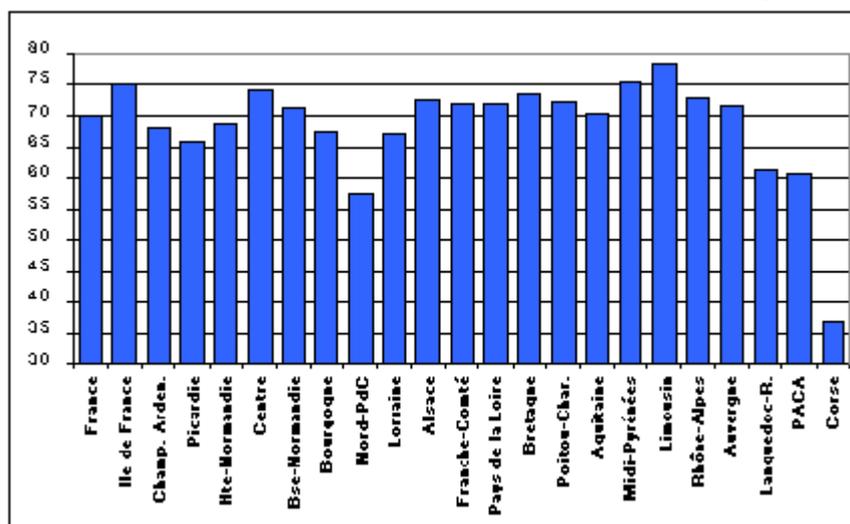
Le **deuxième schéma** comprend les régions où le taux d'emploi s'envole parce que la population à laquelle on rapporte l'emploi diminue rapidement, et où l'érosion démographique se précipite : Champagne-Ardenne, Lorraine, Franche-Comté, Bourgogne, Auvergne, Limousin, Poitou-Charente, ce qui risque d'apparaître comme la diagonale de la désertification. Une désagrégation au niveau départemental ajusterait la liste. Dans ces zones, la croissance de l'emploi pourrait buter d'ores et déjà ou à terme rapproché sur des tensions globales d'offre de travail, y compris par le fait d'un vieillissement important de la population d'âge actif.

Le **troisième schéma** est celui des régions où un taux d'activité relativement bas, couplé à une démographie non-récessive, ménagerait des marges de croissance. On y trouvera un ensemble de régions du quart nord-ouest (région du Nord et Picardie, Basse-Normandie, Bretagne et Centre) et d'autre part les régions méditerranéennes. Ces dernières partent de taux d'emploi très

bas, et peuvent connaître encore des croissances démographiques significatives. Cet ensemble pourrait constituer des viviers d'emploi pour la croissance future.

Graphique 29 : Taux d'emploi des femmes de 25 à 54 ans en 2000

(exprimé en %)



Source : ISMEA (données : Eurostat, enquête sur les forces de travail).

Le graphique 29 ajoute une dimension à cette géographie. Rappelons d'abord que les femmes d'âge intermédiaire, de 25 à 54 ans, ont été le premier vivier de main-d'œuvre active au cours des deux dernières décennies. Leurs taux d'emploi et d'activité se sont élevés de manière significative et approchent de leur maximum.

Dans les régions du premier schéma, on voit l'Ile-de-France et Rhône-Alpes qui, avec des taux d'emploi féminins dans ces âges-là déjà élevés, devraient s'adresser maintenant aux autres réserves de main d'œuvre que sont les travailleurs vieillissants et les jeunes des deux genres. Les autres régions de ce premier schéma auraient encore de ces réserves en termes d'activité féminine – sous réserve que les effectifs ne soient pas en diminution, et que soient développés les dispositifs facilitant l'emploi féminin.

Dans les régions du deuxième schéma, soit les régions récessives, on trouve une large gamme de situations : le Limousin est la région qui a recouru le plus massivement à cette réserve féminine : la région est celle de France où le taux d'emploi des femmes de 25 à 54 ans est le plus élevé. On peut y voir une réponse caractéristique au resserrement démographique de l'offre de travail. Le Poitou-Charentes s'en rapprocherait progressivement, de même que l'Auvergne. Le reste de la Diagonale, vers le nord-est, aurait encore des réserves, et devrait y trouver l'essentiel de ses ressources additionnelles dans la décennie à venir, soit pour maintenir ou accroître l'emploi, soit pour contourner les contraintes du vieillissement de la population d'âge actif.

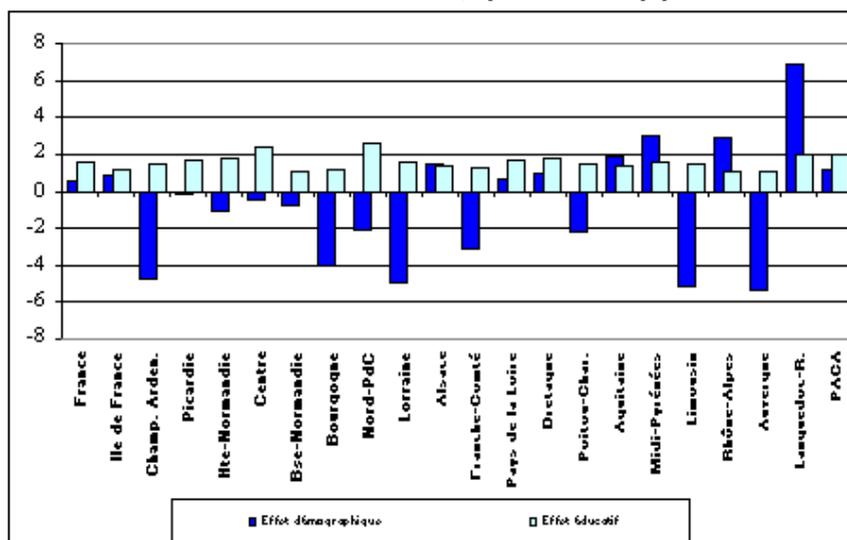
Enfin, les régions du troisième schéma auraient à ce stade peu entamé ces réserves, et pourraient en assurer une activation beaucoup plus progressive, en tout cas étalée au-delà de la présente décennie.

3. Les réserves latentes

On peut rappeler que lorsque le dynamisme de l'emploi conduit à activer des réserves, cette activation trouve ses éléments les plus accessibles en suivant les distributions de qualification. Typiquement, le rattrapage effectué par les femmes en terme de niveau d'études a été un des facteurs déterminants dans le processus qui a vu les parts de femmes dans l'emploi monter à des niveaux sans précédents, soit au-delà des 45 %.

Graphique 30 : Estimation de l'effet démographique et de l'effet éducatif sur la population active (2000-2010)

(Exprimé en % de la population active de 2000)



Le calcul de l'effet démographique est effectué en appliquant les taux d'activité par genre et par âge de 2000 aux effectifs correspondants de 2010. (Corse non représentée).

Source : ISMEA (données : Eurostat, enquête sur les forces de travail ; Insee, 1995 projections démographiques scénario M18).

De manière semblable pour la décennie à venir, on verra le supplément d'actifs induit par l'élévation des niveaux d'éducation apporter un certain correctif aux évolutions proprement démographiques. Dans l'ensemble des régions, cet effet proprement éducatif serait légèrement inférieur à 2 % en moyenne, intervenant en majoration de la population active, ce qui ne préjuge pas des autres formes d'activation qui donnent sa flexibilité à l'activité. Mais, même à ne considérer que cette moyenne nationale, on observera qu'elle pourrait être supérieure à l'apport proprement démographique à la population active au cours de la décennie à venir (voir graphique 30). On observe tout de même que cet apport d'actifs supplémentaires par le simple effet du glissement des niveaux

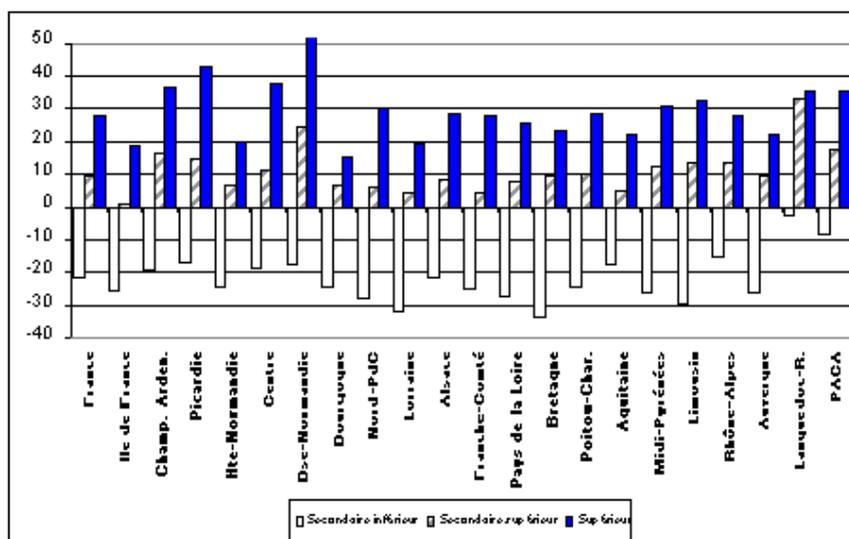
d'éducation serait, dans plusieurs régions, de nature à apporter une correction significative aux effets strictement démographiques.

4. Les effets de la formation

On dispose de quelques indicateurs qui permettent d'aller plus loin dans la prospective territoriale de l'offre de travail. Le graphique 31 nous fait déboucher au cœur des enjeux qualitatifs où se jouent les nouveaux rapports de travail autant que les nouvelles conditions de la production. En moyenne nationale, l'effectif des actifs porteurs d'un titre du supérieur augmente de plus d'un quart sur les dix ans à venir. Si l'effectif des porteurs du bac n'augmente lui que d'un dixième, on voit l'effectif des porteurs d'un titre de niveau inférieur diminuer d'un cinquième. On constate que c'est dans les régions du troisième schéma, celles constituant les réservoirs de croissance, que les glissements sont les plus favorables. La baisse des effectifs les moins qualifiés atteindrait 30 % dans trois régions, suggérant que les problèmes de pénurie de main-d'œuvre y deviendraient particulièrement important, à brève échéance.

Graphique 31 : Estimation des progressions minimales des actifs par niveau d'éducation (2000-2010)

(exprimé en % de variation sur 10 ans)



Le calcul est effectué en appliquant les taux d'activité par genre, groupe décennal d'âge et niveau d'éducation de 1999-2000 aux effectifs correspondants dev 2010 (Corse non représentée).
 Source : ISMEA (données : Eurostat, enquête sur les forces de travail ; Insee, 1995 projections démographiques scénario M18).

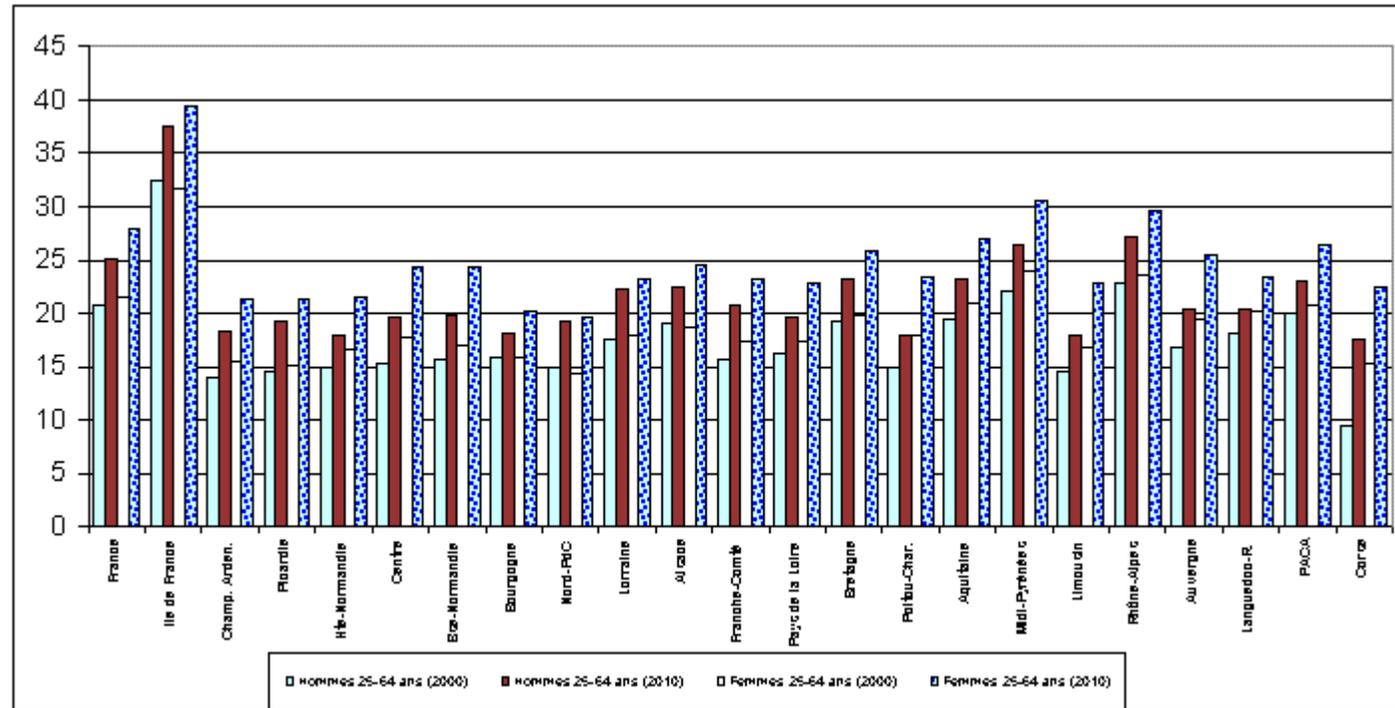
Enfin, le graphique 32 montre ainsi la part d'éducation supérieure - supérieure court ou long, soit CITE 5-7 - dans la population de 25-64 ans, avec une projection à l'horizon 2010. On observe que trois régions ont les parts les plus élevées : Ile-de-France, Rhône-Alpes et Midi-Pyrénées, soit les régions dominées par Paris, Lyon et Toulouse. Suivraient, relevant également du premier schéma, l'Aquitaine et l'Alsace. A l'autre bout, on trouve les parts de supérieur

les plus basses dans les régions du deuxième schéma – Limousin, Auvergne, etc..
Et des situations intermédiaires dans les régions du troisième schéma.

On trouvera, en annexe, une analyse détaillée de la situation actuelle et prévisible des 22 régions métropolitaines. Il est cependant nécessaire d'adopter une approche transversale, en s'attachant aux principaux déterminants de l'offre de travail. L'ordre d'exposition épouse la même logique que celle adoptée pour chaque région : partant de la dimension proprement démographique, on envisagera les taux d'emploi et leur projection, la disponibilité de réserves de main-d'oeuvre, pour terminer, sur un plan qualitatif, par la prise en compte des distributions par niveau d'éducation.

Graphique 32 : Part de l'éducation "supérieure" dans la population de 26-64 ans en 2000 et 2010

(exprimé en %)



2000 = moyenne 1999-2000 ; 2010 = estimation.
 Source : ISMEA (données : Eurostat, enquête sur les forces de travail)

II - HORIZON 2010 : EMPLOI ET MARCHÉ DU TRAVAIL

Les conditions d'exercice de l'emploi qui sont indiquées plus loin sont un élément déterminant, au côté du soutien de la croissance, pour atteindre l'objectif du plein emploi aujourd'hui d'actualité. L'analyse des évolutions en cours concernant le travail et plus précisément les conditions de travail montrent que les qualifications et compétences demandées aux salariés subissent des mutations considérables. L'écart est en voie de s'accroître entre ces exigences et la situation des salariés en deuxième partie de carrière, considérés pourtant comme « réserve activable » du plein emploi. Comment resserrer cet écart ?

C'est une culture installée depuis plus de vingt ans qui est à remettre en cause, une culture partagée d'éviction des salariés âgés qui n'a eu, contrairement à nombre de déclarations d'intentions, que peu d'effets positifs sur l'embauche des jeunes. Quelques entreprises, groupes, administrations ou territoires mettent en pratique des politiques de gestion des âges. Ils ont valeur d'exemple ; mais leur nombre encore limité prouve que les changements seront longs et difficiles...

A - VERS UNE SOCIÉTÉ DE PLEIN EMPLOI ?¹

Depuis 1997, quelque 400 000 emplois par an en moyenne ont été créés en France, un rythme dix fois plus rapide que dans les années 80 et deux fois plus rapide que dans les années 60 où la croissance cependant était beaucoup plus forte.

Les raisons de cette performance sont, d'une part, le retour de la croissance et, d'autre part, l'enrichissement du contenu en emplois de la croissance par une politique active adaptée (passage aux 35 heures, emplois-jeunes, réduction des charges sociales sur les bas salaires), ainsi que le développement des services.

Face à cela, ce que l'on considérait il y a peu comme irréalisable devient envisageable. En effet, le retour au plein emploi qui apparaissait comme une gageure semble aujourd'hui possible, même si ceci donne lieu à controverses entre les économistes. Notre propos ne vise pas à arbitrer entre les arguments de chacun mais d'essayer de voir, dans la perspective d'un vieillissement démographique, en quoi l'accès à un emploi pour tous est possible et sous quelles conditions.

1. Les conditions réunies pour une remontée du taux d'emploi

Suite aux conclusions du Conseil européen de Lisbonne (mars 2000) qui visent une reconquête du plein emploi et un taux d'emploi fixé aux alentours de 70 %, la France s'est engagée dans cette voie et envisage un retour au plein emploi d'ici les années 2010. Mais permettre une remontée du taux d'emploi en France suppose non seulement la réduction du chômage dont le taux reste élevé comparativement à d'autres pays mais également le passage vers l'emploi d'une fraction de la population aujourd'hui inactive notamment en raison de l'existence

¹ Sur la question du plein emploi, deux avis récents du Conseil économique et social ont apporté un éclairage : « *Les perspectives de la France* », avis du 29 novembre 2000 (rapporteur : Gérard Alezard), et « *La conjoncture économique et sociale à la fin de l'an 2000 : embellie et dangers* », rapport et avis du 13 décembre 2000 (rapporteur : M. Dominique Taddei).

de dispositifs publics spécifiques. En effet, pendant longtemps et face à la crise, la politique française en matière d'emploi avait surtout consisté en une politique d'indemnisation et de gestion sociale du chômage¹. Le retour de la croissance et l'embellie sur le marché du travail relancent le débat sur les possibilités d'un retour au plein emploi.

Dans un rapport pour le Conseil d'analyse économique², M. Jean Pisani-Ferry explicite les conditions nécessaires à la réalisation du plein emploi dans les années à venir.

Partant du principe que l'objectif de plein emploi pouvait être atteint, l'auteur s'est d'abord demandé où était le sous-emploi français dans sa dimension chômage, mais également dans sa dimension sous-activité. En effet, pour lui, une société de plein emploi signifie, avant tout, une société d'actifs. L'idée est donc de favoriser un relèvement des taux d'activité. Or, en France, l'auteur constate que, sur les vingt dernières années, le taux d'activité est resté stable alors que, dans la même période, le taux d'activité féminin a augmenté. Les taux d'activité bas chez les 15-24 ans et les 55-64 ans ont joué sur l'évolution globale. En favorisant le retrait ou le maintien de certaines catégories de personnes hors du marché du travail à travers les politiques de préretraites ou l'allongement des études, l'idée était de limiter la population active et donc le taux de chômage.

Concernant les jeunes, il y a bien évidemment une contrepartie positive dans le sens où la France fait partie des pays d'Europe où le taux de scolarisation est le plus élevé. Le cumul entre emploi salarié et formation initiale pour les 15-29 ans est extrêmement peu répandu alors qu'il est très fréquent dans d'autres pays européens. Il serait de 8 % en France, contre 30 % en Allemagne et 60 % au Danemark en 1999³. Le passage de la formation initiale à l'activité professionnelle apparaît très brutal en France à la différence d'autres pays où les transitions se font beaucoup plus progressivement.

Par contre, concernant les tranches d'âge 55-64 ans, les faibles taux d'activité posent problème. La discrimination à l'encontre des salariés âgés de plus de 50 ans semble difficilement compatible avec la perspective du vieillissement démographique.

La comparaison avec d'autres pays fait apparaître que ceux qui ont réduit de manière importante leur taux de chômage ou qui sont revenus à des taux de chômage très bas, de l'ordre de 5 % ou moins, ont systématiquement en parallèle connu une augmentation de leur taux d'activité. C'est pourquoi il importe d'avoir une conception large du plein emploi et de raisonner désormais en termes de taux d'emploi⁴.

Il faut ajouter, et c'est notamment ce qui rend difficile tout exercice de prospective dans ce domaine, que les éléments déterminants d'un maintien de créations d'emplois importantes dépendent bien évidemment des évolutions

¹ Les mesures proposées récemment par le gouvernement, suite à des suppressions d'emplois importantes dans quelques grands groupes, marquent un infléchissement de cette politique.

² Pisani-Ferry Jean, « *Plein emploi* », rapport du Conseil d'analyse économique, n° 30, 2000, La Documentation française, Paris.

³ Source : Eurostat, Enquête sur les forces de travail 2000.

⁴ Rapport et avis du CES du 13 décembre 2000 (M. Taddei), op cit.

macroéconomiques mais aussi des décisions prises par les différents acteurs (Etat, partenaires sociaux, voire collectivités territoriales...) et des individus eux-mêmes mais aussi de l'évolution de la productivité.

Les mesures volontaristes rappelées ci-dessus ont eu des effets positifs sur l'enrichissement en emplois de la croissance soit directement, soit indirectement par l'augmentation globale des revenus des ménages, donc de la consommation. La question peut être posée de la pérennité d'une telle croissance, sans même prendre en compte l'environnement international :

- les effets de la réduction du temps de travail (RTT) devraient progressivement s'estomper ;
- l'amélioration de la situation de l'emploi doit favoriser le passage à temps plein ou à temps partiel plus long de salariés à temps partiel contraint ;
- le programme « *nouveaux emplois, emplois-jeunes* » arrive à maturité et ne créera plus d'emplois supplémentaires ;
- les politiques d'emploi, de par la baisse du chômage, concerneront les personnes les plus éloignées du marché du travail. L'effet quantitatif immédiat sera plus limité.

La stratégie pour le plein emploi est donc globale. Elle ne saurait se réduire au réglage macroéconomique. Elle réclame d'utiliser et de mettre en question la panoplie complète des politiques qui permettent d'agir au niveau microéconomique, de réformer le marché du travail pour le rendre moins sélectif et d'améliorer son fonctionnement.

Au niveau européen, le traité d'Amsterdam (1997) avait donné à l'Union européenne la responsabilité d'une coordination des politiques nationales de l'emploi. Le « *pacte européen pour l'emploi* » du sommet de Cologne (1999) prévoit d'articuler ces politiques avec la politique macroéconomique et le programme de réformes structurelles. C'est de manière significative que le sommet de Lisbonne retient le critère de l'élévation du taux d'emploi et non celui de la baisse du taux de chômage. L'élévation du taux d'emploi est bien la condition nécessaire pour donner un contenu concret au droit à l'emploi. Le Conseil européen du printemps 2001 engage les pays membres à faire apparaître nettement des objectifs intermédiaires et mesurables : en 2005, le taux d'emploi général devrait atteindre 67 % (57 % pour les femmes). A Lisbonne, le Conseil, rappelons-le, définissait une stratégie ambitieuse pour atteindre « *l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde, capable d'une croissance économique durable, accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale* ». Un an après, le Conseil de Stockholm reprend « *la priorité du plein emploi dans une Europe compétitive* »¹.

Autour de ces orientations, comme le souligne M. Jacques Freyssinet² « *la logique globale semble donc être la mobilisation de toutes les forces de travail potentielles pour assurer leur adaptation quantitative et qualitative aux besoins*

¹ Conclusions de la présidence, Conseil européen de Stockholm, 23-24 mars 2001 – Les orientations sont développées dans le cadre du titre III-A, infra.

² Revue de l'IRES, n° 34, 2000.

de la croissance économique, de telle sorte que celle-ci puisse se réaliser sans goulets d'étranglement, sans pressions salariales inflationnistes et sans alourdissement du coût de la sécurité sociale ».

2. Quel plein emploi ?

Si l'objectif du plein emploi est nécessaire, voire réalisable, il ne saurait être fait abstraction des conditions dans lesquelles il se concrétise pour les salariés. Il faut réfléchir non seulement à la quantité mais également à la qualité des emplois proposés. Le lien avec les tensions sur le marché du travail et les problèmes de recrutement est ici évident.

Pour aborder la question de savoir ce qu'il pourrait être, il est tentant d'avoir pour référence celui des années 60. Le nouveau plein emploi s'annonce totalement différent : *« En caricaturant, le plein emploi du XX^{ème} siècle était dominé par un modèle que l'on peut qualifier d'industrialo-masculin. Celui-ci était tout à fait visible dans le cas de pays ayant adopté une protection sociale de type bismarckien. L'emploi du chef de famille est, dans ce cadre, le point d'ancrage principal de la sécurité sociale. Les droits des familles en découlent (les ayants droit précisément)¹ ».*

Le travailleur en emploi permanent et à temps plein assurait la protection de sa famille contre les aléas de la vie. Ce modèle, s'il subsiste encore, est bousculé par l'arrivée massive des femmes sur le marché du travail, les transformations de la structure familiale, la multiplication des emplois non permanents. Le champ de l'emploi s'élargit et se disloque à la fois, en de multiples formes. La gestion par les âges, défavorisant tant les jeunes que les salariés âgés, participe de cette démarche.

Se référer au seul objectif de 70 % de taux d'emploi à l'horizon 2010 risque d'occulter ces réalités. Dans le cadre même de cette approche quantitative, mais dans un objectif plus qualitatif, il serait nécessaire de tenir compte de la forme des contrats (CDI, CDD, intérim...), des surqualifications ainsi que des temps partiels, choisis et contraints. Sur cette question, deux tendances contradictoires semblent être à l'œuvre : d'une part, l'allongement de la durée des temps partiels se rapprochant du temps complet, avec l'amélioration tendancielle du marché du travail ; d'autre part, l'augmentation de la part du temps partiel choisis², facilité par la possibilité de retour ultérieur à temps plein. La multiplicité des formes d'emploi peut être facteur d'intégration et non d'exclusion si elle s'inscrit dans une succession d'étapes choisies et reconnues. La connaissance des réalités et la volonté politique des acteurs concernés sont ici indispensables.

Le problème se pose d'autant plus que les nouveaux emplois proposés sont majoritairement plus qualifiés et mettent en évidence la difficulté d'une partie des chômeurs et des personnes peu formées à les intégrer. La sous-qualification relative (en termes de formation initiale) d'une partie importante des salariés âgés risque, y compris dans la perspective d'un maintien ou d'un retour dans l'emploi, de les cantonner dans un cercle d'emplois dégradés.

¹ Gazier Bernard, in *L'Economie Politique*, n° 8, 4^{ème} trimestre 2000.

² Le temps partiel contraint en France est estimé par le CERC à 36 % des emplois concernés.

Les réflexions menées depuis plusieurs mois, autour de la remise à jour des perspectives du plein emploi s'articulent dans cette logique autour de trois axes :

- la diversification des emplois et les risques de précarisation de certains d'entre eux renforcent la nécessité de préciser les critères de l'emploi acceptable. Sous une désignation différente, Mme Dominique Méda parle de « *plein emploi de qualité* »¹ et M. Pierre Concialdi de « *plein emploi choisi* »² ;
- au-delà d'un objectif sur le taux d'emploi et la diminution de la durée de passage par le chômage, des garanties sur des trajectoires professionnelles tout au long de la vie active sont à mettre en place ;
- le plein emploi ne constitue que l'un des éléments d'un mode d'organisation sociale qui assure, dans les diverses sphères de l'activité et pas seulement dans le travail rémunéré, le « *caractère pluriel du développement humain* », pour reprendre l'expression de D. Méda.

Dans ces conditions, une clarification de la notion de plein emploi est nécessaire. Dans le cadre du présent rapport, la notion de plein emploi retenue est la suivante : **il s'agit de la concrétisation du droit au travail pour tous dans des conditions d'emploi convenables (quant à leur durée et à leur statut), adéquates quant à leur qualification et qui permettent à chacun d'exercer sa capacité de travail et de se voir reconnaître son utilité sociale.**

3. Les changements au travail

Sans entrer dans une analyse fine qui n'est pas dans l'objet de cette saisine, un constat synthétique des évolutions en cours et prévisibles est indispensable et cela afin d'aborder, dans ce contexte, la question d'une véritable gestion prévisionnelle des âges dans les entreprises. Nous insisterons donc sur les changements nécessitant de prendre en compte la notion d'âge.

a) Le contexte : les facteurs qui transforment en profondeur la façon de produire et de travailler

Cinq séries de facteurs, à l'œuvre dans les entreprises, semblent structurer, peut-être de manière durable, le monde du travail.

- Les nouvelles exigences des marchés et de la consommation

Sous l'effet conjugué de la mondialisation de l'économie, des comportements des consommateurs et des évolutions technologiques, on assiste à une transformation progressive des modes de compétition des entreprises et à la complexification des objectifs de la production qui en découlent.

- avec la mondialisation, de nouveaux pays viennent contester des situations acquises dans la compétition mondiale, conduisant les entreprises à y faire face. Elles se voient donc contraintes de renouveler leurs facteurs de compétitivité ;

¹ In « *Le Plein emploi de qualité, une figure du bien commun* », L'Economie politique, n° 8, 2000.

² In « *Un plein emploi au rabais ?* », L'Economie politique, n° 8, 2000.

- les nouvelles exigences des consommateurs et l'intensité de la concurrence obligent les entreprises à faire face à des demandes de plus en plus différenciées dans des temps de plus en plus réduits. C'est la fin de la production de masse dans de nombreux secteurs de l'économie, au profit d'une production en série plus limitée et moins standardisée ;
- la formidable augmentation du nombre de produits sur le marché intérieur entraîne les entreprises à faire évoluer leurs produits pour rester attractives ;
- la recherche des parts de marché à l'étranger nécessite aussi de fabriquer des variantes différentes des produits de base pour les adapter aux normes techniques ou culturelles de ces pays ;
- la concurrence exercée par les pays à bas salaires exige de viser des produits de qualité ;
- enfin, l'obsolescence de certains produits est tellement rapide qu'une véritable « course de vitesse » s'est engagée entre les producteurs.

Ce contexte conduit les entreprises à rechercher des modes de compétition de plus en plus complexes : compétition par la qualité, par la variété, par le temps (réduction des délais de livraison et réduction des cycles de développement), compétition par l'innovation qui entraîne une flexibilité d'anticipation.

Ainsi, l'instabilité des marchés, les nouveaux comportements des consommateurs, la recherche de qualité, le raccourcissement du cycle de vie des produits constituent le cadre dans lequel évoluent de nombreuses entreprises aujourd'hui. Afin de se maintenir, celles-ci tentent de développer des structures de productions flexibles, adaptables et ajustables aux demandes des marchés. Dans ce cadre-là, les entreprises recherchent les moyens d'impliquer et de faire coopérer leurs salariés à cette nouvelle donne, en s'appuyant sur leur capacité d'adaptation et d'innovation.

- Des technologies qui accompagnent et accélèrent les changements

L'essentiel est ici le développement de « l'automatisation flexible » tirant profit des innovations réalisées dans la microélectronique et la microinformatique : il s'agit des technologies programmables ou flexibles, caractéristiques des nouvelles exigences des marchés et des nouvelles organisations du travail.

Ces technologies permettent de produire non plus en séries homogènes, mais en séries de produits différenciés et diversifiés. Cependant, elles ne sont pas uniformément répandues dans toutes les entreprises. En fonction de choix économiques divers, elles peuvent coexister avec des technologies plus anciennes au sein de la même entreprise.

En revanche, les formes d'implication et de coopération qu'elles exigent des salariés, et notamment leur capacité d'initiative, entament sérieusement l'ancienne organisation du travail, nécessitant des adaptations permanentes. Les salariés sont confrontés, de façon constante, à de nouveaux modes de travail.

- De nouvelles façons de travailler

Nous pouvons distinguer quatre lignes de changement dans cette évolution. Acceptant le risque d'une trop grande simplification, nous avons choisi de ne retenir que les éléments qui nous paraissent agir fondamentalement sur la façon de travailler.

① Premier changement : le concept « d'opération » et la mesure de l'efficacité sont remis en cause.

Rappelons brièvement que l'élément central du modèle taylorien était le découpage du travail en « opérations » standardisées.

Celles-ci sont descriptibles et donc prescriptibles. Elles sont stables dans le temps, homogènes, relativement continues et individualisables dans un poste de travail. La mesure de l'efficacité correspond à la productivité de l'opération en termes de vitesse et de conformité à la prescription.

Ce modèle convient de moins en moins au contexte précédemment décrit, et ce pour plusieurs raisons :

- d'abord, en raison de la complexité de la production et de nombreux aléas (marchés, variété, technologies...), il devient techniquement de plus en plus difficile de décrire une opération ;
- la prescriptibilité devient alors impossible ;
- de ce fait, on passe à une définition des tâches par objectifs, rendant aux opérateurs une certaine autonomie ;
- enfin, la mesure de l'efficacité peut de moins en moins se décomposer en unités individuelles et le travail devient collectif.

La performance est moins liée à la vitesse d'exécution des opérations, mais surtout à la capacité de réagir à l'imprévu, de maîtriser une complexité de problèmes, de coordonner des actions. D'où une deuxième évolution.

② Deuxième changement : le concept de coopération taylorien est remis en cause.

Dans le modèle traditionnel, une fois que les tâches sont prescrites, la communication entre agents est réduite : le passage de la performance « locale » à la performance « globale » se réalise par l'addition de ces performances locales (vitesse, respect des normes), la coordination se faisant par le « bureau du planning » sans remettre en cause le postulat de base. Cette pratique est de moins en moins viable à l'heure actuelle.

La performance globale est davantage fonction de la qualité de l'organisation et des interactions entre opérateurs que de la vitesse d'exécution des opérations de base. Ces interactions consistent autant à échanger des données techniques et économiques qu'à construire en commun de nouveaux schémas d'action et à confronter pour cela des expériences où le vécu social « ordinaire » ne peut pas être dissocié de la professionnalité technique, qui sont devenues autant de capacités d'expertise.

③ Troisième changement : la séparation de temps et des lieux des actions d'apprentissage, de ceux des actions de production, est remise en cause.

Si dans le modèle taylorien, il existe un « découplage » très net entre les activités de production censées reproduire des procédures et des savoirs institués et les activités d'apprentissage, dans le nouveau contexte technico-économique, cette coupure devient un handicap. Dans ce cas, la maîtrise d'un nouveau procédé, d'un nouvel outil, ou d'une nouvelle organisation constitue, pour les opérateurs comme pour l'entreprise, un atout majeur.

La vitesse de ces changements nécessite un ajustement permanent et leur apprentissage peut difficilement être séparé de l'activité de production. Ce qui devient alors important, ce n'est pas tant de réagir rapidement à un aléa interne ou externe, à un événement qui peut être par exemple le lancement d'un nouveau produit, mais plutôt d'être capable d'apprendre à travers ces aléas, pour accroître la fiabilité, la prévisibilité, voire tout simplement les compétences. Tout dépendra alors de la capacité des acteurs de l'entreprise à créer les conditions d'utilisation de ces moments, comme occasion d'apprentissage et d'enrichissement des compétences.

④ Quatrième changement : la remise en cause de la spécialisation par fonction.

Ce phénomène est aujourd'hui bien connu. Le modèle taylorien avait le mérite de fournir un cadre de classement, de reproduction et de développement des métiers, c'est-à-dire des savoirs et des compétences techniques par la spécialisation par fonctions. On assiste de plus en plus à des recherches de décloisonnement des fonctions. Des structures horizontales par « projets » se développent.

Les conséquences de ces transformations sur les salariés sont importantes : il y a un développement de la polyvalence, qu'il s'agisse de polyvalence de postes ou d'une polyfonctionnalité (être capable d'assurer à la fois de la fabrication, de la maintenance, du contrôle qualité, etc.).

Cependant, si une polyvalence est utile dans le court terme, à plus long terme on constate deux risques importants : en premier lieu, un risque de perte de connaissance technique et de pertinence d'action dans le poste où la personne est temporairement affectée, et ce, à cause des rotations nécessaires aux projets. Et, en second lieu, un risque de perte de l'unité du métier et de l'identité au travail, les tâches relevant de fonctions différentes s'additionnant sans créer de synthèse.

En termes de formation, ces risques peuvent se corriger par un approfondissement du métier, tout en ouvrant ce métier à des apports venant soit d'une modification des objectifs productifs, soit de l'évolution de métiers connexes qui interpellent le métier considéré. Autrement dit, l'organisation doit faire du métier un « creuset », un socle intégrateur, qui se développe à la fois par sédimentation d'acquis et par créativité, à travers sa confrontation permanente à de nouveaux problèmes.

- L'emploi se déplace des grandes entreprises vers les PME

La tendance actuelle est à la réduction de la taille des établissements qui s'accompagne d'un processus de concentration financière. Si les grandes entreprises emploient de gros effectifs, 98,5 % des entreprises françaises sont des entreprises artisanales ou de petite taille. La diminution de la production de masse cède de plus en plus le pas à des établissements flexibles de petite, voire

très petite taille, capables de présenter une production diversifiée, adaptée aux nouvelles exigences des marchés et des consommateurs.

Par ailleurs, une pratique tend à se développer dans les entreprises : un grand nombre d'entre elles constituent des « réservoirs de flexibilité », en favorisant la création d'emplois hors de l'entreprise par la création de petites entreprises individuelles auxquelles elles achèteront ensuite des prestations de services.

- La tertiarisation des emplois

Le secteur des services emploie environ 70 % de la population active occupée et assure la majeure partie des créations de postes de travail. C'est un secteur très complexe dont les effectifs augmentent, notamment dans les professions sociales et médicales, les métiers du commerce, de l'information, de la communication, de conseil, d'enseignement, de restauration, de surveillance, de nettoyage, etc. Cette énumération souligne bien l'hétérogénéité du secteur en termes d'emploi, de statut, de rémunération et de conditions de travail.

De plus, nous assistons à un processus de tertiarisation générale des activités productives qui brouille les frontières entre les secteurs traditionnels de l'économie (primaire, secondaire, tertiaire).

Par ailleurs, le développement des services s'accompagne de modifications dans la nature du travail humain. Il s'agit d'un travail plus autonome, plus relationnel où les compétences diffèrent de celles requises par les activités dites productives.

La « qualification sociale » devient essentielle. Elle concerne de nombreux aspects comme la maîtrise du langage, les outils de la communication, le comportement, l'intuition, la capacité à s'intégrer à une équipe de travail dans des situations complexes. Les pratiques de recrutement de personnels surqualifiés sont fréquentes pour obtenir les garanties de ces potentialités. Mais le recours au travail précaire comme période d'observation l'est aussi.

Enfin, si les acquis de la formation initiale restent importants pour tenir ces postes, les compétences se construisent aussi dans d'autres lieux et en d'autres temps.

b) Des lignes de force se dégagent de ces évolutions

- Le travail change de nature et les repères de l'emploi deviennent flous

Avec les transformations décrites ci-avant, les tâches se complexifient de plus en plus. On assiste à un glissement du travail centré sur la matière vers un travail de plus en plus centré sur la relation entre les salariés et l'information. Celui-ci devient plus « intellectuel », plus « virtuel » et l'identité professionnelle des salariés se modifie continuellement.

Il en résulte une plus grande difficulté à décrire des tâches devenues moins tangibles que les anciens gestes professionnels ; s'opère alors un brouillage de la relation entre niveau de formation et qualification réelle du poste de travail, et une opacification de la relation entre l'offre et la demande d'emploi pour les chômeurs ou les salariés en position de mobilité, voire les jeunes sortant du système éducatif.

Ainsi, beaucoup de salariés ou de demandeurs d'emploi raisonnent en termes de « métiers », quand les entreprises qui embauchent raisonnent souvent en termes de « profils ».

- Une responsabilité croissante pour les salariés

Les changements résumés ci-dessus obligent les salariés à développer leurs capacités d'abstraction, de gestion de la complexité et leurs aptitudes à la communication. Tous les secteurs de l'économie sont concernés.

La qualification technique conservera toute son importance, mais il sera de plus en plus difficile d'anticiper dans ce domaine. Les emplois nécessiteront des salariés capables d'apprendre rapidement, de s'adapter à l'imprévu, de traiter de l'information, autant d'éléments qui rendent la qualification plus difficile à identifier, à formaliser et à évaluer.

De plus, la performance économique, qui dépend nécessairement de l'organisation des entreprises, reposera de plus en plus sur les collectifs de travail et leur capacité à progresser. Cette dimension collective est lourde d'exigences vis-à-vis des salariés, en termes de participation au collectif, d'exercice d'une responsabilité partagée. La question est ici de savoir si ces collectifs sont facteurs d'intégration ou, au contraire, d'exclusion pour les salariés en deuxième partie de carrière et/ou peu qualifiés, et quelles sont les organisations capables d'assurer cette intégration. En tout état de cause, cela réclame des droits d'intervention des salariés sur les orientations des entreprises.

D'une logique de poste - bien que cette dernière subsiste et se maintiendra dans certains secteurs - on passe de plus en plus à une logique de responsabilité et de résultats, à la fois collective et individuelle. De même, d'un système de contractualisation et de gestion de la relation au travail, fondé sur des règles collectives (conventions collectives, grilles de classification...), on évolue vers une gestion plus individuelle et la mise en place de la démarche fondée sur les compétences relève de cette logique. Aux progressions hiérarchiques et verticales garanties dans le cadre des grilles de classification, s'ajoutent des logiques de mobilité horizontale, prenant appui sur les capacités des individus, dont la reconnaissance est également essentielle. Encore faut-il, quand nous considérons la gestion des âges, que l'ensemble des capacités - et non seulement celles qui apparaissent liées au « dynamisme de la jeunesse » - soient analysées, utilisées et valorisées. Cette évolution ne saurait être imposée : sur ce point, rien ne se fera sans l'adhésion des intéressés et l'obtention pour ceux-ci de contreparties.

c) Les conditions de travail

L'enquête de la DARES sur les conditions de travail¹ mesure l'impact de ces évolutions sur le vécu quotidien des salariés. Ses résultats peuvent paraître contradictoires avec ce que nous avons développé plus haut, mais elles n'en sont souvent que la traduction concrète. La plupart des contraintes des salariés sont liées à la gestion du temps :

- progression des contraintes liées aux machines et à leur utilisation ;

¹ Bué Jennifer, Rougerie Catherine, « *L'organisation du travail : entre contrainte et initiative* », in Premières Synthèses, n° 321, août 1998.

- délais de plus en plus courts ;
- montée du travail répétitif dans certains métiers du tertiaire ;
- poids de la demande ;
- pression croissante du collectif de travail.

De l'une des rares enquêtes¹ liant évolution des conditions de travail et âge, il ressort :

- d'une part, un sentiment de dégradation lié à l'âge, identique dans le secteur secondaire et dans le secteur tertiaire ;
- d'autre part, le ressenti d'une aggravation autour de la quarantaine, bien avant la fin de carrière.

Selon cette même enquête, tout se passe comme si les salariés subissaient la conjonction de difficultés croissantes après 40 ans. Trois facteurs de difficultés sont évoqués par les intéressés :

- la mise en position croissante de dialogue avec les usagers et les clients, surtout dans le tertiaire. Il s'agit d'un changement difficile à gérer : considéré comme personnel, le travail devient interpersonnel et s'ouvre à l'extérieur ;
- le changement accéléré des produits ou des services, apprécié dans une complexité croissante par les salariés, nécessitant un réapprentissage permanent qui mobilise peu les connaissances acquises en formation initiale, de plus en plus lointaines... ;
- l'hétérogénéité croissante de la demande, obligeant à une « gymnastique intellectuelle » que de longues années de travail parfois répétitif n'ont pas appris à mettre en œuvre.

Faute d'une prise en compte suffisante de ces difficultés, il n'est pas étonnant que la préretraite apparaisse, pour le salarié, comme la solution la meilleure. Il est évident que plus les conditions de travail sont difficiles, plus ce souhait apparaît comme une réalité.

Par exemple, en ce qui concerne plus particulièrement le travail posté, lors de l'enquête citée ci-dessus, la question suivante avait été posée : « *Si demain des négociations s'ouvraient sur les compensations aux contraintes de travail, que souhaiteriez-vous ?* »²

¹ CFDT, enquête « *Travail en questions* », cf. annexe n° 4.

² Questionnaire concernant 2 404 salariés des secteurs de la chimie, de la pharmacie, du caoutchouc et de la plasturgie (1999) :

- moins de 30 ans : 337 réponses ;
- de 30 à 50 ans : 1 700 réponses ;
- plus de 50 ans : 367 réponses.

Tableau 9 : Réponses données par les travailleurs postés

	Moins de 30 ans	30-50 ans	Plus de 50 ans
Primes	15 %	6 %	2 %
Congés supplémentaires	20 %	23 %	15 %
Retraite anticipée	23 %	38 %	62 %
Réduction du temps de travail	11 %	13 %	12 %
Primes + RTT	26 %	16 %	7 %
Compte épargne temps	2 %	2 %	1 %
Autres	3 %	2 %	1 %
	100 %	100 %	100 %

Source : CFDT, Enquête « Travail en questions ».

A la lecture de ce tableau, il apparaît que 62 % des 367 individus âgés de plus de 50 ans interrogés souhaitent une retraite anticipée, tandis que 27 % souhaitent un allègement de leur temps de travail, soit par des congés supplémentaires (15 %), soit par une réduction de sa durée (12 %). Cette aspiration pourrait justifier un développement des préretraites progressives.

4. Les trajectoires professionnelles : incertitude et complexité

Une certitude : l'incertitude est - et sera de plus en plus - une constante.

L'horizon temporel des acteurs économiques semble s'être raccourci, rendant difficile tout exercice de prospective. Face à un avenir incertain, toute décision économique, qu'elle concerne un investissement ou un recrutement, apparaît risquée. Comme le souligne M. Hugues Bertrand, directeur du Centre d'études et de recherches sur les qualifications (CEREQ)¹, les entreprises doivent et devront se donner en permanence les moyens de corriger, d'adapter leurs trajectoires, d'infléchir les choix, de modifier leur configuration technologique et organisationnelle.

Les premiers concernés par cette évolution sont les salariés, qui doivent accompagner ces mouvements, les subir ou y contribuer, s'adapter, apprendre, évoluer. Horizon court et rentabilisation rapide d'un côté, gestion d'une carrière et capacité d'évolution de l'autre, engendrent tensions et contradictions. Le temps de l'entreprise et celui du salarié se recourent de moins en moins. Ce problème avait été en partie résolu jusqu'à présent par l'embauche de main-d'œuvre surqualifiée, donc considérée comme rapidement adaptable, et par l'utilisation de contrats courts. Le retour du plein emploi et les tensions sur le marché du travail vont amener les entreprises à s'appuyer davantage sur les compétences existantes de leurs salariés, quel que soit leur âge, et à davantage cibler et individualiser les actions de formation.

Les trajectoires professionnelles, elles aussi, seront de plus en plus complexes et discontinues. La « linéarité » de la carrière, qui reposait essentiellement sur l'entreprise, sera de plus en plus gérée par les individus eux-mêmes. Cela pose le problème des garanties collectives qui étaient liées au statut du salarié dans l'entreprise. Celles-ci demeurent, à l'évidence, nécessaires mais elles devront être adaptées à cette évolution, en accompagnement des personnes,

¹ Intervention au séminaire européen de Biarritz, décembre 2000.

et ce, quelle que soit leur situation. Faute de quoi les risques de dualisation, voire d'exclusion, ne manqueraient pas de se concrétiser.

Les constats des évolutions en cours pourraient, de façon bien schématique, amener à distinguer trois « cercles » de salariés :

- les salariés en « emploi à vie » ou du moins stable. Cette catégorie recouvre des réalités bien différentes : salariés titulaires des fonctions publiques ou du secteur public ; salariés des secteurs ou d'entreprises ayant réussi à fidéliser ou à optimiser leur main-d'œuvre par une adaptation permanente, des déroulements de carrière acceptés et une mobilité professionnelle valorisante ; salariés tenus de rester dans la même activité, suite à différentes contraintes (monoactivité sur un territoire) ;
- les salariés ayant choisi de gérer leur carrière de projet en projet, sans attachement à une firme ou à une entreprise, construisant leur professionnalité par des expériences diverses. Les tensions sur le marché du travail vont certainement permettre la multiplication de ces parcours ;
- les salariés « interchangeables » subissant leur mobilité, aux parcours hachés, dont les expériences professionnelles se suivent sans cohérence, s'annulant au lieu de se compléter, passant au travers d'institutions et de mesures souvent mal coordonnées. Ce type de parcours touche surtout les jeunes, les personnes pas ou peu qualifiées, mais aussi les salariés en deuxième partie de carrière.

Quelle que soit la situation, chacun devra apporter une part importante à l'élaboration de sa stratégie d'évolution professionnelle. Mais cette stratégie peut être perdante et créer l'exclusion. Il est important de reconstruire des repères collectifs, de mettre en place ou de faire évoluer des dispositifs d'accompagnement, professionnels et territoriaux.

B - UN LOURD HÉRITAGE : LA GESTION PAR LES ÂGES

Le vieillissement prévisible dans les années à venir de la population au travail met en exergue la notion même de « salarié âgé ». Si l'âge peut apparaître comme un critère fortement discriminant sur le marché du travail, il semble nécessaire de réfléchir à cette notion pour mieux appréhender les problèmes. Il s'agit également d'analyser la situation des salariés vieillissants aujourd'hui et de voir comment sont gérées les situations au niveau des entreprises mais également du territoire. Nous assistons plus à une gestion, voire à un ajustement, par les âges qu'à une gestion des âges, avec ce qu'elle peut avoir d'excluant : le salarié est alors considéré ou trop « jeune » pour avoir acquis toutes les compétences nécessaires à l'exercice de son métier, ou trop « vieux » avec des compétences obsolètes.

1. Construction sociale des âges et stigmatisation des salariés vieillissants

La notion d'âge¹ et les attributs qui lui sont associés est la résultante d'un processus de construction sociale : l'âge n'a pas la même signification et n'a pas les mêmes implications à toutes les époques données et dans toutes les civilisations. De même, les images accolées à telle catégorie ou groupe social évoluent et diffèrent du simple constat biologique. S'il est d'usage courant aujourd'hui de parler de jeunes ou de vieux, les seuils d'âge pour délimiter et caractériser ces groupes évoluent, non seulement à un niveau sociétal mais également dans le travail. M. Patrice Bourdelais, historien et démographe, dans son ouvrage sur l'histoire du vieillissement de la population française, rappelle que l'image de la vieillesse a évolué au cours du temps. Par exemple, dans l'Antiquité grecque ou latine, le vieillard était un personnage socialement valorisé, détenant pouvoir et sagesse alors que dans les sociétés chrétiennes médiévales, « *c'est l'image du vieillard dégradé, objet de répugnance qui s'impose* »². Ainsi, l'âge n'est jamais un phénomène donné à observer tel quel, mais au contraire un phénomène soumis à de fortes évolutions, ces dernières n'étant que le résultat de mutations et de représentations sociales plus globales. L'idée à laquelle nous nous référons est celle de la notion d'âge comme construit social.

a) La notion d'« *homo æconomicus* » à dépasser.

Si l'idée précédente peut apparaître comme évidente, il est tout de même important de la pointer, eu égard à la notion d'âge conçue uniquement dans la logique économique néoclassique, dominante encore de nos jours. Les notions d'« âge » et de « salarié âgé » n'existent pas en tant que telles, seule prédomine l'image d'un homme qui serait un modèle unique, invariable, directement insérable dans un système économique global.

L'homme imaginé par Taylor à travers l'organisation scientifique du travail n'a pas d'âge, puisque l'organisation du travail est faite pour un travailleur « moyen » qui doit être « *un homme, et un homme jeune, en bonne santé, stable dans le temps et interchangeable* »³. De façon plus concrète, M. Xavier Gaullier parle de « *société libérale dynamique, mais qui (...) privilégie un homo oeconomicus performant et abstrait, l'âge n'ayant plus d'importance, sauf comme problème privé* »⁴.

C. Teiger et R. Vilatte confirment cette idée. Ils considèrent que « *dans le travail, introduire explicitement l'idée d'une évolution du travailleur avec l'âge, risque de conduire immédiatement à une remise en cause fondamentale des principes tayloriens ; ils sont fondés, en effet, sur une représentation du travailleur "moyen"* »⁵.

¹ Cf avis du Conseil économique et social sur « *Les personnes âgées dans la société* » du 23 mai 2001 (rapporteur : M. Maurice Bonnet).

² Bourdelais P., « *L'âge de la vieillesse, histoire du vieillissement de la population* », Ed. Odile Jacob, coll. « *opus* », 1994 (réed. 1997).

³ Marechal P., Blosseville J.-M., « *Les structures d'âge par profession* », Paris, CEREQ, juillet 1979.

⁴ Gaullier X., « *Réinventer la retraite* », *Le Débat*, n° 89, mars/avril 1996.

⁵ Teiger C., Vilatte R., « *Conditions de travail et vieillissement différentiel* », *Travail et Emploi*, n° 16, avril-juin 1983.

De ce point de vue, il est regrettable que les entreprises soient toujours à la recherche de ce travailleur « idéal » puisque l'âge est un facteur essentiel de variabilité de la main-d'œuvre : il entraîne non seulement une variabilité selon les individus, mais aussi pour un même individu avec le temps, et entre les individus, en fonction des emplois qu'ils occupent. L'intérêt des études ergonomiques menées en France depuis de nombreuses années est de pointer cette variabilité du vieillissement entre les individus. En fonction des parcours antérieurs individuels et des conditions ou de l'organisation du travail en place, le vieillissement d'un individu peut varier et s'accroître. Mais l'individu n'est pas un acteur passif des changements qui s'opèrent en lui avec l'avance en âge. Face à ces changements, celui-ci va mettre en place des stratégies de compensation pour remédier à certaines défaillances. Il va par exemple davantage anticiper le travail futur ou les actions à mettre en œuvre afin de se mettre à l'abri de l'imprévu. Le problème se pose lorsque l'organisation ou les conditions de travail sont modifiées et limitent la marge de manœuvre de ces personnes et leurs possibilités d'anticipation. Par conséquent, le fait pour les entreprises de ne pas reconnaître les changements de leur main-d'œuvre en fonction de l'âge relève d'une volonté de dissimuler ou d'atténuer une réalité, cette dernière impliquant de fait une complexification des modes de gestion du personnel et d'organisation interne.

b) Vers l'analyse de la notion d'âge comme construit social

La notion d'âge, au-delà de sa dimension et de ses contraintes purement biologiques, ne serait donc qu'un construit social, variable selon les époques. L'analyse que fait A.-M. Guillemand de la vieillesse en est une bonne illustration. Elle montre que les politiques sociales ont construit socialement une position dépendante pour le groupe d'âge « personnes âgées » : « *Ainsi, plutôt que de prévenir la perte d'autonomie, ces programmes (publics) auraient paradoxalement contribué à renforcer la construction sociale de la vieillesse comme temps de la dépendance et de la ségrégation sociale* »¹

Il en est de même pour les politiques d'action sociale ou d'emploi qui « *ont contribué à construire la catégorie âgée comme catégorie dépendante socialement et économiquement* ».²

Ainsi, catégoriser, ériger un groupe de personnes en catégorie, revient à les stigmatiser et à procéder à une forme d'étiquetage social, selon les notions définies par E. Goffman³. Même si cet auteur fait référence à des stigmates profonds, la transposition de sa thèse pour ce qui touche au stigmate de l'âge est intéressante. Ainsi, comme le dit E. Goffman, « *Un stigmate représente en fait un certain type de relation entre l'attribut et le stéréotype* », ce trait portant atteinte à la personne dès lors qu'elle la discrédite aux yeux des autres et qu'elle la classe dans une catégorie « hors norme ».

¹ Guillemand A.-M., « *Le déclin du social* », Paris, PUF, 1986.

² Ibid.

³ Goffman E., « *Stigmate, les usages sociaux des handicaps* », Le sens commun, les Editions de Minuit, Paris, 1975.

Par conséquent, le fait même de parler de la catégorie « des salariés de plus de 50 ans » n'est pas anodin et sans implication. Dès que l'on prononce cette expression et, *a fortiori* quand on prétend l'utiliser de manière concrète¹ ou en étudier les diverses implications, on ouvre la voie à la stigmatisation, aux représentations négatives auxquelles elle renvoie et aux discriminations concrètes qu'elle engendre.

Il s'agit alors de se demander s'il n'est pas erroné de se pencher sur un problème en se basant sur une catégorie dont l'existence dans les faits reste pour le moins imprécise. Comme l'indique P. Bourdieu, quand la sociologie aborde le problème des jeunes² (et par corrélation « des vieux »), « *le réflexe professionnel du sociologue est de rappeler que les divisions entre les âges sont arbitraires* ». Les classifications par âge ne seraient donc pas anodines, abstraites, sans conséquence, puisque, selon cet auteur, « *elles reviennent toujours à imposer des limites et à produire un ordre auquel chacun doit se tenir, dans lequel chacun doit se tenir à sa place* ».

Si dans ses analyses, A.-M. Guillemard montre que la notion d'âge avancé a été construite de fait par les politiques publiques, P. Bourdieu, quant à lui, met en avant l'idée de lutte sociale comme déterminant principal de la construction sociale des âges, « *la frontière entre jeunesse et vieillesse est dans toutes les sociétés un enjeu de lutte (...). La jeunesse et la vieillesse ne sont pas données, mais sont construites socialement, dans la lutte entre les jeunes et les vieux. Les rapports entre l'âge social et l'âge biologique sont très complexes* ».

Ces deux analyses se rejoignent et se complètent pour dire avec P. Bourdieu que « *l'âge est une donnée biologique socialement manipulée et manipulable* ». En effet, l'image de l'âge n'est-elle pas manipulée dans un sens ou dans un autre selon les besoins de la société à un moment donné ? En période de croissance ou de guerre, l'âge est un facteur de valorisation et on cherche à maintenir le salarié âgé dans son emploi. En période de crise, comme celle que nous vivons encore en partie, on insiste au contraire sur le fait qu'il n'est pas assez productif ou apte au changement et on cherche à le rejeter hors du système de production³.

¹ Cf. les dispositifs publics des politiques de l'emploi qui visent des « cibles » précises (exemple des CES pour les plus de 50 ans) et qui renforcent ainsi, voire même, créent des catégories ex-nihilo : « *Les formules législatives se sont succédé à une cadence rapide, mais leur trait commun a été de viser des "cibles" étroitement définies : les femmes (...), les jeunes, (...), sans parler des étrangers et des travailleurs les plus âgés, pour lesquels le principe de non-discrimination en matière de licenciement trouve son exact contraire dans (...) la mise en préretraite* » (p.96) ; « *La juridicisation de catégories statistiques donne à ces catégories une valeur normative aux effets souvent incontrôlés* » (p. 225), in Supiot A., « *Critique du droit du travail* », Paris, PUF, 1994.

² Bourdieu P., « *Questions de sociologie* », Les Editions de Minuit, Paris, 1984.

³ Gaullier X., « *L'avenir à reculons* », Editions ouvrières, Paris, 1982.

Dans l'entreprise, c'est au travers des pratiques manageriales et gestionnaires que l'âge, critère de sélection, est devenu stigmatisant pour les anciens, en érigeant quelques seuils d'exclusion, quel que soit leur potentiel et aptitude. Les travaux des ergonomes et les expériences étrangères ont pourtant montré à quel point l'expérience des anciens pouvait être un atout¹.

2. Les salariés âgés, une richesse gaspillée

2.1. Une spécificité française

La France est marquée par un certain nombre de spécificités dont l'analyse peut se révéler heuristique dans une perspective de comparaison internationale. La distribution sur le cycle de vie a connu, lors des vingt dernières années des bouleversements majeurs. D'une part, en raison de l'allongement de la scolarité, les jeunes font une entrée plus tardive sur le marché du travail. D'autre part, la France connaît des taux d'activité et d'emploi particulièrement bas comparativement à l'ensemble des pays européens pour la classe d'âge des 55-64 ans. La vie au travail tend donc à se raccourcir aux deux extrémités et concerne désormais principalement les groupes d'âges médians. Ainsi, « *la France a les étudiants les plus vieux du monde et les retraités les plus jeunes des pays comparables* »². Les disparités constatées au niveau des taux d'emploi révèlent une participation plus faible des salariés de ces groupes à l'activité réelle.

Tableau 10 : Taux d'emploi total femmes et hommes, printemps 2000

	Hommes et femmes		
	de 50 à 54 ans	de 55 à 59 ans	de 60 à 64 ans
EU-15	70,0	51,9	22,6
Belgique	61,0	37,9	12,4
Danemark	80,7	72,6	30,8
Allemagne	74,3	56,4	19,6
Grèce	61,8	48,2	31,3
Espagne	58,4	46,0	26,4
France	74,9	48,1	10,2
Irlande	64,6	53,2	35,8
Italie	58,1	36,5	18,0
Luxembourg	66,7	40,9	14,3
Pays-Bas	71,4	54,1	18,5
Autriche	72,1	42,5	12,2
Portugal	71,9	58,2	45,1
Finlande	80,1	58,5	22,9
Suède	83,9	78,6	46,0
Royaume-Uni	76,1	63,3	36,1

Source : Mission INSEE du CES (données : Eurostat, Enquête sur les forces de travail 2000).

¹ Sur la question spécifique des salariés âgés handicapés, voir « *La prise en charge des personnes vieillissantes handicapées mentales* » (rapporteur : Mme Janine Cayet), rapport et avis du Conseil économique et social du 25 novembre 1998 (J.O. du 3 décembre 1998) et « *Situation de handicap et cadre de vie* » (rapporteur : M. Vincent Assante), rapport et avis du Conseil économique et social du 13 septembre 2000 (J.O. du 20 septembre 2000).

² Gaullier X., « *Les temps de la vie. Emploi et retraite* », Paris, éditions Esprit, 1993.

Une analyse par classes d'âge montre que les taux d'emploi ne sont pas homogènes au sein de l'Union européenne (UE). S'ils passent, globalement, de 70,0 % pour la tranche 50-54 ans à 51,9 % pour la tranche 55-59 ans, des disparités fortes existent entre les quinze pays membres.

Pour la France, le taux d'emploi des 50-54 ans est, avec 74,9 %, supérieur de 4,9 points à la moyenne de l'Union européenne. Notre pays se situe ainsi en cinquième position, juste après les trois Etats nordiques (Suède, Danemark et Finlande) qui présentent des taux supérieurs à 80 % et à peu près au même niveau que le Royaume-Uni (76,1 %) et l'Allemagne (74,3 %). Elle précède donc, sur ce plan, les dix autres pays. Les Pays-Bas, par exemple, ont un taux d'emploi inférieur de 3,5 points pour cette tranche d'âge. Le tableau 10 écarte en conséquence clairement l'hypothèse d'une « trappe à inactivité » en France avant 55 ans.

A partir de cet âge, les taux d'emploi reculent dans tous les pays mais le phénomène est beaucoup plus marqué en France : avec un taux d'emploi de 48,1 % pour la tranche 55-59 ans, notre pays connaît un recul de 26,8 points d'une tranche à l'autre alors que le recul moyen au sein de l'Union n'est que de 18,1 points. Seule l'Autriche (- 29,6 points) présente un reflux plus important. La France se retrouve ainsi en dixième place avec un taux inférieur de 3,8 points par rapport à l'ensemble de l'Union européenne (et même de 30,5 points par rapport au premier, la Suède, qui n'a enregistré qu'un recul de 5,3 points entre les deux tranches d'âge étudiées). Il apparaît donc qu'il existe bien une spécificité française, une « cloison invisible » à 55 ans.

Tableau 11 : Taux d'emploi des femmes et des hommes, printemps 2000

	Femmes			Hommes		
	de 50 à 54 ans	de 55 à 59 ans	de 60 à 64 ans	de 50 à 54 ans	de 55 à 59 ans	de 60 à 64 ans
EU-15	57,7	40,6	14,7	82,5	63,4	30,9
Belgique	45,5	24,2	7,0	76,4	52,2	18,1
Danemark	77,8	64,1	23,1	83,9	79,9	37,9
Allemagne	64,7	46,6	12,1	83,8	66,1	27,2
Grèce	39,5	29,6	20,0	84,6	69,3	43,9
Espagne	35,6	24,8	14,8	82,1	68,4	39,5
France	66,1	42,5	9,8	83,8	53,8	10,6
Irlande	46,4	33,7	18,9	82,3	71,6	52,7
Italie	37,8	22,9	7,5	78,9	50,8	29,4
Luxembourg	n.d.	n.d.	n.d.	85,7	54,5	20,0
Pays-Bas	55,5	38,6	11,0	86,7	69,2	26,3
Autriche	60,6	25,7	7,8	83,8	60,0	16,9
Portugal	59,9	47,0	37,4	85,1	71,1	54,1
Finlande	79,4	60,1	20,3	80,5	56,8	25,8
Suède	83,7	76,6	43,2	84,0	80,4	49,1
Royaume-Uni	70,4	55,9	25,4	81,8	70,8	47,3

Source : Mission INSEE du CES (données : Eurostat Enquête sur les forces de travail 2000).

Cette spécificité est confirmée par un analyse selon le sexe (tableau 11) qui montre, cependant, une situation encore plus spectaculaire pour les hommes que pour les femmes. Le taux d'emploi des femmes en France, supérieur de 8,4 points par rapport à la moyenne de l'Union européenne pour la tranche 50-

54 ans (66,1 % contre 57,7 %) recule certes plus rapidement (- 23,6 points contre - 17,1 points pour l'ensemble des Quinze). Le taux d'emploi des femmes dans notre pays (42,5 %) demeure néanmoins légèrement supérieur à la moyenne de l'UE pour la tranche 55-59 ans (40,6 %).

Pour les hommes, en revanche, le taux d'emploi en France – légèrement supérieur de 1,3 point pour la tranche 50-54 ans par rapport à l'ensemble de l'Union (83,8 % contre 82,5 %) – fléchit de 30 points entre les deux tranches d'âge étudiées alors que la moyenne de l'Union européenne ne recule que de 19,1 points. Seul le Luxembourg connaît un recul plus important (31,2 points). Avec un taux d'emploi revenu à 53,8% pour la tranche 55-59 ans, notre pays présente alors un écart négatif de 9,6 points sur l'ensemble des Quinze (63,4 %). Deux pays seulement, la Belgique (52,2 %) et l'Italie (50,8 %), ont alors un taux d'emploi plus faible.

2.2. *Un mouvement ancien de politique de sortie anticipée du marché du travail*

Depuis vingt ans, la quasi totalité des Etats membres connaissent une baisse constante des taux d'activité aux âges élevés notamment pour la classe d'âge des 60-64 ans. La France est cependant l'un des pays où cette baisse a été la plus forte et la plus marquée et ce bien avant l'âge légal de la retraite à taux plein. Les taux d'emploi masculins du groupe d'âge 55-64 ans ont baissé de 67,1 % en 1975 à 38,4 % en 1997¹. Ainsi, en France, le modèle de l'activité après 55 ans tendait à devenir un modèle minoritaire alors même que l'âge légal de la retraite à taux plein est de 60 ans.

En fait, dans l'ensemble des pays européens, différents mécanismes se sont progressivement mis en place et substitués à la retraite pour réguler la sortie du marché du travail des travailleurs vieillissants. Concernant la France, l'histoire du développement des prises en charge de la sortie précoce d'activité peut être retracée schématiquement en quatre phases² :

① La première phase correspond au lancement des préretraites du Fonds national de l'emploi (FNE) en 1963 et symboliquement à la reconversion de toute l'industrie sidérurgique frappée de plein fouet par la crise. Il s'agit d'une période (du milieu des années soixante au milieu des années soixante dix) pendant laquelle sont menées des politiques de modernisation et de reconversion, essentiellement dans les industries lourdes qui souffrent d'excédent de main d'œuvre. Les réductions d'effectif ont été réalisées dans le cadre de programmes de préretraite d'entreprise ou de formules de dispense d'activité. Ces formules sont conventionnelles et s'appliquent sectoriellement et géographiquement. A l'époque, ni le chômage, ni le financement des retraites ne posent problème. Il est facile d'aider à la restructuration de certaines industries en crise.

② La deuxième phase se situe entre le milieu des années soixante-dix et le début des années quatre-vingts. En 1975, face à la crise économique et la nécessité de résorber le chômage, trois objectifs coexistent entre les différents acteurs sociaux qui vont favoriser l'éviction des salariés âgés.

¹ Source OCDE - statistiques de la population active.

² Les développements suivants se basent sur l'essentiel sur les analyses faites par A. M. Guillemard (1990, 1993).

Pour l'Etat, il s'agit, d'une part, de soutenir la restructuration de l'économie française et, d'autre part, de lutter contre le chômage des jeunes qui ne cesse de croître. A cette fin, les programmes de sortie précoce d'activité vont être étendus et généralisés de la Garantie de ressources licenciement à l'Allocation spéciale de préretraite FNE (AS-FNE).

Pour les entreprises, essentiellement les grandes, il s'agit de restructurer leur appareil productif. Dans ce cadre, le salarié âgé est jugé comme inapte aux changements et il paraît préférable de s'en débarrasser.

La position des syndicats est, quant à elle, nécessairement difficile ; ceux-ci sont en effet souvent placés devant une alternative qui les amène à négocier des préretraites pour éviter des licenciements secs. Dans une logique de défense de l'emploi, ils sont aussi favorables à un abaissement de l'âge de la retraite (légalisé en 1982).

Enfin, si on s'intéresse aux salariés proprement dits, cet arrêt précoce de l'activité est vécu comme un traumatisme social. Il s'agit de la remise en cause brutale d'une vie passée au travail, très souvent dans la même entreprise.¹

③ La troisième phase correspond à celle des années quatre-vingts. Le débat social s'exprime entre syndicats, patronat et Etat autour de la solution consensuelle de la sortie précoce d'activité pour les salariés âgés à travers l'usage massif des préretraites. La question tourne alors essentiellement autour de savoir qui prend en charge financièrement ces mesures, entre les partenaires sociaux et le régime d'assurance chômage ou bien l'Etat.

Les entreprises, quant à elles, ont à l'époque un comportement plutôt opportuniste. Il s'agit avant tout de se débarrasser d'une main-d'oeuvre peu qualifiée sans avoir pour autant recours au licenciement sec.

④ La quatrième phase correspond au début des années quatre-vingt-dix avec la révision des logiques antérieures. Après avoir usé et abusé des dispositifs de cessation anticipée d'activité, on assiste à un revirement de situation et à la tentative d'une mise en place d'une politique de maintien dans l'emploi des salariés vieillissants. En effet, face à un marché de l'emploi qui se dégrade et à la prise de conscience des problèmes posés par l'évolution démographique et ses conséquences possibles, l'Etat révisé sa position. Il va d'une part, limiter la signature des conventions AS-FNE et, d'autre part, assouplir en 1992-93 le dispositif public de préretraite progressive afin de favoriser le maintien à temps partiel des salariés vieillissants. D'une logique d'éviction des salariés vieillissants, l'Etat passe à une logique de maintien. Par ailleurs, les entreprises ont déjà restructuré leur pyramide des âges et doivent faire face à de nouveaux problèmes.

Finalement, tout s'est passé comme si s'était dégagée une acceptation ambiguë, voire paradoxale, de l'ensemble des acteurs, au sujet du mouvement massif de sortie précoce d'activité des travailleurs vieillissants en France. C'est à partir de motivations et d'intérêts différents de chacun des acteurs, pouvoirs publics, entreprises, syndicats et salariés, que s'est produite cette évolution. Au-delà des différences, un compromis implicite a vu le jour sur la base de l'idée

¹ Troadec Thomas, « *L'âge des extrêmes* », in *Retraite et société*, CNAV, n° 24, 1999.

centrale suivante : « *Il valait mieux un inactif âgé plutôt qu'un jeune chômeur* ». Acceptable par les salariés âgés (retraite anticipée à des conditions financières convenables et sentiment de participer à la cohésion sociale), avantageuse pour les pouvoirs publics (moyen de lutte contre le chômage) et les entreprises (facilité de gestion à un coût modeste), cette voie ne pouvait qu'être plébiscitée. Ainsi, c'est une véritable culture de la préretraite qui s'est progressivement instaurée et diffusée à l'ensemble de l'économie.

Désormais, cette solution est remise en cause au vu notamment des perspectives démographiques et des coûts financiers et sociaux qu'elle engendre : les seules dépenses publiques d'incitation au retrait d'activité se sont élevées à 28 milliards de francs en 1998 (4,3 milliards d'euros), soit une baisse de 3,3 % en un an, auxquels s'ajoutent les dépenses liées aux systèmes de préretraite d'entreprise¹. Il est apparu nécessaire de favoriser le maintien des salariés âgés au travail. Pour autant, les dispositifs de cessation anticipée d'activité n'ont pas disparu. L'Etat, bien que conscient des enjeux, ne peut supprimer du jour au lendemain des droits qui apparaissent comme acquis et légitimes pour certaines catégories de salariés.

La situation semble toutefois paradoxale : les pouvoirs publics cherchent à inverser la « préférence sociale » pour les mesures de cessation anticipée d'activité dans un contexte où autant les entreprises, les syndicats que les salariés continuent à revendiquer un départ précoce. Pour accompagner ces évolutions, un ensemble de dispositifs s'est progressivement mis en place. Censés répondre chacun à des besoins spécifiques, ils ont contribué à populariser et généraliser les pratiques de départs anticipés, jouant même parfois la concurrence entre eux.

Au final, quels dispositifs préexistent aujourd'hui et comment les différents acteurs les utilisent-ils ?

a) Les principaux dispositifs actuels en France²

Bien que l'amendement Delalande, institué en 1987 et durci en 1999, vise à protéger le licenciement des salariés de plus de 50 ans, on dénombre un certain nombre de dispositifs publics concernant les salariés en fin de carrière et facilitant leur éviction³ : préretraite totale (convention AS-FNE), dispositif public de préretraite progressive créé en 1985, préretraites contre embauches (ARPE), dispositif de cessation d'activité de certains travailleurs salariés (CATS). Des schémas voisins d'incitation au départ anticipé ont été mis en place pour l'agriculture, dans un premier temps, puis pour les commerçants et artisans. De philosophie différente, ces dispositifs ont en effet comme point commun de permettre le départ de salariés dits « âgés » (58 ans, voire 55 ans) avant l'âge normal de la retraite à taux plein. Seul le dispositif de préretraite progressive peut faire figure d'exception puisqu'il vise au maintien à temps partiel des salariés

¹ Roguet Brigitte, « *La dépense pour l'emploi en 1998* », in Premières Synthèses, DARES, n° 15.1, avril 2001.

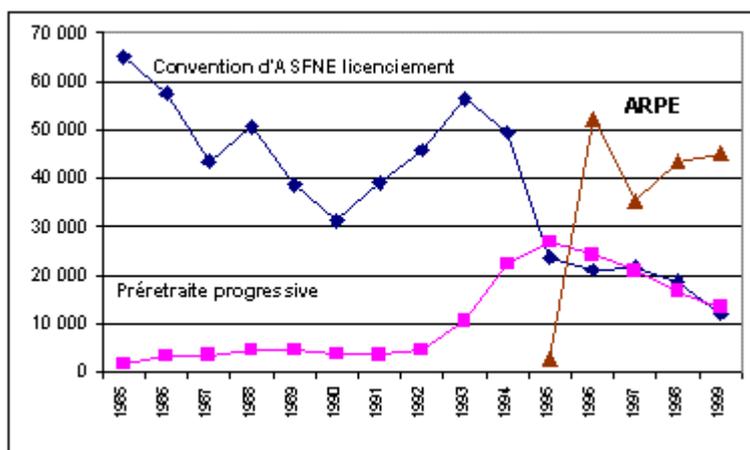
² Cette partie reprend pour une large part un article en cours de parution : Mélan S., « *Cessation anticipée d'activité : une difficile convergence entreprise/Etat* », in : M. Legrand (dir.), « *La retraite, une révolution silencieuse* », ERES, (à paraître) ; voir également l'étude du Conseil économique et social sur « *Les interventions de l'Etat en faveur des salariés licenciés âgés de plus de 55 ans* » du 27 mai 1997 (rapporteur : Olivera Djukic).

³ Voir annexe n° 5 pour le détail des dispositifs.

âgés. Mais celui-ci est le plus souvent utilisé, à travers l'annualisation des heures de travail et le compte épargne temps, comme un dispositif de sortie. Le graphique 33 montre d'ailleurs un effet de « cannibalisme » lorsque coexistent des mesures de préretraite progressive et de préretraite totale, ces dernières ayant tendance à s'imposer.

En parallèle, deux dispositifs viennent compléter les mesures précédentes afin de prendre en charge les chômeurs âgés pour qui le retour sur le marché du travail est difficile voire utopique. Ce sont les dispositifs transitoires accessibles aux chômeurs indemnisés (ASA et ACA). Il faut souligner que le dernier accord UNEDIC du 1^{er} janvier 2001, relatif à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage, affiche une nouvelle approche des personnes privées d'emploi qui inclut les individus âgés de plus de 50 ans.

Graphique 33 : Entrées annuelles dans les dispositifs de préretraite



(champ : France métropolitaine)

Source : UNEDIC, statistiques de paiement - graphique : Mission INSEE du CES.

Les politiques en matière de cessations anticipées d'activité apparaissent contradictoires. Officiellement, le maintien des salariés vieillissants est jugé souhaitable, mais en même temps, sous couvert de lutte contre le chômage, on continue à subventionner des dispositifs qui les excluent (excepté le dispositif de préretraite progressive dont les résultats ne sont pas probants).

Ces dispositifs sont à la fois l'expression et l'outil facilitateur d'une culture de départs anticipés. L'essentiel est bien maintenant dans l'intérêt du maintien ou du retour dans l'emploi. Les mesures d'accompagnement des salariés et d'activation des dépenses trouveront tout leur sens dans le cadre d'une gestion prévisionnelle des âges.

Toutefois, l'utilisation de ces dispositifs peut paraître contraignante et inadaptée au cas de certaines entreprises. L'enjeu est alors de voir comment se positionnent les entreprises par rapport à ces dispositifs et la gestion de leur main d'oeuvre âgée.

b) Des comportements différenciés à l'égard du départ des salariés vieillissants

Comme nous avons pu le voir, la volonté actuelle des pouvoirs publics est de freiner les dépenses et donc de limiter au maximum le recours aux dispositifs de cessation anticipée d'activité. L'Etat verrouille alors le recours aux préretraites totales et tente d'inciter les entreprises au maintien de la main d'oeuvre vieillissante. En même temps, il autorise sous certaines conditions le départ anticipé des salariés âgés.

Pour les entreprises, plusieurs logiques sont à l'œuvre mais qui pour l'essentiel visent à se débarrasser de leur main d'oeuvre âgée¹. Ces différences dans la manière d'appréhender et de gérer les fins de carrière sont liées à des pratiques antérieures en matière de gestion des âges qui ont entraîné une situation complexe et peu uniforme.

Diverses raisons motivent en fait les directions d'entreprise quant à l'utilisation des dispositifs de cessation anticipée d'activité.

Il peut s'agir, dans un premier temps, de gérer des problèmes de sureffectifs (déséquilibre des structures d'âge) ou encore de réduire la masse salariale. Les salariés âgés dont le coût salarial est généralement plus élevé du fait de rémunérations largement assises sur l'ancienneté sont alors les premiers visés.

De même, la concentration des effectifs sur des classes d'âge restreintes risque à l'avenir de poser des problèmes lors des départs en retraite. Certaines entreprises se trouvent donc aujourd'hui dans l'obligation de recruter des plus jeunes mais sans pour autant alourdir la masse salariale. Cette homogénéité des collectifs de travail entraîne d'ailleurs dès à présent un problème de mobilité interne et de motivation des quadragénaires. On assiste en effet à un phénomène de plafonnement de carrière pour ces salariés qui ne peut être résolu qu'en libérant les postes supérieurs occupés généralement par les anciens.

L'idée selon laquelle des expertises qualifiées peuvent être très productives même sans disposer d'une autorité hiérarchique explicite reste relativement peu familière à la culture managériale française. Cela conduit trop souvent la direction de nos entreprises, en vertu d'une logique univoque « *up or out* », à se priver du concours de salariés vieillissants, si compétents soient-ils, dès lors qu'elles souhaitent rajeunir leur management. En d'autres termes, l'emploi des salariés âgés, en particulier des cadres, nécessitera de la part des entreprises françaises une évolution significative de leurs conceptions et de leurs pratiques managériales.

Il peut s'agir, dans un second temps, d'un besoin de flexibilité accrue dans l'organisation du travail qui nécessite l'introduction d'une nouvelle gestion du temps de travail. Celle-ci est alors facilitée par le recours aux préretraites

¹ Pour une étude plus approfondie des logiques d'action des entreprises à l'égard des salariés âgés et l'analyse de quelques cas concrets, cf. : Guillemard A.-M., Correia M., Iellatchitch A., Legrand M., Mélan S., « *Emploi et protection sociale dans la seconde partie de la vie active* », rapport MIRE, décembre 1996 ; Jolivet A., « *Entreprises et gestion de la main-d'œuvre vieillissante : organisation, discrimination* », thèse de doctorat en sciences économiques, Université Paris I Panthéon-Sorbonne, 1999.

progressives. En réalité, celle-ci est très souvent utilisée comme un dispositif de sortie.

Enfin, les entreprises doivent faire face à l'introduction de nouvelles technologies et de nouveaux processus de production, avec des exigences de qualification plus élevée et donc un effort de formation accrue. Dans cette perspective, les salariés vieillissants sont souvent perçus comme des salariés peu adaptés et sous-qualifiés. Ils doivent donc être mis à l'écart. Le problème se pose pour les entreprises fonctionnant encore largement sous le modèle taylorien et où prédomine des postes de production à forte pénibilité physique et où les « postes doux » susceptibles d'accueillir les salariés âgés ont été externalisés ; les possibilités de reclassement y sont dans ce cas très limitées.

C'est pourquoi, les comportements dans l'utilisation des dispositifs publics apparaissent diversifiés selon les entreprises. Celles-ci se trouvent dans l'obligation pour gérer leurs problèmes soit d'utiliser les dispositifs publics existants tels que la préretraite progressive ou l'ARPE, soit de mettre en place leur propre système qu'elles financent intégralement (cf. le cas du secteur bancaire) ou qu'elles couplent avec les dispositifs publics (CATS/départs négociés).

Elles demeurent toutefois dans une logique d'exclusion de leurs salariés vieillissants. Rares sont les entreprises qui dès à présent prennent vraiment en charge la question du vieillissement à venir des effectifs et mettent en place une gestion plus efficiente de leur main-d'œuvre en fin de carrière.

c) Des conditions de travail peu adaptées, où l'expérience est peu prise en compte

Dans la perspective d'un vieillissement de la population au travail, il est important de se référer aux travaux des ergonomes¹. Depuis de nombreuses années, ceux-ci ont montré toute l'importance et l'atout que pouvait constituer un salarié ancien dans l'entreprise. Ils ont également démontré que le maintien des salariés vieillissants dans l'entreprise était tout à fait possible et envisageable à condition de préserver leurs marges de manœuvre et d'avoir une politique d'adaptation générale des conditions de travail.

Les éléments qui sont mis en valeur par les ergonomes vont à l'encontre d'un certain nombre de lieux communs. Le fait d'établir en effet que les liens entre l'âge et le travail sont d'une extrême complexité empêche d'affirmer, notamment, que les salariés les plus âgés sont forcément ceux qui seront les moins adaptables aux évolutions technologiques.

Dans une étude réalisée par J.-C. Marquié et B. Baracat, concernant les salariés âgés de plus de 45 ans face aux mutations technologiques, il apparaît que *« la résistance au changement dépend moins de l'âge ou de quelque autre facteur individuel, que de la méconnaissance des conséquences de l'innovation »*. Les auteurs montrent que dans le cadre de l'introduction des

¹ Cf. notamment la synthèse de Laville A., « *Vieillesse et travail* », *Le travail humain*, tome 52, n° 1, 1989, ainsi que l'ouvrage de référence : Marquié J.-C., Paumès D., Volkoff S., coord., « *Le travail au fil de l'âge* », Collection Travail, Octarès Editions, 1995.

outils informatiques, plus le personnel est informé et impliqué, plus l'utilisation sera aisée et ce quel que soit l'âge.¹

A un niveau cognitif, il est montré que les salariés âgés mettent en place des stratégies, des « manières de faire » (processus de compensation, d'accommodation ou d'élimination) qui suppléent largement aux limitations fonctionnelles. Plus encore, les études² montrent que les plus âgés mettent en place des transformations de leurs processus de raisonnement, de décision et d'acquisition des connaissances afin de s'adapter. Ainsi, comme le précise S. Volkoff, Directeur du CREAPT, « *l'âgé ferait autrement que le jeune* » et non pas moins bien.

Cependant, le travail tel qu'il est « pratiqué » actuellement et depuis de nombreuses années est un facteur d'usure physique et psychique indéniable. Ainsi, on n'est pas considéré comme « vieux » ou « âgé » en raison de son âge, mais l'activité même qui est exercée use, fait vieillir plus ou moins vite les salariés. Il y a un risque d'exclusion plus fort. Le vieillissement est donc un processus non uniforme, variant d'un individu à l'autre et étroitement dépendant des conditions de travail.

Le danger actuel est que certains secteurs de l'économie, loin de présenter une amélioration globale de l'environnement de travail sont en voie de retaylorisation. M. Gollac et S. Volkoff, dans un ouvrage portant sur les conditions de travail³, soulignent le danger potentiel, à plus ou moins long terme, de certaines situations de travail. Ces auteurs rappellent que « *malgré le machinisme et l'automatisation, 38 % des salariés français déclarent, dans l'enquête nationale de 1998 sur les conditions de travail, porter ou déplacer des charges lourdes. Et la situation se dégrade : 38 % des salariés disent en 1998 travailler dans une posture pénible. Ils étaient 29 % en 1991, 16 % en 1984.* » Par conséquent, « *les salariés qui font état de mauvaises conditions de travail sont donc de plus en plus nombreux, en dépit de la part croissante des services dans l'économie et de la modernisation des entreprises* »⁴. L'automatisation qui supprime des tâches difficiles et pénibles devient source de nouvelles contraintes et de risques. Par exemple, l'introduction de signaux lumineux dans le *process* de travail oblige à une attention plus soutenue voire constante. De même, les horaires de travail sont de plus en plus flexibles, et de moins en moins prévisibles ce qui correspond à de nouvelles charges pour les individus. Le cas typique est celui des caissières de supermarché dont les horaires de travail sont liés aux fluctuations de la clientèle et donc peu prévisibles. S. Prunier et V. Poete ont montré dans une étude portant sur les caissières de hypermarchés que celles-ci n'ont plus la possibilité de prévoir leur semaine de travail. Elles doivent à tout moment envisager l'éventualité d'une modification de leurs horaires, ce qui est source de plus de stress⁵.

¹ Marquié J.-C., Baracat B., « *Les plus de 45 ans dans un contexte technologique mouvant* », in J.-C. Marquié, D. Paumès, S. Volkoff, 1995.

² Volkoff S., Molinié A.-F., Jolivet A., « *Efficaces à tout âge ? Vieillesse démographique et activités de travail* », Centre d'Etudes de l'Emploi, n° 16, 2000.

³ Gollac M., Volkoff S., « *Les conditions de travail* », Paris, Editions La Découverte, 2000.

⁴ Ibid.

⁵ Prunier S., Poete V., « *Supercaissières pour hypermarchés* », *Santé et Travail*, n° 10-11, 1995.

Ces constats sont d'autant plus inquiétants qu'il est établi¹ que dans le cas de contraintes de travail fortes ou de modifications des cadences ou de l'organisation des postes, les salariés âgés n'ont plus la possibilité de mettre en place les mécanismes compensatoires pour pallier les pénibilités et capacités manquantes. Ils se trouvent de fait pénalisés. Dans une étude portant sur l'activité de travail des charpentiers, Marcellin et Millanvoye², ont ainsi montré qu'une modification des espaces de travail pouvait fortement pénaliser les plus anciens. En effet, les études en physiologie montrent que les questions d'équilibre se posent différemment avec l'âge. Pour pouvoir être rapide et précis, le charpentier un peu plus âgé a besoin d'écartier plus les jambes ou d'appuyer légèrement un coude contre le bord d'un mur, ce que le plus jeune ne fait pas. Si les conditions de travail s'y prêtent, en l'occurrence un échafaudage suffisamment large, ceci ne posera pas de problème. En revanche, si les conditions de travail ne sont pas réunies (échafaudage étroit, autre corps de métier présent), le charpentier plus âgé va devoir resserrer les jambes, se positionner différemment et mettra en définitive plus de temps qu'une personne plus jeune. Sa performance sera moindre et le lien entre productivité et âge sera établi. L'entreprise, autant que le salarié, pourra penser qu'il n'est plus assez productif, étant donné son âge avancé. Ce problème se pose non seulement dans les activités physiquement prégnantes mais aussi pour l'ensemble des professions.

Il s'agit alors de réfléchir à la mise en place de conditions de travail les mieux adaptées au vieillissement des salariés. En aménageant les conditions de travail, il s'agit également de prévenir un vieillissement prématuré.

Les études ergonomiques mettent également en avant l'importance de développer la formation et ce quel que soit l'âge du salarié. C'est un moyen, selon eux, de motiver les générations plus jeunes et d'éviter une inadaptation prématurée.

d) Une formation souvent limitée et déficitaire passé un certain seuil d'âge avec des niveaux de qualification bas pour les générations anciennes

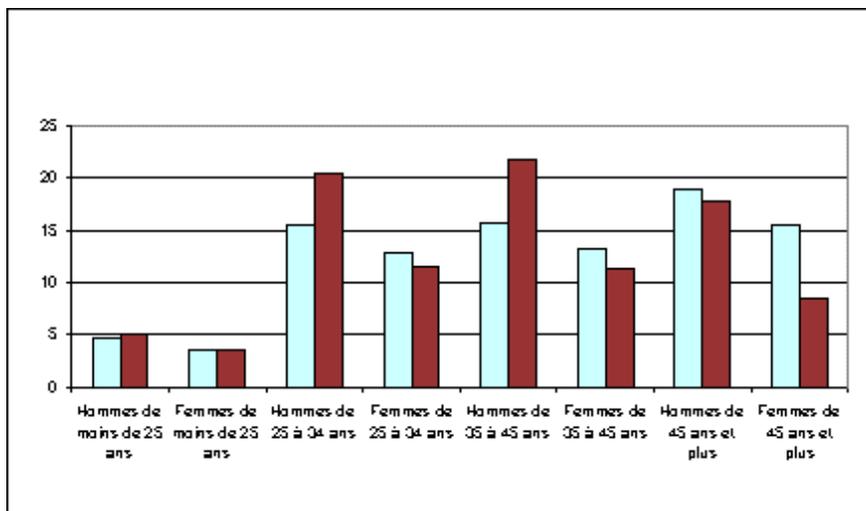
Le vieillissement des populations met à jour des lacunes concernant les politiques de formation des travailleurs les plus âgés. Les politiques de préretraite précédemment menées ont en effet contribué à élarger ces problèmes qui reviennent avec plus d'acuité. En recourant aux mesures d'âge, les entreprises ont de fait pallié les problèmes de qualification de leur main-d'œuvre âgée et reporté au lendemain les problèmes liés à la formation des plus anciens.

¹ J.-C. Marquié, D. Paumès, S. Volkoff, op. cit.

² Marcellin J., Millanvoye M., « Vieillesse et travail en hauteur », *Travail et Emploi*, n° 15, 1983.

- Un déficit de formation continue au-delà de 45 ans, notamment pour les femmes

Graphique 34 : Comparaison par sexe et âge de la part dans la population active et dans l'accès à la formation (en %)



□ Pourcentage dans la population active totale ■ Pourcentage dans l'accès à la formation

Source : INSEE, CEREQ, DGEFP, DARES (graphique : Mission INSEE du CES).

A l'heure actuelle, les travailleurs les plus anciens sont moins formés que leurs successeurs. Passé le seuil de 45 ans, l'accès à la formation continue tend à diminuer. Les plus de 45 ans représentent aujourd'hui 26,2 % des personnes en stage de formation, alors qu'ils sont 34,4 % de la population active. Ce décalage est essentiellement le fait des femmes, pour qui l'accès à la formation continue apparaît toujours plus faible notamment passé ce seuil d'âge. Seulement 8,4 % des stagiaires, âgés de 45 ans et plus sont des femmes alors que cette catégorie représente 15,5 % des actifs¹.

- Un niveau de formation initial bas pour les générations anciennes mais qui tend à s'estomper

Ce déficit de formation, passé la quarantaine est d'autant plus regrettable que les qualifications des générations anciennes sont pour la plupart, sinon obsolètes, tout au moins inadaptées aux exigences du développement de la société de l'information et au nouveau *process* de travail.

¹ Note de la DGEFP, « *Le marché du travail des plus de 50 ans : constats et perspectives* », novembre 2000.

Tableau 12 : Actifs âgés de 40 à 59 ans selon le diplôme possédé

Dernier diplôme obtenu	janvier 1990		mars 2000	
	40-49 ans	50-59 ans	40-49 ans	50-59 ans
Aucun diplôme ou CEP ou brevet	46 %	62 %	35 %	43 %
CAP-BEP	26 %	19 %	31 %	27 %
Baccalauréat général ou professionnel	9 %	7 %	12 %	10 %
Supérieur court	7 %	4 %	10 %	8 %
Supérieur long	9 %	6 %	11 %	11 %
Diplôme non déclaré	2 %	2 %	0 %	0 %
Sur un total de	6 132 399	3 821 825	7 352 097	5 090 474

Source : INSEE, Enquête emploi, mars 2000.

En mars 2000, 43 % des personnes âgées de 50 à 59 ans et 35 % de celles âgées de 40 à 49 ans n'ont aucun diplôme ou le CEP ou le brevet. Ils étaient respectivement 62 % et 44 % début 1990. Même si les niveaux de formation initiale augmentent au fil des générations, il reste encore un pourcentage important de personnes sans qualification scolaire de base. Or, les modifications intervenues dans les systèmes productifs impliquent des capacités d'adaptation constantes et évolutives. A. Gauron, dans un rapport pour le Conseil d'analyse économique, pointe les problèmes sous-jacents au déficit de formation¹.

Il montre que le déficit de formation initiale et continue des générations nées avant la politique de généralisation massive de l'enseignement secondaire crée un véritable handicap et un risque d'exclusion accrue pour ces populations. Selon lui, la généralisation de l'enseignement secondaire s'est effectuée trop tardivement en France, en comparaison d'autres pays comme les Etats-Unis par exemple. Il existe actuellement sur le marché du travail, une véritable césure entre les salariés sortis à 16 ans du système éducatif et ceux sortis plus récemment avec le bac, voire avec un diplôme supérieur court de type BTS ou DUT.

Tableau 13 : Les sortants du système éducatif selon le plus haut diplôme obtenu

Dernier diplôme obtenu	1973	1980	1990	1996	1998
Aucun diplôme ou CEP ou brevet	55 %	39 %	31 %	21 %	20 %
CAP-BEP	18 %	30 %	21 %	17 %	16 %
Baccalauréat général ou professionnel	16 %	16 %	18 %	23 %	25 %
Supérieur court	6 %	9 %	16 %	17 %	19 %
Supérieur long	5 %	6 %	14 %	22 %	20 %
Nombre total des sortants	789 000	725 000	622 000	726 000	730 000

Source : Ministère de l'Education nationale.

¹ Gauron A., « Formation tout au long de la vie », CAE, La Documentation Française, 2000.

En 1973, les trois quarts des sortants du système éducatif ont au plus le niveau du CAP-BEP et 55 % n'ont aucun diplôme ou le CEP ou le brevet. Au début des années quatre-vingt-dix, il sont encore 52 %. En 1998, ils ne représentent plus que 36 % des sortants. Comme on a pu le voir, il y a une corrélation forte avec l'âge ; les salariés âgés de 45 ans et plus sont ceux dont le niveau de formation initiale est bas, ce qui rend leur adaptation plus difficile en cas de changements. Ils ne possèdent pas en effet les niveaux de capacité de conceptualisation suffisants.

Comme le précise A. Gauron, « dans les entreprises où l'âge moyen est supérieur à 40 ans, l'introduction des nouvelles technologies crée de véritables ruptures dans les savoirs requis. L'évolution des personnels vers les nouveaux métiers, ou les nouvelles approches de leur métier, nécessite alors l'accès à des modes de raisonnements conceptuels que ceux-ci n'ont pas acquis, ni lors de leur formation initiale - trop faible et trop ancienne - ni toujours au cours de leur expérience professionnelle. »¹

Le savoir repose désormais sur des connaissances techniques pointues. Et il nécessite une qualification plus importante avec un savoir cognitif de base permettant une plus grande polyvalence. Les salariés âgés sont ainsi fortement pénalisés dans l'entreprise par rapport à une population jeune, possédant un niveau de formation initiale plus élevé.

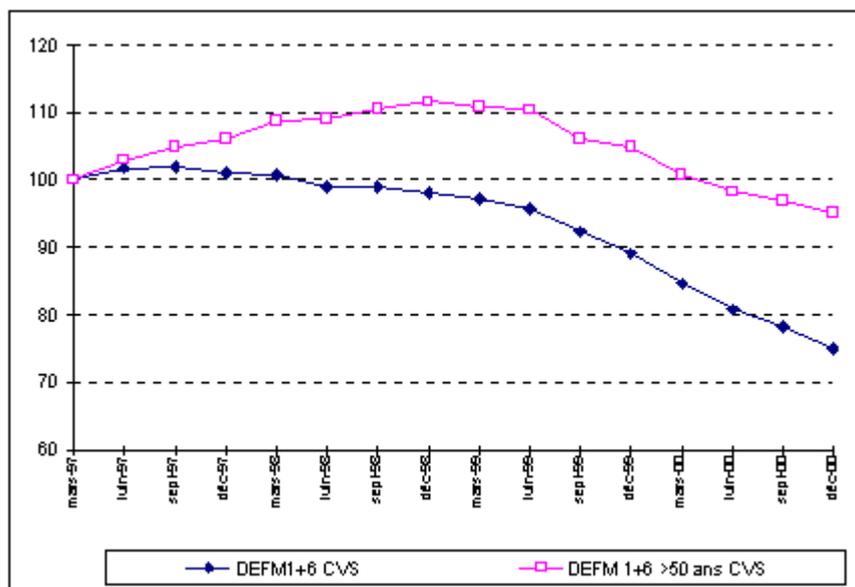
Le problème est d'autant plus accru pour les salariés âgés exclus du système productif. Chômeurs, ils se trouvent en concurrence avec une population jeune, mieux formée et connaissent de grandes difficultés à retrouver un emploi.

e) Une faible probabilité de sortie du chômage chez les plus de 50 ans

Si le taux de chômage global a commencé à baisser à partir de la fin 1997, cette baisse n'a pas concerné toutes les catégories au même niveau. En effet, le nombre de chômeurs âgés de 50 ans et plus a baissé plus tardivement et de façon moins rapide que pour l'ensemble des chômeurs, tous âges confondus (cf. graphique 35).

¹ Ibid.

Graphique 35 : Evolution indiciaire des chômeurs
(dont ceux âgés de 50 ans et plus) en France métropolitaine
entre mars 1997 et décembre 2000



Source : ANPE.

En mars 2000, le taux de chômage des personnes âgées de 50 ans et plus était de 7,5 % pour les hommes et 9,5 % pour les femmes contre 10 % pour l'ensemble de la population active. Moins élevé que pour le reste des actifs, le taux de chômage des 50 ans et plus cache une situation complexe. Les salariés âgés sont l'objet d'une double discrimination sur le marché du travail. Ils sont, d'une part, les plus concernés par le licenciement et ce malgré l'existence du dispositif Delalande qui vise à les protéger. D'autre part, quand ils sont au chômage, leur « employabilité », c'est-à-dire selon O. Marchand, « *la probabilité de sortir du chômage* »¹ est faible. Ils sont en effet plus que les autres menacés par le chômage de longue durée. Selon l'enquête emploi de mars 2000, alors que l'ancienneté moyenne au chômage est de 15,8 mois, elle s'élève à 25,3 mois pour les chômeurs âgés de 50 ans et plus. De même, si l'on considère la part des chômeurs de longue durée dans le chômage, celle-ci est de 40 % pour l'ensemble des chômeurs (tous âges confondus) et s'élève à 62 % pour les personnes âgées de 50 ans et plus.

¹ Marchand O., (1993), « *Les groupes sociaux face au chômage, des atouts inégaux* », in INSEE, *Données sociales*, 1993.

3. Le rétrécissement de l'activité aux deux extrémités : une seule génération au travail ?

Deux mouvements contradictoires renforcent aujourd'hui le vieillissement de la population active. D'une part, le vieillissement global de la population et une entrée plus tardive des jeunes sur le marché du travail. D'autre part, des taux d'activité bas aux âges élevés qui accentuent la part prépondérante des âges médians. Il semble cependant que la chute des taux d'activité aux âges élevés soit enrayée d'après les chiffres énoncés plus haut. Les politiques publiques plus restrictives concernant les dispositifs de sortie anticipée et l'allongement des durées de cotisation semblent avoir un effet positif quant au maintien des salariés âgés en entreprises.

Toutefois, un élément est trop souvent omis lorsque l'on parle du vieillissement de la population active. Ce phénomène n'est pas dû uniquement à des raisons globales (baisse de la mortalité, faiblesse de la natalité...), mais aussi à la façon dont les entreprises gèrent les âges et le vieillissement de leur personnel. Ainsi, on peut affirmer que la population active vieillit pour des raisons qui sont propres aux entreprises : le manque de recrutement en est une première cause, la menace du chômage freinant la mobilité externe en est une seconde. En effet, ces dernières années, le *turn-over* est resté faible dans certains secteurs. Par peur du chômage, les actifs ayant un emploi n'ont pas bougé et sont souvent restés dans la même entreprise.

Mais au-delà des évolutions démographiques globales, le vieillissement interne aux entreprises est davantage dû à un non-renouvellement de la main d'œuvre par le bas de la pyramide des âges, le recul de l'emploi des jeunes étant de manière générale plus important que celui des plus de 50 ans. Pour reprendre O. Marchand et L. Salzberg¹, « *ce serait parce que les entreprises n'ont pas assez embauché de jeunes que leur personnel vieillit et moins parce qu'elles licencient les plus âgés* ». En indiquant que l'influence démographique directe est « plus lointaine », on montre que c'est bien *la gestion de l'âge par les entreprises qui est, pour le moment, la principale cause d'explication de ce vieillissement*.

Aujourd'hui, la structure démographique de la population française est marquée par la prédominance de générations très nombreuses, nées entre 1945 et 1965, qui atteignent et dépassent peu à peu les 50 ans. En même temps, l'entrée dans la vie active se fait de plus en plus tardivement. L'allongement de la durée des études à un âge avancé retarde de fait l'entrée en activité des plus jeunes. De fait, la réponse française à la crise de l'emploi, outre l'éviction des salariés âgés, s'est appuyée sur une insertion des jeunes au travail plus tardive et plus difficile que dans la plupart des pays européens et cela malgré la mise en place de multiples dispositifs. Comme pour les salariés âgés, les jeunes ont à subir un phénomène de discrimination sociale sur le marché du travail.

A la faveur de la reprise économique, la génération des 30-45 ans apparaît comme une génération relativement défavorisée voire « sacrifiée ». De ce point de vue, les travaux sociologiques de L. Chauvel sont éclairants². Il utilise la

¹ Marchand O., Salzberg L., « *La gestion des âges à la française, un handicap pour l'avenir ?* », *Données sociales 1996*.

² Chauvel L., « *Le destin des générations* », Paris, PUF, 1998.

notion de génération comme clef de lecture historique du changement social de long terme et montre que le modèle de progrès continu, couramment admis, souffre un contre-exemple frappant avec les générations nées après 1955. Ces générations qui ont eu 20 ans en 1975 ont été marquées au moment de leur entrée dans le monde du travail par des conditions d'emploi extrêmement défavorables et en ont conservé les séquelles encore aujourd'hui. Entrées dans le monde du travail avec un ralentissement de carrière et des salaires moindres par rapport à leurs aînés, ces générations n'ont jamais entièrement rattrapé leur retard. Il existe aujourd'hui une différence importante et un déséquilibre entre le salaire des « jeunes actifs » (qui ont une quarantaine d'années) et celui des salariés seniors. Par ailleurs, les générations nées après 1955 connaissent une mobilité ascendante sur la pyramide sociale fortement ralentie. L. Chauvel montre que ces générations sont pénalisées par rapport à leurs aînés quant aux chances d'accès aux catégories sociales cadres et professions intermédiaires. Selon lui, les premières générations des *baby-boomers* ont connu par rapport à leur immédiat prédécesseur une envolée extraordinaire des chances d'accès à ces catégories. Ainsi, c'est environ 15 % des générations nées avant 1935, qui accèdent à la catégorie cadres à l'âge de 30 ans et 25 % pour les générations nées après 1945/1950. En revanche, pour les générations nées après 1955, les chances d'accès à ces catégories stagnent alors que ces générations ont connu une élévation continue de leurs niveaux de diplômes et de qualifications.

Les générations nées entre 1955 et 1970 sont actuellement des adultes âgés de 30 à 45 ans. Et L. Chauvel nous rappelle alors que ces individus ont non seulement des charges familiales importantes mais qu'il s'agit également des individus sur lesquels repose l'essentiel de l'activité économique. Ce sont donc des générations fortement pénalisées. La mise en lumière des inégalités dont sont victimes ces générations pose, bien entendu, la question de l'équité intergénérationnelle en matière notamment de protection sociale et de retraite.

Le rétrécissement de l'activité aux deux extrémités (à l'entrée et à la sortie du marché du travail) entraîne un resserrement des âges entre 30 et 50 ans, mais ne supprime pas pour autant le vieillissement en interne et continu de la main-d'œuvre. Ainsi, l'éviction en bout de chaîne des salariés les plus âgés ne permet pas pour autant un rajeunissement des pyramides d'âge des entreprises. Cette pratique ne fait que décaler le problème.

Par ailleurs, cette forte baisse des taux d'activité des travailleurs âgés de plus de 50 ans et surtout de plus de 55 ans engendre une dévalorisation des salariés au travail avec l'avance en âge. Comme le note A.-M. Guillemard, « *cette dévaluation des salariés âgés de plus de 55 ans a un effet ricochet sur les âges plus jeunes. Si les 55 ans et plus sont jugés trop vieux pour demeurer sur le marché du travail et doivent se retirer de toute activité, alors les groupes d'âge immédiatement inférieurs constituent une foule de « demi vieux » en partance et sans avenir* »¹.

¹ Guillemard A.-M., « *Incertitudes et perspectives de la fin de carrière* », in D. Taddei, « *Retraites choisies et progressives* », rapport du CAE, Paris, La Documentation Française, pp. 129-142, 2000.

C - UNE PRISE EN CHARGE ENCORE INSUFFISANTE DE LA GESTION DES ÂGES

1. Des actions déjà engagées dans quelques grands groupes et organismes publics

Ces dernières années, certaines grandes entreprises ont pris conscience des problèmes engendrés par le vieillissement en interne de leurs effectifs. Elles ont ainsi mis en place des politiques relativement innovantes, notamment en termes de formation, visant au maintien en activité des plus âgés. L'étude de ces cas peut être éclairante sur les moyens possibles à mettre en œuvre dans le cadre d'un vieillissement de la population du travail. Les cas de Usinor, EADS (ex Aérospatiale), AXA et de l'UCANSS seront successivement abordés. Les exemples sont présentés à partir d'interviews de responsables d'entreprises et suite à des contacts avec des représentants syndicaux. Ils constituent une contribution à la réflexion ; les analyses qui sous-tendent ces actions et les choix effectués doivent être reçus comme telles. Ils n'engagent pas la responsabilité de notre Assemblée.

1.1. USINOR

Usinor est une entreprise sidérurgique à forte intensité capitalistique. Il faut compter environ 1000 euros (environ 6 500 francs) avant de couler la première tonne d'acier. L'entreprise se situe dans des métiers de *process* qui exigent une main-d'oeuvre plus qualifiée.

Elle est par ailleurs caractérisée par une pyramide des âges fortement déséquilibrée par le haut. En 1988, l'âge moyen des effectifs était de 40 ans, il se situe aujourd'hui autour de 50 ans. Ceci est le résultat des politiques précédemment menées qui ont consisté à recourir massivement aux mesures d'âge dans une politique de réduction globale et massive des effectifs. De 1974 à nos jours, les effectifs ont ainsi chuté de 160 000 à 40 000 personnes.

En 1987, au moment de la fusion Usinor-Sacilor, la nouvelle équipe de direction prend la décision d'arrêter la Convention Générale de Protection Sociale¹ qui permet les départs automatiques à 50 ans et de remonter, dès 1990, l'âge de la fin d'activité de 50 à 60 ans. L'exception sidérurgiste avec son automaticité de départ devenait intenable, d'autant plus que la Commission de Bruxelles avait considéré les aides d'âge comme des avantages illicites, et les Américains comme du dumping social.

Afin de gérer ce revirement de politique, l'entreprise met en place deux accords : l'accord « A Cap 2000 » sur la gestion des compétences et la Convention sur l'emploi. Il s'agissait, d'une part, d'assurer un déroulement de carrière raisonnable pour ceux qui restaient et, d'autre part, de gérer la question des sureffectifs en cas de difficultés économiques.

L'objectif de l'accord « A Cap 2000 » est de substituer la logique compétence à la logique de poste. Le moteur de l'évolution de carrière n'est plus le poste vacant mais la compétence définie comme le savoir-faire opérationnel validé.

¹ Les CGPS se sont succédé dans la sidérurgie entre 1977 et 1990. Ce dispositif de gestion des effectifs recourait aux préretraites et proscrivait les embauches.

Selon le titre II de l'accord, « *la logique compétence conduit :*

- *à prendre en compte les connaissances et l'expérience des salariés dans les divers métiers pratiqués dans la branche professionnelle, et non plus les qualifications requises par les fonctions effectivement exercées ;*
- *à créer les conditions nécessaires pour que les salariés puissent mettre en œuvre leurs compétences ;*
- *à en tirer les conséquences pour les salariés, sous les aspects : classification, rémunération, carrière ».*

Cet accord prévoit ainsi la définition pour - et avec - chaque salarié d'un parcours de carrière partant de la situation acquise vers des objectifs. La formation devient alors un des moteurs essentiels. Par ailleurs, la validation des connaissances ne passe pas par un diplôme mais par une reconnaissance interne validée par la hiérarchie.

Autrement dit, par le biais de cet accord, il s'agit de donner aux personnes qui restent dans l'entreprise une opportunité de carrière afin de limiter les tensions inévitables à l'intérieur du groupe liées à l'arrêt des préretraites.

La convention sur l'emploi prévoit, quant à elle, en accord avec les partenaires sociaux, la mise en place d'une gestion prévisionnelle des emplois et une garantie d'emploi aux plus de 50 ans. Il s'agit en cas de difficultés économiques et de problème de sureffectifs de ne rompre le contrat de travail d'un salarié âgé de plus de 50 ans que si celui-ci a signé un CDI auprès d'une autre entreprise et en versant cinq mois de salaire si nécessaire.

En 1994, lors de la réalisation d'un premier point d'étape, le groupe considère que la logique compétence est une réussite. Les entretiens professionnels permettent d'évaluer les compétences des individus et celles-ci sont reconnues. Il y a augmentation de salaires pour les individus dont les compétences sont validées et proposition de formation pour les autres afin de leur permettre d'acquérir les compétences manquantes. Dans l'ensemble, il semble que la logique compétence soit bien acceptée par les salariés qui considèrent qu'en termes de critère de rémunération, l'entreprise doit d'abord prendre en compte la compétence, puis la performance individuelle.

En revanche, les mécanismes de gestion des sureffectifs sont difficiles à mettre en œuvre. En 1993, l'entreprise connaît une crise importante et doit se séparer d'une partie des effectifs. La démotivation est forte chez ceux qui sont désignés pour quitter leur entreprise. C'est pourquoi, en 1994, la direction décide de développer le temps partiel dans une des branches du groupe. Idée qui apparaissait difficile à mettre en œuvre au début, celle-ci s'est progressivement installée. En contrepartie du passage au temps partiel, une partie des heures économisées est convertie dans des embauches de jeunes. En 1995, de nouveaux accords sont alors signés afin d'amener l'entreprise dans une situation de meilleure rentabilité et de compétitivité. Le groupe est ainsi passé de 1 % des effectifs à temps partiel au début des années 90 à plus de 30 % aujourd'hui. En terme d'organisation du travail, cette situation commence toutefois à poser des problèmes.

Cette nouvelle gestion des effectifs semble bien fonctionner. Les accidents du travail sont en baisse et la productivité augmente. Entre 1986 et 1997, la productivité dans les plats carbone est passée de 310 tonnes par personne à 690 tonnes, avec une population qui dans l'intervalle était essentiellement la même. Ainsi, il semble tout à fait envisageable de maintenir en activité des salariés vieillissants sans que cela soit synonyme de baisse de productivité. Un seul bémol est à mentionner, celui de l'augmentation des problèmes d'inaptitude avec l'avance en âge et l'impossibilité de reclasser les salariés sur postes doux quand ceux-ci ont été externalisés. C'est le cas pour Usinor qui dès aujourd'hui vise à déployer des stratégies alternatives (rapatriement de postes de sous-traitance tels que gardiennage ou nettoyage) afin de pouvoir faire face à l'augmentation prévisible de personnes plus âgées dans les années à venir et pour qui les problèmes d'inaptitude sont plus fréquents.

Par ailleurs, pour faire face au renouvellement de sa pyramide des âges et aux difficultés de recrutement, l'entreprise développe actuellement deux types d'action. D'une part, elle met en place des outils du type simulateur de façon à ce que toute une série de formations et d'outils de *process* puissent être acquis par les gens plus jeunes. Et d'autre part, elle développe une politique de tutorat sans pour autant désigner d'office les salariés les plus âgés comme tuteurs. Il existe une logique de cascade interne à l'entreprise en terme de formation : les salariés âgés de 30/40 ans forment les plus jeunes à partir des informations et du savoir-faire qui leur sont communiqués par les salariés âgés de plus de 55 ans. On a ainsi une transmission des savoirs qui passe d'une génération à l'autre.

1.2. EADS (ex Aérospatiale)

Comme le souligne F. Doppler, Directeur Facteurs Humains du groupe, la réflexion sur la prise en compte de l'âge dans la politique de l'entreprise a débuté d'une manière originale. C'est en effet à partir des problèmes rencontrés sur le terrain et des questions posées par les différents acteurs des établissements que le problème a émergé et est devenu une véritable préoccupation aux yeux de la Direction¹.

Vers la fin des années 1980, l'Aérospatiale doit faire face à des problèmes aigus. Face aux transformations technologiques, l'entreprise réduit les effectifs en recourant aux mesures d'âge tout en recrutant en parallèle des jeunes diplômés, mais le risque de perte de compétence et de savoir-faire est important. En 1987 et 1988, l'entreprise fait alors appel aux ergonomes pour l'accompagnement de différents projets industriels². Chaque fois, l'analyse de l'activité des opérateurs a montré que, contrairement aux idées reçues, il était possible de concevoir des systèmes techniques élaborés permettant de conserver les opérateurs les plus âgés.

¹ Doppler F., « *La question du vieillissement à l'Aérospatiale* », *Performances humaines et techniques*, n° 81, mars-avril 1996, pp. 30-38.

² Pour une lecture détaillée de ces projets, se reporter à l'article rédigé par F. Doppler, « *Evolution de la population et transformation ou conception des situations de travail* », in J-C. Marquié, D. Paumès, S. Volkoff, coord., 1995, « *Le travail au fil de l'âge* », Collection travail, Octarès Editions, pp. 411-427.

De nouvelles politiques ont alors vu le jour dans deux secteurs stratégiques de l'entreprise : la direction industrielle où s'est engagé un travail plus général sur le recueil, la transmission des savoirs et savoir-faire comme enjeu de compétitivité, et la Délégation générale aux ressources humaines où s'est posé le problème de l'optimisation de la gestion des ressources humaines avec des objectifs de maintien des effectifs vieillissants, détenteurs de potentiels importants.

Depuis le début des années 90, la question de l'évolution démographique et du vieillissement est devenue une réelle préoccupation pour les dirigeants de l'entreprise. Pour y faire face, une politique de gestion prévisionnelle des emplois et des situations de travail est alors mise en place. Elle repose sur différentes actions. D'une part, en collaboration avec le Centre de recherche et d'études sur l'âge et les populations au travail (CREAPT), des études générales et plus spécifiques sont menées concernant la démographie de l'entreprise, ainsi qu'une étude très détaillée sur la population des ajusteurs de la branche aéronautique. D'autre part, des programmes de formations sont développés pour différentes catégories d'acteurs de l'entreprise : les ingénieurs, les chefs de projet et les techniciens, les cadres de ressources humaines et les responsables de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). Ces programmes ont pour objectif de sensibiliser ces différents acteurs aux questions du vieillissement et à l'importance de la prise en compte du facteur humain dans la mise en œuvre des projets. Enfin, la fonction de tutorat est fortement développée dans une optique de transmission formalisée des savoirs.

Toutefois, il est à signaler que, récemment, aérospatiale a fusionné avec plusieurs groupes européens pour donner naissance à EADS. Un travail de réflexion s'impose maintenant aux nouveaux dirigeants afin d'examiner les conditions permettant de poursuivre la politique de prise en compte de l'âge initiée au sein d'Aérospatiale.

1.3. AXA

Le groupe AXA est une très grande entreprise d'assurance du secteur privé. Elle emploie aujourd'hui dans ses activités d'assurance et d'assistance en France 20 000 salariés aux profils distincts, commerciaux, gestionnaires et collaborateurs des fonctions supports. Près de la moitié (45 %) ont entre 45 et 55 ans. La moyenne d'âge du personnel est donc relativement élevée, de l'ordre de 42 ans avec une ancienneté moyenne importante, tournant autour de vingt ans pour le personnel non commercial.

Cette situation résulte notamment de la fusion, en 1996, d'AXA avec le groupe d'assurance UAP, dont la pyramide des âges était fortement dégradée. L'UAP avait procédé en effet à des embauches massives dans les années 1970, puis fortement réduit les recrutements, en particulier au début des années 1990. Pour rééquilibrer la pyramide des âges, des dispositifs offrant la possibilité de cesser son activité à partir de 55 ans ont été mis en œuvre. Mais ces dispositifs, outre leur coût important, sont en inadéquation avec les perspectives inéluctables d'allongement de la durée de vie professionnelle et avec la structure du marché du travail. Par ailleurs, ils ne peuvent pas constituer une réponse satisfaisante à l'enjeu crucial représenté par l'adaptation des personnels en place, notamment ceux qui se trouvent à mi-carrière, aux mutations qui s'annoncent dans les

conditions d'exercice du métier de l'assurance. C'est pourquoi la décision a été prise de mettre fin au système des préretraites et de rechercher des solutions alternatives.

Les mutations qui s'annoncent portent sur les organisations du travail et les métiers. Ceux-ci sont aujourd'hui, en dehors des personnels commerciaux, peu orientés vers le client, marqués par des *process* de travail séquentiels et individuels, dominés par une culture privilégiant la compétence technique et la fonction de contrôle. Demain, ils devront être tournés vers le client, régis par des *process* de travail favorisant le fonctionnement en équipe et le traitement de la plupart des dossiers en temps réel, inspirés par une culture de service.

Cette mutation va naturellement se faire avec le personnel en place.

Plusieurs défis sont à relever. Il s'agit, d'une part, de remotiver les « quadras » qui ont intégré l'idée d'un départ anticipé. L'entreprise doit, d'autre part, prévoir dès à présent le renouvellement de son personnel et intégrer de nouveaux effectifs dans la perspective d'une organisation du travail profondément modifiée. Cela suppose de recruter un personnel formé aux nouvelles exigences du marché. Ces évolutions vont devoir se faire dans un secteur de l'assurance où plusieurs dizaines de milliers de postes vont se libérer dans les dix ans à venir alors que le flux de formations de base spécifique en assurance est de l'ordre de 1 500 par an.

L'entreprise doit donc s'attacher à développer elle-même des formations de base importantes et des parcours de professionnalisation pour les jeunes embauchés n'ayant pas nécessairement une formation spécialisée.

A cet égard, le niveau de formation initiale au recrutement est une question clef. Il faut en effet veiller à laisser des opportunités de développement professionnel et ne pas créer à terme des frustrations ou des démotivations par un niveau d'entrée trop élevé. Mais il faut veiller également à ce que les individus soient aptes à évoluer dans le temps. Aussi l'entreprise souhaite-t-elle développer une politique de formation active sur l'ensemble de la vie professionnelle et favoriser la construction d'une trajectoire individualisée pour chaque salarié. Il s'agit de prévoir avec le salarié l'évolution de son métier et de multiplier les passerelles pour des changements éventuels en cours de vie professionnelle.

Par ailleurs, l'entreprise doit prendre en compte les effectifs en place et prévoir une politique dynamique d'évolution professionnelle. Il s'agit de développer chez les salariés à mi-carrière ou plus la conviction qu'ils peuvent s'adapter aux évolutions futures, même si leur niveau de formation initiale est plus faible en moyenne que celui des générations entrantes. L'entreprise a donc décidé, en premier lieu, d'arrêter définitivement le recours aux préretraites. En effet, le recours à ce dispositif apparaît difficilement conciliable avec la volonté d'une transformation interne de l'organisation réalisée par et avec les salariés en place. En parallèle, l'entreprise prévoit la mise en place d'un dispositif pour redynamiser la seconde partie de carrière. Celui-ci pourrait inclure notamment la validation des acquis professionnels (VAP) et, si l'évolution de la réglementation l'autorise un jour, la retraite à la carte.

A travers la formule de la VAP, il s'agit de reconnaître l'expertise technique des anciens, et de la coupler à une politique de formation complémentaire adaptée. L'entreprise dépense actuellement 6% de sa masse salariale en formation mais cet effet bénéficie plus souvent aux salariés qui sont dans la première moitié de leur carrière.

Le recours à la préretraite progressive peut représenter une solution adaptée pour aménager les fins de carrière, à la condition que la préretraite progressive ne soit pas perçue comme une mesure de sortie anticipée mais comme la poursuite d'une activité professionnelle à temps partiel.

Par ailleurs le passage aux 35 heures a permis de sensibiliser et de former la hiérarchie à des fonctions d'animation des équipes dans le cadre d'horaires variés. L'encadrement intermédiaire doit en effet être capable de gérer la politique, déjà ancienne chez AXA, des horaires variables avec les nouvelles contraintes de l'organisation du travail. Si les horaires sont variables entre les individus, ils sont relativement fixes pour chacun pris individuellement. Ceci nécessite de la part de l'encadrement de proximité la mise en place d'une gestion concertée des horaires dans les équipes pour trouver des solutions équilibrées entre les besoins des organisations et ceux des salariés, et d'introduire de la souplesse dans des systèmes qui demeurent encore malgré tout assez rigides.

Encadré 3 : L'Observatoire de l'évolution des métiers de l'assurance

En 1996, la Fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) et le Groupement des entreprises mutuelles d'assurances (GEMA) sont à l'origine de la création d'un organisme novateur : l'Observatoire de l'évolution des métiers de l'assurance. Il s'agit d'une structure permanente de suivi de l'évolution des métiers de l'assurance. Plus exactement, cet Observatoire conçoit et met en œuvre des outils (enquêtes, groupes de travail) permettant « *le suivi et l'anticipation de l'évolution économique et sociale de la profession* », pour reprendre les propos de son secrétaire général, Gérard Lobjeois¹.

L'originalité de cet organisme est liée, d'une part, à son ancrage dans une vision prospective à un horizon de cinq ans et, d'autre part, à l'intégration dans ses travaux d'une dimension à la fois qualitative et quantitative. Cet organisme s'intéresse non seulement aux évolutions économiques à venir ou probables mais également aux conséquences sociales qui en découlent. Les entreprises dépendant du secteur des assurances peuvent ainsi disposer d'un outil d'aide au diagnostic (en termes de recrutement, de formation et de gestion des compétences).

A sa création, l'Observatoire a mis en place une base de données sociales, alimentée chaque année par une enquête approfondie auprès des sociétés d'assurances. C'est environ 110 000 salariés qui sont concernés. Cette base de données permet de décrire, annuellement, les principales caractéristiques de la population employée dans les secteurs de l'assurance (sexe, âge, métiers...), d'en situer les évolutions et d'en détecter les modifications.

La profession dispose ainsi d'une photographie relativement complète de la population employée.

A côté de cette base de données sociales, l'observatoire dispose d'un instrument original : le « baromètre des métiers ». Il s'agit d'un outil de veille prospective sur l'évolution actuelle et future des métiers de l'assurance, afin de faciliter la gestion des ressources humaines. Cet instrument a en effet pour objectif de suivre chaque année l'évolution des métiers et des compétences, et de les mettre en perspective par rapport aux évolutions constatées en matière d'environnement et aux positionnements des entreprises ; pour permettre une analyse plus pointue, les professions ont été divisées en 16 familles de métiers.

¹ Lobjeois Gérard, « *Nouveaux métiers : le téléacteur* », in *Risques*, n° 40, décembre 1999.

Chaque année, le « baromètre des métiers » met ainsi à la disposition des sociétés d'assurances des éléments de réflexion sur les questions suivantes :

Les tendances attendues par famille de métiers se concrétisent-elles ? Sinon, pourquoi ? Quelles sont les nouvelles tendances ?

Certains scénarios envisagés prévalent-ils ?

L'évolution de l'environnement et des choix stratégiques des sociétés impose-t-elle de redéfinir les éléments prospectifs ?

Des indications en matière d'emplois et de qualifications peuvent alors être fournies. La dimension originale de cette technique est qu'elle permet d'avoir une vision du champ professionnel et non de l'entreprise.

En 1998, l'Observatoire a ainsi réalisé une étude sur le vieillissement de la population dans les différentes familles de métiers. L'objet de cette étude était d'évaluer les perspectives de renouvellement à moyen terme, afin de contribuer à une meilleure prévision des besoins de la profession en matière de compétences et de formation.

Par ailleurs, l'Observatoire s'intéresse, chaque année, à quelques métiers qu'il étudie de manière approfondie sous forme de monographies. Les dernières monographies, réalisées en 2000 ont porté sur « *les métiers de comptabilité et d'outils de gestion* » et les métiers de « *l'indemnisation et du règlement de sinistres* » avec notamment l'impact des plates-formes de règlement.

L'ensemble des études ainsi réalisées sont mises à la disposition des sociétés d'assurances, des organisations d'employeurs et de salariés, ainsi que des organismes professionnels intervenant dans les domaines de l'emploi, de la formation et de l'enseignement.

1.4. L'UCANSS (*Union des caisses nationales de sécurité sociale*)

L'UCANSS est l'organisme qui gère le personnel de l'ensemble des caisses de sécurité sociale. Elle s'occupe notamment de l'ensemble des conditions de travail des salariés et négocie les conventions collectives. Cet organisme n'est cependant pas maître du volume de l'emploi ; la gestion des effectifs est à la charge directe des différentes caisses de sécurité sociale.

L'UCANSS s'est intéressée au problème du vieillissement démographique dans les années 1993/94, et s'est aperçue non seulement que la moyenne d'âge des salariés de certaines branches du Régime général s'était fortement élevée mais qu'il existait de fortes disparités régionales. A partir de ce constat, il a été décidé de sensibiliser les gestionnaires des caisses sur ce sujet pour qu'ils mettent en place une politique des ressources humaines plus adaptée.

Aujourd'hui, dans le Régime général, la moyenne d'âge des salariés est de 43,7 ans ; près de 45 % des salariés ont entre 40 et 50 ans. 45 % du management des organismes a plus de 50 ans et la population « production » qui représente en moyenne 50 à 60 % des effectifs des organismes a un âge moyen de 43 ans. De même, l'ancienneté est forte puisqu'elle tourne autour de 20,8 ans. Le *turn-over* et la mobilité interne (entre organismes) sont quasi inexistantes.

Si la branche maladie apparaît fortement vieillie, la branche famille est plus conforme au profil des entreprises du secteur privé. La branche URSSAF, quant à elle, mobilise un personnel beaucoup plus jeune. Par ailleurs, les salariés sont beaucoup plus âgés dans le sud de la France qu'en Ile-de-France et que dans le Nord.

Prenant conscience des problèmes, l'UCANSS poursuit deux objectifs. Elle travaille désormais à informer et sensibiliser les gestionnaires des caisses sur cette question. Il s'agit de leur permettre de se doter des outils nécessaires à la réflexion. Par ailleurs, l'UCANSS vise à développer un discours sur la gestion

qualitative du vieillissement notamment en termes de formation et de reconnaissance du savoir des anciens. La politique de formation doit être adaptée et diversifiée en fonction des publics sans pour autant exclure les plus âgés.

Le programme ADAGES (Agir pour le développement de la gestion des âges) mis en place sert de support à la sensibilisation et à la formation des équipes de direction et de la gestion des ressources humaines sur ce problème. Il vise à fournir aux gestionnaires les clés de lecture et d'interprétation des données démographiques de leur organisme (en termes d'âges, de métiers, de niveaux de qualification). Mieux informés, ceux-ci peuvent anticiper les évolutions à venir et mettre en place une politique plus efficace de gestion des ressources humaines.

Pour l'UCANSS, il est primordial que les caisses disposent de représentations lisibles de leur main d'œuvre. Il s'agit également de faire le lien entre gestion des âges et gestion des métiers pour permettre une plus grande fluidité des effectifs.

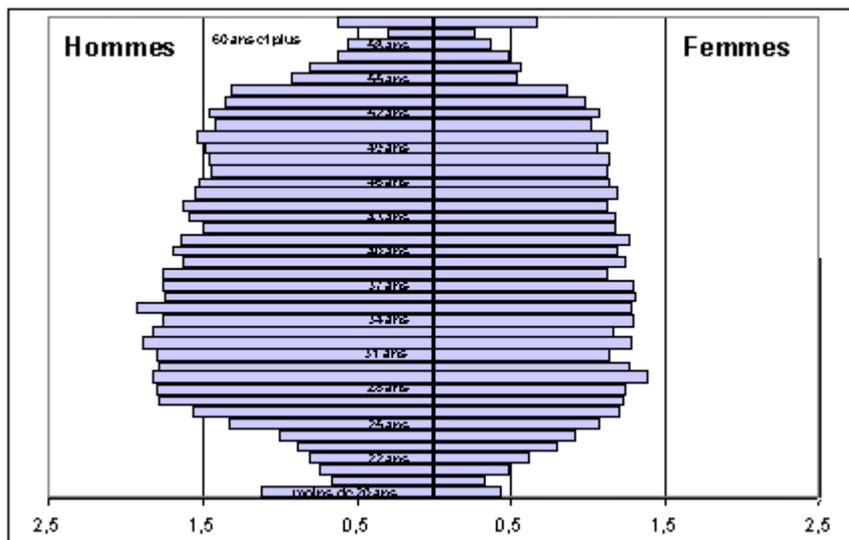
En sensibilisant les différents personnels d'encadrement, l'UCANSS tente de développer une meilleure adaptation des ressources humaines disponibles.

2. Une prise de conscience très tardive dans les fonctions publiques

Le secteur public va lui aussi devoir gérer un renouvellement important de son personnel, dans un délai plus court que celui du secteur privé. D'ici 2012, ce sont environ 45 % des agents de la fonction publique de l'Etat qui partiront à la retraite. Si cette situation peut paraître alarmante, elle est aussi une occasion unique de procéder à des changements profonds et significatifs. Deux rapports récents se sont ainsi intéressés à la question et aux adaptations éventuelles à mettre en œuvre¹.

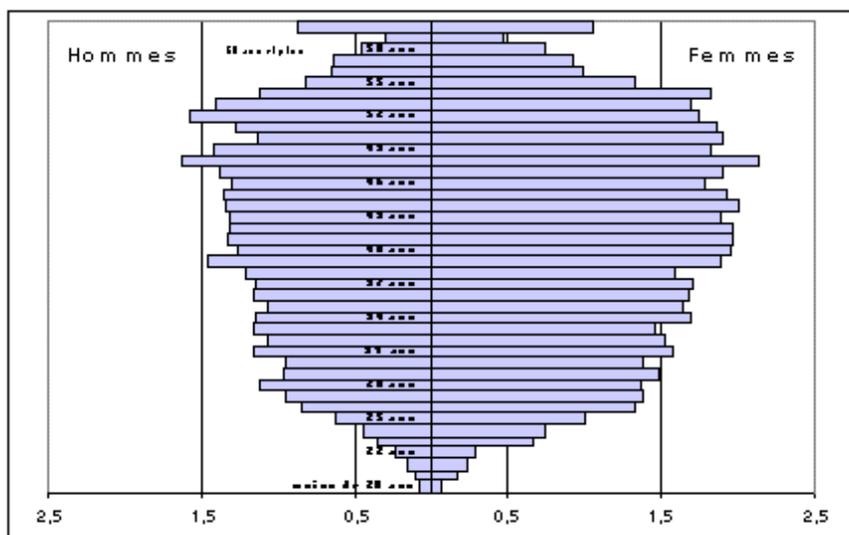
¹ Cieutat B., « *Fonctions publiques : enjeux et stratégie pour le renouvellement* », Commissariat général du Plan, mars 2000 ; Vallemont S., « *Gestion dynamique de la fonction publique : une méthode* », Commissariat Général du Plan, La documentation française, mai 2000.

Graphique 36 : Pyramide des âges des actifs occupés salariés hors Etat et collectivités locales, en mars 2000 (en pourcentage)



Source : INSEE, Enquête emploi – graphique : Mission INSEE du CES.

Graphique 37 : Pyramide des âges des actifs occupés, salariés de l'Etat et des collectivités locales, en mars 2000 (en pourcentage)



Une lecture comparative de la pyramide des âges des salariés du secteur privé et celle des salariés du secteur public fait apparaître le caractère fortement vieilli de cette dernière. Autrement dit, l'urgence se situe aujourd'hui du côté des agents de la fonction publique.

Source : INSEE, Enquête emploi – graphique : Mission INSEE du CES.

En 1998, l'âge moyen des trois fonctions publiques est de 41 ans contre 39 ans dans le secteur privé. A la différence des entreprises privées, la fonction publique n'a pas recouru massivement aux mesures d'âge pour rajeunir ses effectifs et se trouve donc dans une situation plus critique, avec une pyramide des âges déformée vers les tranches d'âge élevées. L'essentiel des effectifs est ainsi concentré dans les tranches d'âge de 40 à 50 ans.

Cet état démographique va conduire à des départs massifs entre 2000 et 2010. Toutefois, des différences importantes sont à noter. Pour la fonction publique d'Etat et hospitalière, le problème est majeur et immédiat alors que pour la fonction publique territoriale, le problème se pose avec moins d'urgence. De même, les situations sont extrêmement variées et diversifiées entre ministères, mais aussi au sein même des ministères, entre catégories ou entre corps. Certains ministères, comme celui de l'Education nationale, ont des effectifs fortement vieillissants et c'est dès à présent qu'il faut y prêter attention. Entre 2000 et 2010, 47 % des enseignants partiront en retraite ; cela ne concernera que 27 % des agents du Ministère de la Justice.

Par ailleurs, ce sont les catégories les plus qualifiées (A et B) qui vont connaître des départs très accélérés. Dans la fonction publique d'Etat, les flux de départ augmenteront de 50 % entre 2002 et 2010 dans les catégories A, et de 60 % dans les catégories B. En revanche, dans les catégories C, un peu moins de 25 % des agents partiront en retraite. Cela signifie que ce sont les postes de direction qu'il va falloir réaffecter en masse. Il y a alors un risque important "d'effet de vague".

Enfin, on observe de fortes différences régionales. Les régions du Sud et du Sud-Ouest ont une proportion importante de fonctionnaires âgés de plus de 50 ans, à la différence des régions du Nord et de l'Ile-de-France. Si nous reprenons le cas de l'Education nationale, 40 % des agents ont plus de 50 ans dans le sud de la France, contre 20 % dans le Nord. Si on n'anticipe pas, il va y avoir, suite au départ massif des enseignants dans les départements du sud de la France, un appel massif aux enseignants du nord qui vont s'installer pour une durée importante et bloquer longtemps les évolutions. Ceci pose, bien entendu, des problèmes d'organisation en termes de mobilité et d'organisation des concours administratifs. La régionalisation, ces dernières années, des concours de certaines catégories signifie que dans l'avenir le nombre de places offertes sera très différent d'une région à l'autre.

3. Des difficultés dans les PME et l'artisanat

S'il apparaît que les grandes groupes ont depuis quelques années pris conscience du vieillissement de leur main-d'œuvre, les PME semblent plus en retrait, peut-être parce que l'effet de nombre joue moins pour chaque entreprise et parce que l'approche du problème est plus empirique, donc moins formalisé. Il n'existe d'ailleurs quasiment pas d'études fines et conséquentes portant sur cette question.

Un des seuls travaux disponibles à l'heure actuelle¹ sur le sujet est celui réalisé par l'ARACT Nord-Pas-de-Calais en mai 2000. Partant d'une volonté d'entreprendre des actions de conseil et de sensibilisation dans les PME, cet organisme a réalisé une étude exploratoire afin de poser et d'identifier les besoins potentiels². Celle-ci porte plus précisément sur la représentation des dirigeants de PME sur les phénomènes de vieillissement au travail. Elle vise à cerner les représentations des dirigeants sur le vieillissement et à les croiser à une première objectivation des conditions de travail et du vécu des salariés. Le recueil d'informations a donc concerné trois catégories d'acteurs : la direction, les salariés et le médecin du travail.

Cependant, cette étude ne vise pas l'exhaustivité et la représentativité puisque seules neuf entreprises de la région Nord-Pas-de-Calais ont été étudiées³. Il s'agit d'une analyse essentiellement qualitative mais intéressante dans le sens où elle traite de deux thèmes importants, peu abordés jusqu'à présent, le vieillissement dans les PME et le territoire.

Ainsi, l'anticipation des questions liées au vieillissement n'est jamais posée en tant que telle. Aucune des entreprises étudiées, qu'elle soit ou non confrontée au vieillissement de sa population ne s'interroge sur une possible gestion ou anticipation du phénomène.

Il semble en fait exister un décalage entre les représentations et la réalité des problèmes rencontrés. Dans l'ensemble des entreprises étudiées, les dirigeants sont peu sensibilisés à la question du vieillissement de leur main-d'œuvre. Pourtant, certaines d'entre elles connaissent un « vieillissement prématuré » de leurs salariés lié à l'organisation du travail et aux conditions de travail. Les médecins du travail interrogés font en effet fréquemment état d'une dégradation physique accélérée de certains salariés. Mais il n'existe pas cependant d'indicateurs globaux auxquels les dirigeants pourraient se référer. De plus, la plupart d'entre eux considèrent que le personnel vieillissant ne peut évoluer. Il devient difficile dans ce cas de mettre en place des actions de conseils et de réaménagement des postes.

Cette étude semble confirmer les premières impressions. Il existe un problème d'anticipation du phénomène du vieillissement de la main-d'œuvre dans les PME. Le problème est d'autant plus crucial qu'à l'avenir les PME auront à gérer des effectifs vieillissants du fait du retournement démographique des années 2010. Les TPE, comme le secteur agricole, ont à gérer également le problème du renouvellement de leurs dirigeants, d'une moyenne d'âge relativement élevée.

¹ A noter également l'enquête menée par la DARES sur ce thème auprès de plusieurs milliers d'entreprises et dont les résultats devraient être connus dans l'année 2001.

² Leroy X., Rogez I., Cardinal A., 2000, « *Etude sur les phénomènes de vieillissement au travail - Représentations et mode de gestion dans neuf PME de la Région Nord/Pas de Calais* », ARACT Nord - Pas-de-Calais, mai 2000.

³ Les entreprises sélectionnées sont issues de quatre grands secteurs d'activité : industrie, BTP, services et transport. Leurs effectifs varient entre 23 et 150 salariés.

4. Quelques actions ponctuelles sur les territoires

L'étude du vieillissement de la population fait apparaître de fortes disparités au niveau du territoire¹. Les derniers résultats du recensement confirment l'opposition entre un Nord plutôt jeune, et un Sud nettement plus âgé.

Certaines régions [Conseils régionaux et Directions régionales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DRTEFP)] ont engagé un travail sur ce thème, passant essentiellement par les observatoires régionaux emploi-formation (OREF). Cette prise en charge semble avoir été accélérée ces derniers mois, suite aux constats effectués de problèmes de recrutements, actuels et futurs. Deux régions au moins ont, à notre connaissance, engagé un travail approfondi et transversal sur le thème du renouvellement de la population salariée : l'Alsace et les Pays de la Loire.

D'autre part, des bassins d'emploi, plus actifs, s'intéressent dès à présent à la question d'une gestion plus efficace de la main-d'œuvre et des compétences. Les exemples du Bassin thouarsais et du Bocage bressuirais sont significatifs à cet égard.

Situés en Poitou-Charentes, ces deux Comités de bassin d'emploi ont réalisé, l'un en 1996, l'autre en mai 2000, une cartographie des emplois et des compétences disponibles [à partir du code répertoire opérationnel des métiers et des emplois (ROME)] pour une gestion prévisionnelle des emplois et des formations intégrant les données démographiques. Le travail a été entrepris en collaboration avec différents acteurs (partenaires sociaux, collectivités, services de l'Etat...).

Afin de prévenir les difficultés de recrutement, ces deux bassins ont, dès à présent, mis en place un outil d'analyse qui permet d'anticiper les besoins des entreprises dans les années à venir.

Ces deux bassins disposent ainsi d'un état des lieux des métiers et des compétences, que les entreprises réactualisent chaque année. Ceci permet de mesurer les sous-qualifications et les potentiels de compétence à développer tant au niveau des salariés en entreprises que des effectifs inscrits à l'ANPE. A travers la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, les partenaires disposent d'une meilleure lisibilité des emplois et des qualifications nécessaires. Ils peuvent ainsi anticiper les tensions éventuelles dans tel ou tel secteur en mettant en place les formations appropriées. Le même type d'action a été engagé dans la région Champagne-Ardenne, notamment par le Comité de bassin d'emploi d'Epernay.

¹ Voir le point C, pages 57 et suivantes.

III - UN EMPLOI POUR TOUS LES ÂGES : CONDITIONS D'UNE MISE EN ŒUVRE

Si l'on considère comme acquise la nécessité d'une amélioration du taux d'emploi, reste à en cerner les possibilités. Le maintien des salariés au travail, dans les meilleures conditions possibles, jusqu'au moment où ils peuvent bénéficier d'une retraite à taux plein, est le premier objectif. Cette orientation, priorité européenne, est d'ores et déjà mise en œuvre dans certains pays dont la pratique peut alimenter nos propositions.

D'autres ressources seront à mobiliser¹, ne serait-ce que pour résorber notre chômage encore important. Faciliter l'entrée des jeunes sur le marché du travail ou améliorer les conditions d'emploi des femmes relèvent de cet objectif.

Enfin, en s'appuyant sur des évolutions en cours, il sera possible d'envisager une gestion des temps tout au long d'une vie, pour une mobilité choisie, négociée, articulant temps de travail et autres temps sociaux.

A - UNE PRIORITÉ POUR L'UNION EUROPÉENNE

1. Les réflexions et recommandations de l'Union européenne

La modification de la composition de la population en âge de travailler a amené, depuis quelques années, la politique européenne à accorder une place croissante à la question du vieillissement de la population active. La France, qui, rappelons-le, se place en 12^{ème} position en ce qui concerne le taux d'emploi des 55-64 ans, est très directement concernée par les recommandations de l'Union.

En 1999, la Commission identifie le faible taux d'emploi des salariés âgés comme un facteur clé permettant de parvenir à une augmentation significative du taux d'emploi en Europe sur une base durable dans le double souci de préserver la croissance et de sauvegarder la pérennité des régimes de retraite.

Elle souligne le rôle particulier des partenaires sociaux afin d'accorder plus de poids à la question de l'âge dans la gestion des ressources humaines. Face aux risques de déqualification, voire d'exclusion, des salariés âgés, un certain nombre de propositions sont avancées, portant notamment sur la formation, la mobilité professionnelle, la retraite progressive, l'amélioration des conditions de travail et de son organisation².

Le projet de directive « *portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail* »³ a fait l'objet d'un accord politique au Conseil du 17 octobre 2000. Il identifie cinq ensembles de mesures discriminatoires qui touchent particulièrement les travailleurs âgés : la perte d'emploi, la discrimination lors du recrutement, l'exclusion des mesures spéciales pour les chômeurs, l'exclusion de la formation et la discrimination lors des départs en retraite. La directive prévoit l'interdiction de « *toute discrimination directe ou indirecte fondée sur la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle* ».

¹ A paraître au printemps 2002, un rapport et un avis du Conseil économique et social sur « *Les défis de l'immigration future* » (M. Mekachera, rapporteur).

² Communication de la Commission « *Vers une Europe pour tous les âges* », du 21 mai 2000.

³ Commission des Communautés européennes, 25 novembre 1999.

Le sommet de Lisbonne, rappelons-le, après avoir repris le constat d'un taux d'emploi trop faible et d'une participation insuffisante des femmes et des travailleurs plus âgés, fixe comme objectif de porter le taux d'emploi à un niveau aussi proche que possible de 70 % d'ici à 2010 (60 % pour les femmes). Cet objectif s'inscrit dans une orientation pour « *des emplois plus nombreux et de meilleure qualité pour l'Europe* »¹.

« *L'agenda pour la politique sociale* », approuvé par les chefs d'Etat et de gouvernement lors du sommet de Nice², reprend cet objectif. Sans prétendre harmoniser les politiques sociales, il vise à permettre l'établissement d'objectifs européens communs et à accroître la coordination de ces politiques dans le contexte du marché intérieur et de la monnaie unique. Sans proposer d'actions spécifiques pour les salariés âgés, sauf l'adoption de la directive « *discriminations* » citée plus haut, il insiste sur l'amélioration de l'employabilité des personnes et le développement de la formation tout au long de la vie.

Toujours dans le cadre des orientations tracées à Lisbonne, le Comité économique et social européen a voté l'avis sur « *Les travailleurs âgés* »³ dont nous pouvons citer les points clés :

« *Le Comité approuve la décision du Conseil européen de Lisbonne de porter le taux d'emploi à un niveau aussi proche que possible de 70 % d'ici 2010.*

Considérant les problèmes démographiques qui vont se poser à terme à l'Union européenne, le taux actuel d'emploi dans la tranche des 55-64 ans, sa diminution constante et globale, la progression constante en volume et en pour cent de cette tranche d'âge au regard des autres tranches d'âge, la pratique actuelle des entreprises, des salariés, ainsi que les dispositions légales et conventionnelles dans les Etats membres, le Comité estime que la décision du Conseil ne pourra être atteinte que si des actions sont conduites sous l'impulsion de l'Union européenne, des Etats membres et des partenaires sociaux afin de favoriser le taux d'emploi des travailleurs âgés.

Il convient, en premier lieu, de faire en sorte d'aboutir à un changement des mentalités et à une prise de conscience tant des entreprises que des salariés.

A cet effet, le Comité suggère à la Commission de promouvoir, en interaction avec les Etats membres, une campagne de sensibilisation, d'information et d'explication en direction des principaux acteurs et de la société en général afin de contribuer à une perception positive du rôle que peuvent jouer les travailleurs vieillissants dans les entreprises et les services publics.

Le Comité fait en outre une série de suggestions concrètes issues soit des meilleures pratiques observées dans les Etats membres, qu'elles soient d'ordre législatif ou contractuel, soit de ses propres réflexions et interrogations ou encore il rapporte des dispositions élaborées par la Fondation de Dublin qui lui semblent centrales.

¹ Conclusions de la Présidence, Conseil européen de Lisbonne, 23 et 24 mars 2000.

² Conclusions de la Présidence, Conseil européen de Nice, 7, 8 et 9 décembre 2000.

³ Rapporteur : Dantin Gérard, avis voté le 19 octobre 2000 par 97 voix pour, 1 voix contre et 2 abstentions.

Il suggère que les partenaires sociaux, par eux-mêmes ou sur demande de la Commission, initient sur ce sujet un dialogue social conduisant soit à un échange, à un avis, à des recommandations ou à toute autre forme de conclusions qui leur paraîtraient utiles. Le résultat de ce dialogue social pourrait conduire, en l'approfondissant si nécessaire, à un « Code volontaire de bonne conduite » mais surtout contribuer au contenu des lignes directrices pour l'emploi précises et interpellantes, instrument qui apparaît au Comité comme le plus adéquat au regard du sujet à traiter ».

Le sommet de Lisbonne ayant mis l'Europe au défi de devenir le premier pôle mondial de l'économie de la connaissance, une rénovation en profondeur de l'éducation et de la formation doit être envisagée afin précisément de développer et valoriser les qualifications à tous les âges. C'est l'objet du « *Mémorandum sur l'éducation et la formation tout au long de la vie* » présenté par la Commission lors du Conseil des ministres de l'éducation (novembre 2000). Ce document insiste lui aussi sur les salariés en deuxième partie de carrière : « *pour ce qui est de la formation liée au poste de travail ou à l'activité professionnelle, il conviendra d'accorder une attention particulière aux personnes de plus de 35 ans lors de la prochaine décennie car, d'une part, les tendances démographiques augmenteront le rôle stratégique des salariés les plus âgés et, d'autre part, la fréquentation des actions de formation continue par les travailleurs les plus âgés, notamment les moins qualifiés et ceux exerçant les emplois subalternes, baisse fortement* ».

L'importance de la question des salariés âgés devient un enjeu tel pour la Commission qu'une des lignes directrices pour l'emploi en 2001 lui est consacrée (ligne I-3) :

« De profonds changements dans les attitudes sociales qui prévalent à l'égard des travailleurs âgés ainsi qu'une révision des systèmes d'imposition et d'indemnisation sont nécessaires pour atteindre le plein emploi, contribuer à garantir l'équité et la viabilité à long terme des régimes de sécurité sociale et utiliser au mieux l'expérience des travailleurs âgés.

Par conséquent, les Etats membres, le cas échéant avec les partenaires sociaux, développeront les politiques destinées à prolonger la vie active dans le but d'améliorer la capacité des travailleurs âgés et les mesures d'incitation à leur intention afin qu'ils restent le plus longtemps possible dans la population active, notamment :

- en adoptant des mesures positives pour maintenir la capacité et les qualifications des travailleurs âgés, surtout sur un marché du travail fondé sur la connaissance, en particulier par un accès suffisant à l'éducation et à la formation, pour introduire des formules de travail souples, dont, par exemple, le travail à temps partiel volontaire, et pour sensibiliser les employeurs au potentiel des travailleurs âgés, et*

- *en révisant les systèmes d'imposition et d'allocation afin d'atténuer les effets dissuasifs et de faire en sorte qu'il soit plus attrayant pour les travailleurs âgés de continuer à participer au marché du travail* »¹.

Dans le cadre de la préparation du Conseil européen de printemps, la Commission² avait insisté, dans le cadre de la recherche du plein emploi, objectif central, défini à Lisbonne, sur l'intégration et le maintien au travail des femmes et des salariés de 55 à 64 ans. Partant du constat que seulement 37 % de cette population est restée sur le marché du travail en 1999, elle insistait à nouveau sur la nécessité de relever le taux d'emploi pour faire face au défi que représente une population vieillissante en matière d'aide sociale et de soins médicaux.

Le Conseil européen de Stockholm³ mesure l'importance du défi démographique marqué à la fois par une augmentation du nombre de retraités et une diminution prévue de la proportion de la population en âge de travailler à partir de 2010 : « *La prochaine décennie offre l'occasion de relever le défi démographique en rehaussant les taux d'emploi, en réduisant la dette publique et en adaptant les systèmes de protection sociale, y compris les régimes de retraite* ».

Des orientations en découlent : « *le Conseil européen*

- *est convenu de fixer des objectifs intermédiaires en matière de taux d'emploi que l'Union européenne dans son ensemble devrait atteindre d'ici à janvier 2005, à savoir 67 % en général et 57 % pour les femmes ; il invite en conséquence les Etats membres à envisager de définir, dans leur plan d'action national pour l'emploi, des objectifs intermédiaires de taux d'emploi qui tiennent dûment compte de leur situation nationale et régionale respective ;*
- *est convenu de se fixer pour l'horizon 2010 l'objectif de porter à 50 % le taux d'emploi moyen dans l'Union européenne pour la catégorie d'âge, hommes et femmes confondus, de 55 à 64 ans ;*
- *invite le Conseil et la Commission à lui présenter un rapport conjoint, pour sa réunion du printemps 2002, sur les moyens d'accroître le taux d'activité et de prolonger la vie active. Ils devraient, dans ce rapport, accorder une attention toute particulière aux moyens d'éliminer certains goulets d'étranglement sur le marché de l'emploi, de réduire l'économie informelle et de supprimer celles des dispositions des régimes fiscaux et de prévoyance qui découragent la recherche d'un emploi ;*

¹ Annexe à la décision du Conseil du 19 janvier 2001 sur les lignes directrices pour les politiques de l'emploi des Etats membres en 2001 ; JO n° L 022 du 24 janvier 2001.

² Communication de la Commission « *Tirer le meilleur parti du potentiel de l'Union européenne : consolidation et extension de la stratégie de Lisbonne* », COM (2001)79, volumes 1 et 2 des 7 février et 7 mars 2001.

³ Conclusions de la présidence, Conseil européen de Stockholm, 23 et 24 mars 2001.

- invite le Conseil et la Commission à mettre au point, d'ici 2002, des indicateurs sur les structures d'accueil et d'encadrement en faveur des enfants et autres personnes dépendantes, et sur les régimes de prestations familiales. »

En accompagnement à ces préconisations, l'Union européenne s'appuie sur des moyens d'analyse, et notamment la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, dite Fondation de Dublin¹.

A noter également le réseau européen *Eurolink Age*, travaillant sur la question des personnes âgées et du vieillissement, qui a publié en 2001 un « code de conduite européen », reprenant en partie les conclusions de la Fondation de Dublin et dont les propositions ont été soumises aux partenaires sociaux ainsi qu'aux pouvoirs publics². Ce code est destiné à aider à la mise en place de nouvelles pratiques dans les entreprises et organisations, à aider la négociation des accords collectifs entre employeurs et syndicats et à promouvoir des initiatives aux niveaux local, régional, national, communautaire et au niveau des branches.

Financièrement, le Fonds social européen peut appuyer des actions concernant les salariés âgés, dans le cadre des actions pour l'emploi. Quant au programme d'initiative communautaire EQUAL, dont le but est de « lutter contre les discriminations et les inégalités les plus accentuées dans le monde du travail », parmi ses huit thèmes retenus figure le développement de mesures pour le maintien en activité des salariés vieillissants.

2. Des politiques en faveur du maintien dans l'emploi : les cas de la Finlande et des Pays-Bas

Il peut être intéressant de se pencher sur l'étude d'un certain nombre de pays voisins, notamment la Finlande et les Pays-Bas, qui dès à présent ont mis en place des mesures actives pour résoudre le problème du maintien en emploi des salariés âgés. La comparaison apparaît intéressante car, autant que la France, les Pays-Bas et la Finlande ont développé pendant de nombreuses années, une culture de la sortie précoce. Dans ces deux derniers pays, il y a encore peu de temps, le taux d'activité des salariés âgés de plus de 50 ans était particulièrement bas. Ce n'est plus le cas aujourd'hui.

Si la Finlande et les Pays-Bas sont exemplaires, c'est notamment parce que ces pays ont réussi en quelques années à sortir de cette surenchère de la sortie précoce d'activité et ont permis une augmentation de l'emploi pour les personnes âgées de 55 ans et plus. Comme l'indique Anne-Marie Guillemard³, dans un article portant sur l'exemplarité de ces deux pays, « ils sont sortis du piège de l'inactivité en fin de carrière ».

¹ Walker Alan, « *La gestion d'effectifs vieillissants : guide de bonnes pratiques* », Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 1999.

² Eurolink Age, propositions pour un code de conduite européen, 2001.

³ Guillemard A.-M., « *Les trajectoires d'ajustement du modèle continental d'Etat providence* », in *Contribution à la conférence de Lisbonne : L'Europe, la mondialisation et l'avenir de la politique sociale*, 5-6 mai 2000.

Ce qui est intéressant selon cet auteur, c'est que ces pays n'ont pas cherché à réformer les règles des systèmes de retraite. Ils ont développé avant tout « *un programme intégré de politiques actives d'emploi, visant à préserver et promouvoir les capacités de travail des plus de 45 ans, voire à les réhabiliter si nécessaire* »¹. Ces deux pays ont également réussi à ne pas créer de politiques stigmatisantes pour les salariés âgés.

a) Le cas néerlandais

Aux Pays-Bas, le retrait précoce du marché du travail pour les salariés vieillissants s'est longtemps opéré par le biais de l'assurance-chômage. Des systèmes de préretraite, financés par les entreprises (les VUT), complétaient cet ensemble de voies institutionnelles de sortie précoce. Or, il y a eu, dans ce pays, un changement radical de paradigme. D'une politique d'indemnisation, on est passé à une politique active d'emploi en direction des 40 ans et plus.

Le gouvernement a en effet décidé de durcir non seulement les dispositifs de sortie précoce mais surtout les systèmes de préretraite invalidité. Aux Pays-Bas, le dispositif invalidité a été repensé afin de responsabiliser les acteurs. Une grande part du succès de la politique menée est en effet liée au développement de politiques alliant flexibilité et sécurité.

Les Pays-Bas ont engagé une refonte complète du système d'assurance invalidité. D'un système de protection sociale indemnisateur, celui-ci devient actif. A travers une réforme d'ampleur, l'Etat s'efforce de responsabiliser les partenaires sociaux et les entreprises. L'expérience du système précédent (préretraite invalidité) a confirmé, pour les uns et pour les autres, qu'il est plus efficace socialement et économiquement d'opérer des efforts de réhabilitation des salariés âgés, plutôt que de les faire partir prématurément, dès qu'apparaît le moindre problème, aussi minime soit-il.

Le nouvel enjeu pour les entreprises consiste à limiter le recours au système de l'invalidité et à réhabiliter leurs salariés vieillissants.

L'Etat est ainsi passé d'une logique d'indemnisation à une logique d'activation. Il a mis en place un ensemble de mesures pour convaincre les chefs d'entreprises et les organisations syndicales que les pratiques devaient se modifier afin de sortir du piège de l'inactivité en fin de carrière.

b) Le cas finlandais²

Comme aux Pays-Bas, la Finlande a mis en place un programme d'ampleur nationale dont l'objectif est d'utiliser tous les leviers possibles pour augmenter les taux d'activité des salariés âgés de plus de 55 ans.

Pour mémoire, rappelons que la Finlande compte, en 2000, 5 millions d'habitants, dont 2,65 millions d'actifs ; 200 000 entreprises sont présentes sur le territoire. Il s'agit essentiellement de très petites entreprises. Le taux de chômage est de 9 %, et celui des salariés âgés de 50 ans et plus avoisine les 11 %.

¹ Ibid.

² DGEFP, « *L'expérience finlandaise : le programme national pour les salariés vieillissants* », Compte-rendu de la revue des Pairs, Helsinki - 12 et 13 octobre 2000.

L'âge légal de retrait d'activité est fixé à 65 ans. Cependant, en 1997, l'âge effectif de retrait d'activité se situait, à 58,5 ans, et ce essentiellement du fait des départs dans les systèmes de retrait anticipé d'activité.

- Origine du programme

L'idée de la mise en place d'un programme spécifique pour prolonger l'activité des salariés âgés et augmenter les taux d'activité et d'emploi des plus de 50 ans est apparu au début des années 90. Mais ce programme n'a pu se mettre en place que plus tard du fait de la crise apparue en 1991. Ainsi, en décembre 1995, en raison de la forte croissance et de l'apparition de difficultés de recrutement dans certains métiers, le gouvernement crée un groupe tripartite, composé de représentants des administrations, du patronat et des organisations syndicales. Ce groupe est chargé de faire des propositions d'actions pour inciter les salariés âgés à rester en activité. En novembre 1996, il ressort des réflexions du groupe la nécessité de mettre en place un programme d'envergure nationale. Quarante propositions d'action sont avancées, liées à l'identification de cinq difficultés principales.

1) *L'attrait pour les mesures de cessation anticipée d'activité et le consensus social fort sur ce sujet.*

En 1999, sur 40 000 départs de salariés âgés, un tiers se produit dans les dispositifs de cessation anticipée d'activité. Ces systèmes de départ en cessation anticipée d'activité (préretraite invalidité, systèmes financés par l'assurance chômage ou préretraites à partir de 58 ans) ressemblent à ce qui a pu être mis en place en France avec les mêmes motivations (contexte de lutte contre le chômage, volonté d'encourager un effet de substitution entre les salariés les plus jeunes et les salariés les plus âgés). Le consensus social prévalant en Finlande sur ce sujet était aussi fort qu'en France.

2) *Un taux de retour à l'emploi très faible pour les salariés âgés du fait notamment d'un chômage de longue durée important.*

3) *L'impact des conditions de travail et la faible appétence des salariés âgés à la prolongation de leur vie active, mesurée au travers de plusieurs enquêtes (la plus importante de ces enquêtes a concerné plus de 11 000 salariés).*

4) *Un niveau moyen faible de formation des salariés les plus âgés ; seulement 12 % des salariés âgés de 50 ans et plus accèdent à une formation.*

5) *Un attrait limité pour les systèmes de départs progressifs d'activité.*

A la lecture de ces propositions, le gouvernement finlandais décide, en avril 1997, la mise en place d'un programme national spécifique pour les salariés vieillissants. La mise en place effective du programme date du début de l'année 1998. Le gouvernement crée un second comité, composé de partenaires sociaux, dont le mandat dure jusqu'en 2002 ; ce dernier est chargé de l'assister dans la mise en place du programme.

- Mesures et dispositifs mis en place

Les mesures et dispositifs mis en place ont pour objectif de « *changer la législation, réformer l'organisation de la vie active en éduquant les salariés et les employeurs* ». Les principaux éléments de ce programme sont les suivants :

① *Agir sur les mentalités par des campagnes d'information et des formations des managers.*

Le programme a pour point de départ la communication. Celle-ci a joué un rôle très important dans son lancement et sa mise en œuvre. Le logo de la campagne « *l'expérience, une richesse nationale* » a été porté sur tous les média qui ont par ailleurs relayé un ensemble de bons exemples.

Par ailleurs, des programmes de formation et d'information des employeurs et des cadres d'entreprise sur la gestion des âges ont été instaurés : des actions spécifiques ont été conçues par des instituts (publics) ou des entreprises de conseil, avec une forte incitation de l'Etat.

Ces sessions de formation portent notamment sur la présentation des atouts des salariés âgés (ou comment valoriser l'expérience dans la transmission des savoir faire), l'amélioration des conditions de travail, et comment développer la motivation des collaborateurs âgés à travers la promotion, le recrutement et les perspectives de carrière.

En deux ans, ce sont environ 100 000 personnes qui ont participé à ces différentes sessions de formation et d'information. Par ailleurs, trois séminaires de dirigeants d'entreprise (4 000 personnes) ont été organisés sur le thème de la gestion des âges.

Enfin, la Finlande a mis en place une aide au conseil. C'est l'inspection du travail qui en a la charge. Celle-ci intervient en entreprise et aide le chef d'entreprise à appréhender les changements nécessaires en termes de gestion des ressources humaines, de formation, d'organisation du travail, de conditions de travail ; l'inspection du travail a reçu des formations à cet effet. Cette aide au conseil ne concerne aujourd'hui que peu d'entreprises.

② *Flexibiliser les fins de vie active*

- Un renouveau de la retraite flexible :

Le système de retraite flexible n'est pas nouveau, mais a été modifié en 1999; il vise à encourager l'allongement de la vie active en offrant une alternative constituée par le passage à temps partiel. Accessible jusqu'en 1999 aux salariés âgés de 58 ans et plus, il concerne désormais les salariés âgés d'au moins 56 ans (en expérimentation pendant deux ans). Tout salarié du secteur privé a ainsi la possibilité de passer à temps partiel en percevant une rémunération composée pour 50 % de son salaire et pour 25 % d'une partie de sa pension de retraite.

Le salarié doit cependant remplir un certain nombre de conditions en matière d'activité à temps plein (12 mois à temps plein dans les 18 derniers mois) et de cotisation (5 années dans les 15 dernières). Le temps partiel correspond à un temps de travail compris entre 16 et 28 heures. Par ailleurs, un système de bonification de la pension de retraite a été créé.

- Un encouragement à la retraite progressive et à de nouvelles formes d'organisation de la durée du travail des salariés âgés :

La Finlande a créé en 1997 une allocation proche de l'allocation de préretraite progressive existante en France. De même, une loi de 1996 améliore les possibilités de négociations de nouvelles organisations du travail.

③ *Améliorer les conditions de travail et inciter au maintien en activité*

Une véritable réflexion a été menée en Finlande sur l'amélioration de l'employabilité des salariés vieillissants. Cette notion recouvre des actions sur les conditions de travail et, en particulier, celles des salariés les plus âgés. Elle vise également des actions sur l'environnement de travail des salariés. Un programme d'actions en milieu de travail est ainsi réalisé par les médecins du travail et les inspecteurs du travail, selon des instructions spécifiques qui datent de 1999. Par ailleurs, le gouvernement finance des projets innovants dans le domaine de la santé au travail (création de postes doux pour certains salariés). Et des actions de recherche spécifique sont menées concernant les travaux pénibles ou le stress.

④ *Agir spécifiquement en faveur du retour à l'emploi*

Pour favoriser le retour à l'emploi des salariés âgés, un programme de réhabilitation a été instauré. Il s'agit d'accompagner les chômeurs âgés durablement éloignés de l'emploi, soit pour des raisons de santé, soit pour des problèmes de formation. En 1999, 6 000 personnes ont été concernées par le programme. Le suivi individualisé des demandeurs d'emploi âgés est réalisé par les offices pour l'emploi (dépendant du ministère de l'Emploi).

⑤ *Un cofinancement par l'Etat d'actions de formations ciblées sur les salariés âgés*

L'Etat cofinance des programmes de formation interne aux entreprises et permet ainsi la construction de parcours de formation en fonction des caractéristiques des salariés.

⑥ *Rétrécir les possibilités de retrait anticipé d'activité*

Diverses mesures ont été mises en place afin de limiter le recours aux dispositifs de cessation anticipée d'activité. D'une part, l'âge d'accès aux préretraites totales est relevé. Il passe de 58 à 60 ans. D'autre part, les conditions d'entrée en préretraite invalidité sont durcies. Enfin, les allocations de préretraites sont plafonnées.

Le gouvernement envisage également de réduire les possibilités d'entrée dans les systèmes d'indemnisation de l'assurance chômage, système très utilisé en Finlande.

A travers l'étude de ces deux pays, on voit qu'il est possible de mettre en place des mesures favorisant le maintien des salariés âgés et dont les résultats semblent probants. En Finlande, l'âge effectif de retrait d'activité est passé de 58 ans et 2 mois en 1996, à 59 ans en 1999.

B - QUELLES APPROCHES DES FINS DE VIE ACTIVE ?

1. Des fins de vie professionnelle démotivantes

Si à l'avenir, les entreprises auront à gérer des effectifs dont l'âge moyen sera plus élevé, il convient de s'interroger sur la manière dont sont aujourd'hui envisagées les fins de carrière. Le consensus social, développé depuis une vingtaine d'années, quant à l'éviction des salariés âgés du marché du travail, surtout à partir de 55 ans, a entraîné, on l'a vu, une démotivation au travail chez les individus avec l'avancée en âge.

Elle peut être expliquée, entre autres, par une gestion non optimisée des dernières années de la vie professionnelle. Cet état de fait se traduit par des plateaux de carrière où les salariés ont l'impression d'être inutiles et de ne plus avoir de perspectives de carrière. D'où l'urgence, semble-t-il, de s'orienter vers une nouvelle gestion des parcours professionnels plus harmonieuses tout au long de la vie de travail, ainsi que vers une gestion préventive et anticipatrice du vieillissement, ou de l'âge.

Pour M. Xavier Gaullier, c'est autour de la quarantaine que le phénomène de l'âge social se fait sentir et modifie les attentes des salariés. Il se réfère à la notion de « deuxième carrière » pour identifier « l'étape où un clivage s'opère dans la trajectoire professionnelle entre la minorité qui continue son ascension et la majorité qui atteint son plafond ou décline progressivement (...). C'est dans la seconde partie de la vie professionnelle que les mécanismes de sélection sociale qui s'enchaînent depuis l'école produisent tous leurs effets »¹. Cette rupture constitue une étape critique qui correspond souvent à un changement important dans la vie professionnelle comme dans la vie privée. Cette étape décisive n'est pas forcément vécue comme une crise ; elle peut prendre des orientations plutôt positives ou plutôt négatives : la force de l'âge ou la crise de la quarantaine.

Qu'est-ce qui justifie cette rupture du milieu de carrière ? Selon X. Gaullier, l'individu est à la moitié de sa vie professionnelle, et aussi à la moitié de sa vie tout court. Aussi, une nouvelle étape s'ouvre pour lui, un tournant à négocier, et une réévaluation ou une remise en cause est nécessaire. Or, c'est souvent une étape mal vécue. En effet, selon lui, le milieu de carrière n'est plus l'âge du pouvoir et de la maturité, l'accomplissement socialement reconnu d'un long cursus de travail ; il est la remise en question de l'identité professionnelle, la réinterprétation du passé et l'anticipation d'un avenir précaire. Il est aussi généralement lié à un plafonnement des promotions et des salaires, à une insatisfaction et un désengagement grandissant. Par ailleurs, les attentes de ces salariés à mi-carrière changent car leur horizon temporel est bouleversé, ils sont perçus comme limités professionnellement et plus ouverts sur la vie de travail dans ses autres dimensions. Leurs motivations viennent à changer.

Si le terme, souvent utilisé, de « deuxième carrière » nous paraît inapproprié dans le sens où il y aurait une suite linéaire dans la vie des individus entre une première puis une seconde carrière, l'idée d'une rupture dans la vie professionnelle du fait de l'âge est intéressante. Comme nous l'avons souligné

¹ Gaullier Xavier, « La deuxième carrière - âges, emplois, retraites », Paris, Editions du Seuil, 1988.

dans la partie II, il existe en effet des représentations sociales fortes quant aux salariés avec l'avance en âge. Il semble admis pour un certain nombre de personnes qu'un salarié vieillissant soit synonyme de moindre efficacité. De même, il semble évident pour tous qu'aucune formation n'est possible, passé un certain seuil d'âge alors que les capacités sont vues comme déclinantes. Il semble important dans le cadre de ce rapport de se pencher sur ces deux représentations les plus répandues et souvent intégrées par les salariés eux-mêmes : celle concernant le vieillissement-déclin et celle qui affirme l'impossibilité d'être formé après 45 ans.

2. Age et efficacité

Aucun être humain n'échappe à cette loi inexorable de l'âge. Ce sont d'ailleurs les modèles de base du déclin qui sont les plus répandus pour expliquer le lien entre âge et productivité. Dans un article de M. Antoine Laville et de ses collègues du CREAPT¹, il est énoncé que si les modèles de déclin ont eu autant de succès, c'est parce qu'ils sont les plus simples. C'est pourquoi ces modèles sont souvent retenus dans les systèmes de production et ils induisent des actions d'exclusion ou de marginalisation - déqualification ; en fait, des processus de construction se développent avec l'âge, lorsque les contenus des tâches et les conditions de leur réalisation le permettent. Les différences entre jeunes et âgés se marqueraient plus sur la manière de raisonner, de décider, d'agir ou d'apprendre que sur la performance.

Comme le soulignent S. Volkoff, A.-F. Molinié et A. Jolivet, dans un ouvrage portant sur le lien entre âge et efficacité, « *si le vieillissement peut se traduire par une diminution des performances maximales, par des difficultés plus grandes à répondre et à s'adapter à l'environnement, les conditions de travail peuvent aggraver les déclin ou au contraire les éviter ou les limiter.* »² C'est, en fait, l'enchaînement des contraintes et leur cumul tout au long du parcours professionnel qui engendre des problèmes. En effet, selon ces auteurs, une exposition prolongée à des contraintes fortes est l'un des déterminants essentiels des déficiences. La performance dépend donc, non pas de l'âge, mais du travail exercé antérieurement et des conditions dans lesquelles se déroule le travail actuel. Ainsi, l'avance en âge ne signifie pas déclin de la performance ou moindre productivité. L'entreprise doit seulement « *repérer les conditions dans lesquelles les performances des travailleurs vieillissants peuvent se maintenir et se développer* »³.

En vieillissant, le travailleur ne produit pas forcément moins, mais autrement. Il développe des manières de faire qui minimisent les conséquences du déclin, des habiletés, des stratégies qui vont largement suppléer aux limitations fonctionnelles. Les résultats des recherches en ergonomie montrent ainsi que l'efficacité du travail pour certains groupes professionnels dépend largement de la mutualisation des tâches au sein des équipes⁴. Le facteur décisif

¹ Laville A., Volkoff S., Molinié A.-F., Gaudart C., Millanvoye M. : « *Des relations âge-travail* », *Revue Française des Affaires Sociales*, n° 1, 1994.

² Volkoff S., Molinié A.-F., Jolivet A., op. cit.

³ Ibid.

⁴ Par exemple dans le cas du personnel médical, et plus précisément les aides-soignantes, il est fait appel aux collègues pour soulever les patients lors de leur toilette, afin d'éviter notamment des

de compensation du vieillissement tient à l'existence d'un espace d'action collective, où il est possible de négocier avec la hiérarchie une gestion collective de l'effort et de la contrainte.

Soulignons, que si l'âge ne semble pas avoir une influence déterminante sur la productivité, le système motivation-satisfaction joue, selon X. Gaullier, un rôle déterminant sur cette même productivité. De plus, dans les entreprises, les critères de mesure de la performance ne permettent pas une prise en compte de l'efficacité réelle des salariés âgés. L'absence de prise en considération du contexte de travail dans la mesure de la compétence, au profit d'une valorisation des diplômés récents des jeunes recrutés, pénalise le salarié âgé.

Notons encore que l'efficacité du travail suppose la complémentarité des compétences et des âges.

3. Age et formation

Une opinion largement partagée se pose la question de savoir s'il est encore possible d'envisager des formations pour les salariés âgés, eu égard à l'investissement apporté.

Dans une étude portant sur la formation professionnelle au-delà de 40 ans, P. Carré¹ a montré que la sous-représentation des populations de plus de 40 ans dans les actions de formation professionnelle est due à deux phénomènes. D'une part, le refus de la formation par certains salariés de 45 ans et plus car, selon eux, la formation ne les concerne plus ; ils ont dépassé l'âge d'apprendre, ils sont trop vieux pour apprendre. D'autre part, certains employeurs pensent qu'il n'est pas rentable de former des salariés âgés et, de plus, que ces salariés n'ont pas les capacités nécessaires pour acquérir de nouvelles techniques. Ajoutons que le système et les pratiques de la formation continue n'ont pas encore suffisamment intégré la nécessité d'une approche spécifique des salariés âgés en prenant notamment en compte les acquis de l'expérience.

Ces réticences de certains salariés sont le fruit du processus de marginalisation du travailleur âgé, par le biais des clichés circulant à son sujet. Pourtant, les études montrent que l'on peut former des travailleurs vieillissants. Ces discriminations fondées sur l'âge s'ajoutent à celles liées à la taille de l'entreprise, au sexe et au secteur professionnel : les cumuls de difficultés sont ici fréquents. Selon P. Davezies, « *l'idée selon laquelle, après 40-45 ans, on ne pourrait plus former les individus, ne repose sur aucune donnée scientifique. Il s'agit d'un discours destiné à donner une rationalité à des choix dont la logique*

problèmes de dos. Mais l'existence de ces marges de manœuvre suppose une certaine stabilité de l'encadrement, chaque surveillant organisant les tâches à sa manière et pouvant juger utile de mettre en cause une organisation collective du travail considérée comme une « mauvaise habitude ». De ce fait, la majeure partie du personnel âgé travaille dans des services où les surveillantes ont une certaine ancienneté dans le poste. Voir aussi, *supra*, les exemples d'actions déjà engagées dans des grands groupes.

¹ Carré P. : « *La participation à la formation après 40 ans* », ministère des Affaires sociales et de l'Emploi - Délégation à la formation professionnelle, Paris, 1986.

concerne la rentabilité jugée différente de l'investissement pour les travailleurs âgés et pour les jeunes »¹.

D. Paumès et J.-C. Marquié insistent sur « l'importance de la familiarisation avec cette nouvelle situation qu'est la formation, et de la mise en confiance de ceux qui ont quitté le dispositif classique d'enseignement depuis fort longtemps »². Ils rappellent, à partir d'une étude sur des apprentis dactylographes, que les débuts de la formation constituent un moment très important. Il faut éviter, selon eux, que les écarts ne se creusent entre les groupes. Pour les plus âgés, le temps d'apprentissage et les moyens pédagogiques doivent être adaptés. Les formations de type scolaire sont en effet peu efficaces vis-à-vis d'un public salarié ayant quitté l'école jeune. L'envie et le plaisir d'apprendre ne peuvent se développer que reliés à des objectifs professionnels stimulants. De plus, il faut une formation plus axée sur les acquis professionnels. Ainsi, l'âge n'est pas un obstacle pour se former. Des difficultés apparaissent mais peuvent être compensées par un apprentissage basé sur l'expérience.

Comme le souligne V. Merle, « Il ne s'agit pas d'inverser la logique pédagogique traditionnelle pour aller du pratique vers le théorique et non du théorique vers le pratique, mais de faire des situations de travail elles-mêmes le support fondamental de l'apprentissage. C'est en facilitant l'explication de ce qui est appris dans ces situations, mais aussi des difficultés à construire les représentations adéquates pour améliorer ses propres performances, que l'on peut favoriser le passage du savoir-faire au savoir-dire »³.

En fait, un travailleur âgé apprend plus lentement car il doit effectuer le travail de restructuration de ses propres connaissances pour assurer leur compatibilité avec les connaissances apportées par la formation⁴. Cependant, si le processus de formation tolère, voire favorise, ce travail, on obtient de la part des travailleurs expérimentés un meilleur degré de compréhension. A. Laville a montré que ce qui diffère entre jeunes et vieux, ce n'est pas tant la capacité de mémorisation, que la capacité à mettre en mémoire des éléments dont on ne sait pas ce qu'on fera⁵.

C - LE RENOUVELLEMENT NÉCESSAIRE DE LA POPULATION ACTIVE

Même si le maintien au travail des salariés de plus de 55 ans, dans des conditions d'emploi satisfaisantes, est un élément essentiel de la construction du plein emploi, il ne saurait être suffisant. Des parties importantes de la population sont mobilisables sur le marché du travail, à commencer par les chômeurs. Les « réserves activables » se situent tant chez les jeunes que chez les femmes, les

¹ Davezies Ph. : « L'évolution de l'état fonctionnel de l'homme en fonction de l'âge et ses conséquences sur l'activité de travail », in *Les vieillissements au travail* (Droit, Guerin), Actes du colloque européen du 12 juin 1991, ANACT, Montrouge, 1992.

² Paumès D., Marquié J.-C. : « Travailleurs vieillissants, apprentissage et formation professionnelle » in *Le travail au fil de l'âge*, op. cit.

³ Merle V. : « Manières de faire, manières d'apprendre - Transformations des situations de travail et éducativité cognitive », in *Entreprise - Organisation du travail et risques d'exclusion*, dossier documentaire, ANACT, Montrouge, juillet 1992.

⁴ Davezies Ph., op. cit.

⁵ Laville A., op. cit.

demandeurs d'emploi et les travailleurs précaires pour une part importante de leur temps. Chacune de ces catégories nécessiterait une saisine spécifique¹.

Quant au recours à l'immigration, ses enjeux sont en cours d'analyse au sein de notre Assemblée et il serait hasardeux d'anticiper les conclusions de l'avis sur ce sujet. Nous pouvons cependant affirmer que la France, de par l'importance de son sous-emploi, est moins immédiatement concernée que d'autres pays européens proches du plein emploi.

Sans donc entrer dans des analyses fines, mais pour situer les enjeux d'une gestion des âges dans un ensemble plus large et dans le but d'un nécessaire renouvellement, il est nécessaire de voir où sont les marges de manœuvre d'une mobilisation de la main-d'œuvre.

1. L'évolution des emplois à l'horizon 2010

Dans le cadre des travaux du Commissariat général du Plan consacrés à la prospective des métiers², la DARES a réalisé un exercice de projection d'emploi par métiers à l'horizon 2010³. Cet exercice cherche à décrire les effets en termes d'emploi et de qualification que l'on peut attendre, dans les dix prochaines années, de la nouvelle donne économique, sociale et démographique. Globalement, suivant ces projections, l'emploi augmenterait de 2,9 millions en dix ans, soit une augmentation de 12 %.

Un certain nombre de grandes tendances peuvent être mises en évidence :

- les créations d'emploi concerneraient essentiellement le secteur tertiaire (+16,5 %) et notamment celui des services marchands (+20 %);
- dans l'agriculture, la sylviculture et la pêche, l'emploi devrait encore fortement baisser (-20 %) ainsi que dans les industries légères (textile, cuir, habillement (-14 %)). Les autres domaines professionnels, industrie et construction, devraient légèrement progresser (+6 %);
- concernant les fonctions publiques, l'hypothèse avancée est celle de la stabilité, avec une légère augmentation du nombre d'emplois dans l'enseignement (+1,5 %), la police, l'armée et les pompiers (+4 %). Les professions de la santé, qu'elles entrent ou non dans le cadre de fonctions publiques, seraient en nette progression (+13 %);
- la demande d'emplois dits « non qualifiés » continuerait d'augmenter (+16 %). Cette évolution concerne essentiellement les employés de services aux particuliers (+25 %), beaucoup moins les ouvriers (+6 %) et, pour ces derniers, essentiellement les secteurs de la manutention et du nettoyage. Comparativement, les employés ou ouvriers « qualifiés » seraient en augmentation moindre (+9,5 %),

¹ C'est le cas pour les jeunes : cf. l'avis du Conseil économique et social sur « *Famille et insertion économique et sociale des adultes de 18 à 25 ans* », rapporté par M. Hubert Brin, du 28 mars 2001.

² Groupe « *Prospective des métiers et des qualifications* » (président : M. Claude Seibel), atelier « *les effets démographiques sur l'offre de travail* » (président : M. Michel Amar).

³ Agnès Topiol, « *Prospective des métiers à l'horizon 2010 : une approche par familles d'activité professionnelle* », DARES, document d'étude, juin 2001.

suite notamment à la baisse du nombre d'agents de catégorie C dans la fonction publique ainsi que les banques et les assurances ;

- la progression du nombre de cadres et professions intermédiaires s'accélérerait au cours des prochaines années (+ 20 %), essentiellement dans les domaines de la recherche, des nouvelles technologies, de la communication et de la formation professionnelle ;
- globalement, les métiers liés à la prestation de services connaîtraient des progressions plus importantes que ceux qui sont associés à la production, parfois en recul. Cette évolution concerne aussi bien les emplois non qualifiés que qualifiés, les ouvriers que les cadres ou les professions intermédiaires.

Un certain nombre de métiers connaîtraient donc une progression particulièrement importante, ce sont ceux liés à la formation professionnelle, à la gestion des ressources humaines, à la garde d'enfants et de personnes âgées, à la recherche et aux nouvelles technologies et à la communication. Il s'agit de la poursuite d'une tendance déjà engagée depuis plusieurs années. Parallèlement, certains métiers apparaissent numériquement en déclin : c'est le cas des ouvriers non qualifiés des industries légères (textile, cuir, habillement) où un nombre important de salariés partiront en retraite dans les prochaines années. Dans le domaine de la production, l'évolution en cours d'une diminution de l'emploi non qualifié au profit de l'emploi qualifié devrait se poursuivre.

Il est important de souligner ici que ces perspectives, qui s'inscrivent dans la continuité, vont être confrontées aux réalités que nous avons soulignées plus haut :

- diminution progressive de jeunes entrant sur le marché du travail ;
- départs en retraite croissants ;
- élévation de la moyenne d'âge des salariés ;
- augmentation du niveau moyen de formation initiale.

La diminution programmée du nombre de personnes en âge de travailler va rendre encore plus difficile l'équilibre entre l'offre et la demande de travail, et les tensions déjà existantes risquent de se développer. Tout cela implique la nécessité de l'élargissement de l'accès à l'emploi, notamment en direction des chômeurs et des femmes, mais aussi la mobilisation des ressources des salariés âgés. La formation tout au long de la vie est au cœur de ces orientations.

Tableau 14 : Evolution de la part relative de l'emploi suivant les secteurs

	2000	2010	Taux de croissance 2000-2010 (%)
	Niveau en milliers (part en %)		
Industrie	4 353 (18,6)	4 637 (17,7)	6,5
Construction	1 460 (6,2)	1 445 (4,4)	- 1,0
Services marchands	9 941 (42,4)	12 035 (45,8)	21,1
Agriculture	931 (4,0)	773 (2,9)	- 17,0
Services non marchands	6 736 (28,8)	7 397 (28,2)	9,8
Emploi	23 420	26 260	12,2

Pour 2010, on a fait évoluer la matrice de répartition de l'emploi par secteurs en 2000 comme elle a évolué de 1990 à 2000. Ce faisant, on fait l'hypothèse d'une poursuite de la tertiarisation de l'emploi. Cette hypothèse conduit peut être cependant à une croissance un peu forte du secteur des services non marchands.

Tableau 15 : Evolution de l'emploi par domaines professionnels (DP)

	Emploi 2010 (milliers)	Taux de croissance (%)	
		1990-2000	2000-2010
A - Agriculture, marine, pêche, sylviculture	808	- 29,5	- 19,7
B - Bâtiment, travaux publics	1 612	- 15,8	1,2
C - Electricité, électronique	328	13,8	4,9
D - Mécanique, travail des métaux	1 366	- 1,7	5,4
E - Industries de process	1 255	2,5	16,3
F - Industries légères	410	- 27,9	- 14,0
G - Maintenance	704	3,3	13,6
H - Ingénieurs et cadres de l'industrie	148	- 1,3	10,3
J - Tourisme et transports	2 042	6,6	17,4
K - Artisanat	106	- 5,7	0,0
L - Gestion, administration	3 007	0,9	19,0
M - Informatique	590	47,0	53,0
N - Etudes et recherche	427	50,8	66,3
P - Fonction publique, professions juridiques	1 570	8,1	1,1
Q - Banques et assurances	575	- 1,0	2,8
R - Commerce	2 541	4,2	13,7
S - Hôtellerie, restauration, alimentation	1 158	6,1	6,4
T - Services aux particuliers	3 668	20,7	27,6
U - Communication, information, spectacle	458	12,2	29,9
V - Santé, action sociale, culturelle et sportive	2 094	24,1	12,9
W - Enseignement et formation professionnelle	1 385	9,9	13,7
X - Clergé et politique	11	- 24,6	- 38,5
Ensemble des DP	26 260	3,3	12,2
DP de type industriel et construction (B.C.D.E.F.G.H.K)	5 927	- 7,1	5,6
DP de type tertiaire (J. L.M.N.P.O.R.S.T.U.V.W.X)	19 545	10,6	17,9

Lecture : d'après le modèle FLIP-FAP, l'emploi globale s'élève à 26,3 millions d'emplois en 2010 soit + 12,2 % par rapport à l'emploi 2000.

Source : Agnès Topiol (Dares), « Prospective des métiers à l'horizon 2010 : une approche par famille professionnelle », contribution au groupe « Prospective des métiers et qualification » du Commissariat général du Plan - juin 2001.

2. L'impact des évolutions démographiques sur la croissance et l'emploi : beaucoup d'incertitudes

Se reposer sur la seule évolution démographique, qu'elle soit dynamique ou atone, pour résoudre les problèmes de la croissance et de l'emploi semble pour le moins hasardeux. Si l'on se réfère à une logique malthusienne, le ralentissement démographique en cours entraînerait tout naturellement une baisse du chômage et un travail mieux rémunéré... mais, inversement, cette logique ignore les effets positifs d'une croissance démographique forte portant notamment sur la demande.

Quant au lien entre démographie et croissance, la référence à l'histoire peut être éclairante et remettre en cause toute référence malthusienne : la croissance démographique du XX^{ème} siècle a plutôt favorisé la croissance économique, mais, inversement, il est probable que la croissance économique ait encouragé la croissance démographique.

A contrario, un ralentissement de la croissance démographique peut-être entraîner un ralentissement de la croissance économique en ce début de XXI^{ème} siècle ? Ce scénario semble improbable :

- l'internationalisation des économies amène à prendre en compte la population globale des économies industrialisées ;
- la qualification de plus en plus élevée des nouvelles générations, comme nous l'avons montré plus haut, compense la diminution de populations moins qualifiées ;
- aucune preuve empirique ne permet d'établir une corrélation et encore moins une causalité entre taille ou croissance de la population d'un pays développé et taux de croissance économique.

Pour Loïc Cadiou et alii¹, « *il semble délicat de lier, pour une économie industrialisée, taux de croissance et augmentation de la population : quand bien même l'évolution démographique aurait un impact tranché sur l'importance et la nature (intensive ou extensive) de la croissance, son effet ne transparaît pas sur le plan empirique et pourrait être absorbé par des mécanismes de réaction endogène (augmentation du nombre d'heures travaillées et des taux de participation, allongement de la durée de vie active, immigration) ».*

3. L'augmentation du taux d'emploi : une réponse aux difficultés de recrutement ?

Le déficit de main-d'œuvre dans un certain nombre de métiers ou de secteurs professionnels est ancien ; M. Gérard Noiriel, dans une étude historique portant sur les ouvriers aux XIX^{ème} et XX^{ème} siècles, rappelle l'ancienneté du problème. Dans les années 1870 déjà, alors que la construction des lignes de chemin de fer est en plein développement et que les émissions des valeurs industrielles quintuplent entre 1879 et 1880, la main-d'œuvre se fait rare. G. Noiriel précise ainsi qu'à l'époque « *on doit faire appel à des ouvriers dont le rendement était moindre. Le coût des travaux s'éleva et les profits cessèrent d'augmenter. L'Etat, devant le dépassement des devis, ralentit travaux publics et*

¹ Cadiou Loïc, Génat Julien, Guérin Jean-Louis, « *Evolution démographique et emploi* », CEPIL, rapport pour la DARES, juin 2000.

chemins de fer. Un krach boursier, en janvier 1882, donna le signal de la crise »¹.

L'évolution démographique, ajoutée au retour de la croissance fait parfois naître le spectre d'une pénurie pour les années 2010, alors que s'estompe celui du chômage... en oubliant que ce dernier reste bien présent².

Une politique favorisant le retour au plein emploi, associée à une meilleure gestion des âges, devrait logiquement permettre de répondre à certaines tensions sur le marché du travail. La complexité d'un tel marché oblige à dépasser très largement la seule approche de la régulation entre l'offre et la demande. De nombreux éléments interviennent, favorisant ou non une hypothétique et introuvable adéquation³. Citons à titre d'exemple :

- la mobilité : elle a un coût important pour les salariés peu rémunérés. Ajoutons toutes les réticences et difficultés à quitter son lieu de vie, ou bien la nécessité, pour un couple, de trouver deux emplois sur le même site... ;
- la segmentation professionnelle du marché : la mobilité professionnelle est possible, mais dans un certain cadre. La qualification technique restera encore le socle d'une évolution de carrière.

Tout flux important de recrutement rencontre inévitablement des difficultés ; encore faut-il bien les sérier. Elles peuvent être d'ordre quantitatif ou qualitatif, ou les deux : des difficultés quantitatives peuvent devenir qualitatives par embauche de candidats de plus faible niveau de qualification. Elles peuvent également être structurelles ou conjoncturelles.

Le système de formation est souvent mis en cause et son évolution dans les prochaines années devra intégrer ces difficultés. Il faut cependant rappeler quelques évidences :

- le temps de la formation n'est pas le même que celui de l'entreprise. Entre le choix professionnel d'un jeune et son entrée sur le marché du travail, entre le projet de reconversion d'un salarié en deuxième partie de carrière et sa réalisation, s'écoulent plusieurs mois ou plusieurs années. Le besoin de recrutement initialement détecté n'existe peut-être plus et la formation devient inadaptée. D'autres besoins apparaissent pour lesquels le même processus est enclenché ;
- le problème n'est pas tant celui de la formation elle-même que celui des comportements : en amont, les choix d'orientation professionnelle n'intègrent pas forcément toutes les données nécessaires à la mise en œuvre d'un projet et certaines formations, portées par les professionnels, se retrouvent en déficit de recrutement ; en aval, le « choc » de l'entrée dans le métier, faute

¹ Noiriél Gérard, « *Les ouvriers dans la société française, XIX^{ème}-XX^{ème} siècles* », Le Seuil, 1986.

² De Jouvenel Hugues, *Futuribles*, n° 254, juin 2000.

³ Sur les difficultés de recrutement, voir notamment : Du Crest Arnaud, *Travail et emploi*, n° 79 ; Du Crest Arnaud, *Futuribles*, n° 254, janvier 2000 ; Vermès M., rapport pour la CCIP, « *Les difficultés de recrutement : quelles réalités, quels remèdes ?* », décembre 2000

d'une transition suffisante, et face aux réalités, peut provoquer refus et démissions.

En ce qui concerne plus particulièrement la formation continue venant en appui d'actions de retour à l'emploi ou de reconversion, l'insuffisance des méthodes d'évaluation et d'analyse des motivations peut entraîner des erreurs de parcours et des frustrations pour les individus.

Salaires et conditions d'emploi sont bien évidemment des causes importantes de difficultés de recrutement¹. Dans une enquête de 1994 portant sur les liens entre problèmes de recrutement et pathologie au travail, sur les douze professions dont plus de neuf salariés sur dix risquent une pathologie au cours de leur vie professionnelle, onze ont des problèmes de recrutement². Ce problème concerne plus particulièrement les salariés âgés.

Mobiliser les réserves « activables », dont les salariés après 55 ans, est un moyen de répondre aux difficultés mais il est nécessaire d'y intégrer la notion de plein emploi de qualité développée plus haut. La complexité croissante du marché du travail oblige à dépasser très largement la seule équation offre-demande. Des éléments aussi importants que le territoire, l'identité professionnelle, l'image réelle ou supposée des métiers, la gestion de la relation travail/hors travail sont déterminants.

4. Elargir l'accès à l'emploi, condition pour assurer le remplacement futur des générations du *baby boom*

L'arrivée à l'âge de la retraite des générations du baby boom va entraîner des départs extrêmement importants. Les comportements, en ce domaine, ne sont pas très stables au cours des dernières années ; aussi pour chiffrer approximativement l'ampleur du phénomène on peut effectuer divers calculs dont les résultats encadrent vraisemblablement le chiffre des départs futurs. Ces calculs, comme on peut le voir sur le tableau 16, sont effectués par application à la pyramide des âges d'un âge moyen de départ à la retraite : soit à l'ensemble de la population (a), soit à la population par sexe (b), soit enfin à la population par catégories sociales (c).

Ces départs de générations nombreuses ajoutés à un taux de chômage encore important aujourd'hui plaident en faveur d'une politique incitative d'entrée ou de retour sur le marché du travail de catégories qui n'y sont pas, volontairement ou non, notamment les femmes et les jeunes.

¹ « Premières informations », DARES, « Tensions sur le marché du travail », décembre 2000.

² DARES, enquête Sumer, 1994.

Tableau 16 : Départs en retraite d'ici à 2010 suivant le statut antérieur des individus

En milliers	Quel que soit le statut antérieur des individus		Pour les individus en emploi	
	2000-2005	2005-2010	2000-2005	2005-2010
Total (a)	533	710	459	660
Hommes	336	420	256	364
Femmes	275	280	203	296
Femmes et Hommes (b)	611	701	459	660
Agriculteurs	14,9	19,6	12,5	22,1
Artisans	18,3	28,4	17,4	28,4
Commerçants et assimilés	11,8	21,2	8,9	17,8
Chefs d'entreprise	3,6	4,7	2,3	4,0
Professions libérales	5,0	9,9	3,3	7,8
Cadres de la fonction publique	6,9	13,4	9,8	13,8
Professeurs, professions scientifiques	20,2	27,6	19,1	26,6
Professions de l'information, des arts et des spectacles	2,7	3,7	1,8	2,8
Cadres administratifs et commerciaux d'entreprise	28,7	35,8	25,7	30,6
Ingénieurs et cadres techniques d'entreprise	20,3	18,1	20,3	18,1
Instituteurs et assimilés	20,3	18,1	17,7	16,7
Professions intermédiaires de la santé et de l'action sociale	20,3	28,1	21,0	27,5
Clergé, religieux	0,2	0,3	0,1	0,3
Professions intermédiaires administratives de la fonction publique	14,6	16,7	13,4	16,2
Professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises	28,5	42,8	26,0	34,6
Techniciens	21,1	25,9	19,3	24,7
Contremaîtres et agents de maîtrise	16,9	22,0	16,4	20,2
Employés civils et agents de service de la fonction publique	47,5	67,9	53,1	59,6
Policiers et militaires	10,1	12,4	10,3	11,2
Employés administratifs d'entreprise	29,8	54,1	38,2	54,2
Employés de commerce	10,0	15,3	4,6	13,3
Personnels de services directs aux particuliers	26,1	37,3	19,8	32,3
Ouvriers qualifiés de type industriel	41,0	57,1	27,7	47,0
Ouvriers qualifiés de type artisanal	25,4	36,4	21,8	33,6
Chauffeurs	14,7	19,0	13,4	17,3
Ouvriers qualifiés manutention, magasinage et transport	8,7	11,8	6,4	10,0
Ouvriers non qualifiés de type industriel	21,0	33,4	15,2	20,7
Ouvriers non qualifiés de type artisanal	15,2	20,5	10,6	16,0
Ouvriers agricoles	3,7	4,8	2,2	4,1
Ensemble (c)	508	706	458,0	631,3

Pour réaliser la projection, on a fait partir sur la période 2000-2010 les individus à l'âge moyen de départ en retraite (préretraite) constaté en 2000 suivant le sexe ou la CS. On fait implicitement l'hypothèse que les individus ne changeront pas dans les dix prochaines années de CS.

Source : Agnès Topiol (Dares), « *L'évolution des sorties d'emploi vers la retraite et la pré-retraite, une approche par métier* », contribution au groupe « *Prospective des métiers et qualification* » du Commissariat général du Plan - juin 2001.

Comme nous l'avons montré plus haut, le faible taux d'emploi en France a pour corollaire un nombre de personnes « activables » important¹, de quoi contribuer à assurer une croissance forte des emplois pendant de nombreuses années. Une telle orientation suppose que soient réduits deux décalages d'importance, facteurs de déséquilibre entre l'offre et la demande² :

- décalage entre les qualifications et compétences requises et celles qui sont acquises ;
- décalage entre les emplois offerts et ceux auxquels les personnes aspirent.

Sauf à envisager une adéquation spontanée, ces décalages ne disparaîtront pas complètement. Leurs effets sont souvent négatifs. S'ils participent cependant à une dynamique du marché du travail, il existe un certain nombre de dysfonctionnements sur lesquels il est possible d'agir pour faciliter dans l'avenir une meilleure entrée, ou un meilleur retour, sur le marché du travail. Nous pouvons en lister quelques-uns, non exhaustifs, concernant les femmes et les jeunes³.

Même si le taux d'emploi féminin a nettement augmenté ces dernières années⁴, il reste très sensiblement inférieur à celui des hommes⁵ et recouvre surtout des réalités très différentes, notamment en termes de salaires, de durée du travail, de niveau de responsabilité, etc.

De fait, la répartition de l'emploi en France est loin d'être mixte : six catégories socioprofessionnelles, essentiellement dans le secteur des services, regroupent 61 % de l'emploi féminin, et certains métiers font l'objet d'une demande presque exclusivement féminine. Cette concentration des emplois féminins trouve son origine bien en amont du marché du travail, lors des choix d'orientation professionnelle qui obéissent souvent encore à des stéréotypes, limitant de fait l'éventail des possibles⁶. Cela se consolide bien évidemment lors des études où, même si le niveau de diplôme obtenu par les femmes dépasse celui des hommes, les débouchés sont moins valorisants et moins porteurs d'emplois. Il faut ajouter que d'autres stéréotypes, véhiculés lors des recrutements, comme l'inaptitude supposée pour certains métiers, ferment souvent la porte à celles dont la qualification pourrait répondre aux exigences de métiers dits masculins.

Ajoutons que les sorties temporaires, volontaires ou non, du marché du travail, dont nous connaissons les effets négatifs sur l'entretien des compétences et sur la possibilité de retrouver un emploi, du moins lorsque n'existe aucune mesure d'accompagnement, pénalisent très lourdement les femmes. Comme l'a montré Mme Rachel Silvera lors de son audition, l'exemple des interruptions

¹ Cf. encadré 2 : « *L'année du maximum démographique de la population active* ».

² De Jouvenel H., op.cit.

³ Sur ces publics, les apports de deux avis récents de notre Assemblée (« *Femmes dans les lieux de décision* » du 20 décembre 2000 (rapporteur : Mme Michèle Cotta) et « *Familles et insertion économique et sociale des adultes de 18 à 25 ans* » du 28 mars 2001 (rapporteur : M. Hubert Brin) nous permettront d'être succincts dans le présent rapport.

⁴ + 11,6 points de 1990 à 2000, contre + 2 points pour les hommes.

⁵ 54,8 % contre 61,7 % pour les hommes.

⁶ Duru-Bella Marie et Van Zanten Agnès, « *Sociologie de l'école* », Ed. A. Colin, Paris, 1999.

d'activité liées à l'allocation parentale d'éducation (APE) est significatif : les deux tiers des femmes ayant bénéficié de cette mesure jusqu'en 2000 sont en situation précaire avant leur arrêt de travail et les premiers bilans de leur retour à l'emploi marquent un renforcement de cette précarité.

Quant au temps partiel contraint, il contribue souvent à enfermer les femmes dans des parcours professionnels interdisant une intégration progressive dans un emploi de qualité. Comme l'a souligné également Mme Rachel Silvera, à l'heure actuelle, 80 % des travailleurs considérés comme pauvres¹ sont des femmes à temps partiel. L'augmentation volontaire de leur temps de travail pourrait être un élément essentiel à un véritable développement du plein emploi de qualité, tout en sachant que cela n'aurait aucun impact sur les statistiques concernant ce taux d'emploi²...

La question posée ici est avant tout celle des conditions permettant un véritable choix de la durée et des horaires du travail par les salariés. Elle doit prendre en compte de nombreux paramètres : celui des rémunérations et des évolutions de carrière mais aussi celui du partage des tâches domestiques ou celui des services assurés localement pouvant favoriser ce choix (garderie, transports).

L'orientation professionnelle joue également un rôle essentiel lorsque l'on aborde la question de l'entrée des jeunes dans l'emploi. Dans un contexte d'une complexité croissante, elle n'apparaît plus comme une gestion quantitative de flux à former mais comme un processus de négociation progressive d'un parcours, entre les aspirations de l'individu et leur ajustement aux contraintes de l'environnement économique et social. La construction des projets professionnels par les jeunes, et ce à quelque niveau que ce soit, du collège à l'université, demande des repères. Or, ces repères sont souvent flous, voire invisibles : le monde de l'entreprise, les métiers et surtout leurs conditions d'exercice, sont mal connus. Les erreurs d'orientation, les échecs des premières expériences d'emploi en sont les conséquences logiques³.

La prolongation des études peut permettre de repousser l'échéance du choix professionnel. Elle correspond peut-être aussi à l'idée que « tout est joué » à la fin de la formation initiale quant à l'insertion et au positionnement dans l'emploi⁴. La crainte, justifiée, du chômage a été également une cause importante de ces comportements.

¹ Le seuil de pauvreté est estimé, en 2000, à 3 800 francs (580 euros) de revenu disponible mensuel pour une personne, et à 5 700 francs (870 euros) pour un couple (source : CERC).

² Rappelons que, d'un point de vue strictement statistique, le taux d'emploi prend en compte l'emploi, qu'il soit à temps partiel ou non.

³ En Poitou-Charentes, par exemple, le quart des contrats d'apprentissage dans le secteur de l'hôtellerie est rompu dès les premiers mois (B. Quintreau, « *Les formations en alternance sous contrat de travail* », Conseil Économique et Social de la Région Poitou-Charentes, rapport à paraître).

⁴ Le pourcentage d'inscriptions dans l'enseignement supérieur des étudiants de plus de 30 ans, c'est-à-dire en formation continue, est de 8 % en France, contre 20 % en Allemagne, 32 % au Royaume-Uni et 17 % en moyenne pour l'Union européenne (source : Eurostat).

Une fois ces choix effectués, les réajustements, les changements d'orientation sont difficiles, voire impossibles, notamment à cause du cloisonnement des filières et des systèmes de formation. Les parcours erratiques de nombreux jeunes sont dus en partie à ces rigidités.

D'un côté, les jeunes connaissent mal les entreprises et, de l'autre, beaucoup de responsables d'entreprises connaissent mal les jeunes, leurs aspirations, leurs capacités¹ : les métiers et les jeunes souffrent d'un identique déficit d'image.

On peut également citer parmi les causes des difficultés d'insertion des jeunes, notamment les moins qualifiés, les politiques de déclassement à l'embauche, en diminution mais toujours pratiquées². Elles ont des conséquences directes et indirectes :

- directes en faisant naître des sentiments de frustration chez les jeunes concernés ;
- indirectes parce que les emplois ainsi occupés interdisent l'entrée à des jeunes moins qualifiés.

Un réajustement permettrait de créer un « appel d'air » pour ces derniers, à condition de jouer à la fois sur le flux et sur le stock.

A travers ces quelques exemples de difficultés, et plus largement, apparaissent plusieurs nécessités :

- Un accompagnement personnalisé permettant à chaque individu d'asseoir ses projets et ses choix. Dans ce domaine, comme l'a montré un rapport récent du CERC³, le retard de la France, par rapport à nombre de pays européens, est important. Certes, des mesures et des dispositifs existent, portés par des organismes dont le professionnalisme n'est pas à remettre en cause. Cependant, ces actions et ces systèmes restent cloisonnés, ne permettant pas toujours une approche de la personne dans sa globalité (formation, santé, logement...) et dans la construction progressive de son parcours, quelle que soit sa situation (chômage, contrat à durée déterminée, intérim...).
- Une prise en compte de « l'environnement » de l'emploi ou de la formation : les conditions de transport, d'hébergement, de services locaux, sont dans ce domaine des éléments déterminants de choix⁴.

¹ Revue Autrement : « *Travailler, premiers jours : jeunes, entreprises : attentes et malentendus* », n° 192, avril 2000.

² En 1997, 17,7 % des emplois d'ouvriers et d'employés non qualifiés étaient occupés, à l'embauche, par des titulaires de BTS ou de DUT ; ce chiffre est passé à 9,9 % en 2000 (source : La Lettre du Centre d'Etude de l'Emploi, n° 64, décembre 2000).

³ Rapport du Conseil de l'emploi, des revenus et de la cohésion sociale (CERC) : « *Accès à l'emploi et protection sociale* », février 2001.

⁴ Du Crest Arnaud, op. cit.

- Une attention particulière portée à l'emploi non qualifié : les premières projections du Commissariat général du Plan¹ pour 2010 confirment le maintien d'une demande importante de travail non qualifié, notamment dans les secteurs de l'aide à la personne, du bâtiment, de la métallurgie et de la mécanique. L'approche de la non-qualification est cependant difficile, à commencer par sa mesure :
 - le caractère « non qualifié » des emplois est parfois contestable (cf. l'exemple des assistantes maternelles);
 - il y a souvent confusion entre l'emploi non qualifié et la personne qui occupe l'emploi qui peut, elle, être qualifiée (cf. les phénomènes de déclassement).

Selon la DARES, le nombre des emplois non qualifiés est de 4,5 millions en 2000, en augmentation de 760 000 depuis 1994².

La perspective du plein emploi et les nécessités du renouvellement de la population au travail, y compris celle qui est non qualifiée, imposent que soient pris en compte deux objectifs :

- le retour à l'emploi des chômeurs non qualifiés ;
- le maintien dans l'emploi de salariés non qualifiés, les plus menacés par la modernisation de l'appareil de production.

Jusqu'à présent, la politique de l'emploi à l'égard de ces publics a surtout consisté à alléger le coût du travail et cette politique a eu des résultats positifs³. L'élévation prévue des niveaux de formation⁴ va amener notre pays à résoudre une question difficile : comment peut-on répondre aux offres d'emplois non qualifiés, correspondant à des besoins économiques, et en même temps promouvoir une meilleure reconnaissance de la qualification ainsi qu'un engagement national de qualification des salariés et des demandeurs d'emploi ?

D - TEMPS SOCIAUX ET GESTION DES ÂGES : QUELLES DYNAMIQUES ?

1. Temps de travail et temps sociaux

Afin de cerner les enjeux liés au temps, il est important de souligner que le temps n'est pas une donnée naturelle qui s'impose aux hommes. Comme le note M. Lallement, « *ce sont au contraire les hommes qui, en façonnant leur vie et leur histoire, ne cessent d'inventer représentations et mesures du temps* »⁵.

Pour lui, s'il est clair que depuis les années 80, on assiste à une remise en cause forte des temporalités anciennes, les transformations actuelles des technologies et de l'organisation du travail sont à lire dans la continuité d'un

¹ Groupe « *Prospective des métiers et des qualifications* », atelier « *Les effets démographiques sur l'offre de travail* », séance du 14 novembre 2000.

² DARES, « *Ouvriers et employés non qualifiés : disparités et similitudes sur le marché du travail* », novembre 2000.

³ Pisani-Ferry Jean, op. cit.

⁴ Cf, titre I, B.

⁵ Lallement M., « *Rationalisation du temps et mutation des rapports sociaux* », in « *Temps sociaux, une révolution en marche ?* », Revue de la CFDT, n° 32, juin 2000, pp. 3-9.

mouvement de fond, débuté il y a plusieurs siècles, de rationalisation du temps. Ce mouvement de long terme présente quatre traits caractéristiques.

Le premier trait se rapporte à la conscience du temps et à son instrumentalisation par les individus. Il existe une représentation d'un temps objectif que les hommes peuvent soumettre au principe d'une raison calculatrice.

Le second trait concerne la mesure du temps et l'introduction des techniques pour le mesurer (horloges, montres, pointeuses). Avec la révolution industrielle, le temps devient un nouvel enjeu de contrôle et de lutte. Il s'agit d'imposer des normes strictes de ponctualité et de régularité aux ouvriers pour permettre une meilleure gestion de la production.

Le troisième trait caractéristique du processus de rationalisation du temps est la formalisation des rapports sociaux. On assiste au développement de statuts et de relations sociales plus formelles, plus impersonnelles. De même, il y a une séparation stricte qui s'opère entre temps du travail et hors travail ; si dans le monde paysan, le temps domestique et le temps du labeur se confondent, il n'en est plus de même avec l'industrialisation naissante.

Enfin, le dernier trait marquant concerne le caractère heurté de ce processus. Ce mouvement ne s'est en effet pas réalisé sans heurts ni de manière linéaire. Il est le fruit d'un ensemble d'actions multiples, pas nécessairement cohérentes entre elles.

Ainsi, avec l'avènement de la société industrielle, on est passé d'un modèle de travail irrégulier mêlant des pratiques variées (activités rémunérées, ouvrages domestiques) à un cadre qui stabilise et segmente le temps de travail et les différents autres temps sociaux.

Cependant, un double mouvement a marqué l'évolution du temps de travail, de la fin du XIX^{ème} siècle à nos jours : on observe, d'une part, une réduction significative et continue de la durée du travail sur le long terme et, d'autre part, des modalités d'organisation du temps de travail et les durées de travail qui se sont fortement diversifiées ces dernières années.

Ces transformations, qui induisent un éclatement croissant des formes d'horaire et des durées individuelles et collectives de travail, obligent à repenser la répartition des temps de travail et des temps sociaux.

Comme nous avons pu le voir concernant le mouvement de rationalisation du temps, l'histoire du temps de travail a commencé avec la révolution industrielle qui, dès le début, a engendré une augmentation de la durée et de l'intensité du travail.

Le temps est ainsi apparu au cœur du mouvement de rationalisation du travail. L'industrialisation a opéré un clivage rigoureux entre le temps privé et le temps du travail. Le travail est exécuté dans des lieux fixes, selon des horaires déterminés et contrôlés. Le temps de travail est mesuré, compté ; il devient l'unité de mesure de la valeur du produit.

L'introduction du taylorisme et par là même, l'Organisation scientifique du travail (OST) a engendré une séparation du travail vis-à-vis du travailleur. Chacune des opérations à effectuer est rationalisée et standardisée et la vitesse devient le critère de performance. Le temps de travail, devenu collectif, est

parfaitement circonscrit et contrôlé ; il régit l'ensemble de la vie professionnelle et sociale, d'autant que les durées de travail sont extensives.

C'est dans ce cadre temporel que le mode de production fordiste, caractéristique des sociétés industrielles occidentales, s'est développé au cours du XX^{ème} siècle, entraînant l'institution d'un parcours des âges normés. Durant les *trente glorieuses* (1945-1975), la trajectoire de vie des individus est modelée par un droit du travail fondé sur le contrat à durée indéterminée. Celui-ci offre aux individus un statut professionnel et des garanties contre les risques, par le biais des régimes de protection sociale. Il s'agit, pour reprendre l'expression de R. Castel, du modèle d'organisation économique et social de « la société salariale »¹. La norme d'emploi pour tout individu est celle du contrat à durée indéterminée, à temps plein, qui offre aux individus un statut professionnel et des garanties.

2. Transformation des âges de la vie

Le développement de la « société salariale » s'est accompagné d'une conception renouvelée des temps sociaux avec l'institution de trois périodes distinctes au cours de la vie : une période de formation ou d'apprentissage, plus ou moins longue selon les niveaux d'éducation, une longue période d'activité professionnelle et un temps de repos, celui de la retraite, à la durée plus limitée. Ce régime de temporalité a renforcé le cloisonnement entre un temps de l'activité et un temps de l'inactivité, lui-même relié au temps de travail : les jeunes se forment pour se préparer au travail, les adultes passent l'essentiel de leur temps à l'activité professionnelle et les personnes plus âgées peuvent bénéficier d'un droit au repos grâce aux transferts sociaux organisés après 1945 dans le cadre des Etats providence continentaux². On a ainsi un cycle de vie à trois étapes spécialisées et rapportées au temps de travail : la jeunesse et la formation, l'âge adulte et la production, la vieillesse et le repos. Comme le rappellent A. Gauvin et H. Jacot, l'avènement de la « société salariale » signifie que *"le cycle de vie n'est plus représenté comme un long escalier ascendant puis descendant mais comme un podium où un palier central - la vie active - est encadré par deux marches plus basses, la jeunesse et la retraite"*³.

La législation du travail, fondée sur le salariat industriel est encore aujourd'hui largement imprégnée de cette vision d'une succession stricte de trois étapes. Les situations à la marge ou limites sont, de fait, difficilement prises en compte (alternance sous statut scolaire, préretraite progressive, etc.).

Or, on assiste, aujourd'hui, à un éclatement et un développement des temps de travail qui entraînent une modification du cycle ternaire de vie.

Pour X. Gaullier, un nouveau modèle se met en place, celui de la pluri-activité à tout âge⁴. On assiste en effet à l'éclatement et à la recomposition de l'emploi et des carrières, des âges et des familles ; de même que l'on note une

¹ Castel Robert, « *Les métamorphoses de la question sociale* », Paris, Fayard, 1995.

² Guillemard A.-M., « *La transformation du temps de travail sur le cycle de vie dans les sociétés européennes* », mai 2000.

³ Gauvin Annie, Jacot Henri, « *Temps de travail, temps sociaux, pour une approche plus globale* », Paris, Editions Liaisons, 1999.

⁴ Gaullier Xavier, (1999), « *Réforme des retraites, marché du travail et temps de la vie* », in *Revue Esprit*, octobre 1999.

évolution des rapports entre le travail salarié et les activités hors travail, sociales et de loisirs. Se développe ainsi au sein de la société une multiplicité des temps sociaux (personnel, famille, loisir, formation).

Avec la remise en cause du modèle en tant que norme implicite, se pose collectivement la question de l'articulation des divers temps : les temps de loisir des uns sur le temps de travail des autres, l'ouverture des commerces, les dates des congés, l'agencement des transports, etc.

C'est toute la société qui est alors interrogée sur ces rythmes et les possibilités qu'elle offre aux individus pour permettre une bonne utilisation des temps hors travail tout en maintenant une certaine cohésion sociale.

3. Un nouvel agencement des temps sociaux

La question des temps sociaux met en évidence le fait que la société est le lieu où se déroulent les luttes entre les individus et les différentes institutions susceptibles d'édicter des normes temporelles ou d'acheter du temps, par l'appropriation de celui-ci.

Selon D. Méda, l'expression « temps sociaux » signifie que les individus vivent à la fois dans des temps collectifs (le travail, les vacances, l'école, les horaires des commerces, etc), des temps familiaux et des temps individuels qu'ils doivent tenter de rendre compatibles¹.

Or, dans la perspective d'un renouvellement de la population active et d'un vieillissement au travail, la question des temps sociaux apparaît tout à fait pertinente et indispensable à examiner.

En effet, pour J.-Y. Boulin² même si la valeur travail devenait moins prégnante, le temps de travail reste encore un grand ordonnateur du temps ; c'est autour de lui que se structurent les autres temps, le temps des loisirs, le temps de la famille. Mais, il est certain que, de plus en plus, les salariés se tournent du côté des loisirs, ce qui fait que le temps de travail n'est plus aussi central.

En fait, il existe une multiplicité des temps qui ont été occultés par les politiques du temps de travail. En effet, ces politiques se sont raccroché à deux objectifs : l'emploi et l'efficacité productive. On en a oublié les autres temps sociaux.

Or, pour J.-Y. Boulin, la réduction séculaire du temps de travail, renforcée dernièrement par des mesures législatives, met en avant cette question des temps sociaux et de leur articulation. Il existe, à l'heure actuelle, un mouvement général de diversification des temps et de leur usage. La réduction du temps de travail, au cœur des débats avec les lois de Robien (1996) et Aubry (1998, 2000), pose à l'ensemble de la société les questions du temps libéré et d'une meilleure gestion et répartition des temps sociaux sur l'ensemble du cycle de vie.

Plusieurs éléments peuvent expliquer ce mouvement et l'importance d'une réflexion à mener sur l'agencement des différents temps sociaux.

¹ Méda Dominique, « *Le plein emploi de qualité, une figure du bien commun* », in *L'économie politique*, n° 8, 4^e trimestre 2000, pp. 6-32, 2000.

² Boulin J.Y., Hoffmann R., « *Les nouvelles pistes du temps de travail* », Paris, Editions Liaisons, 2000.

Il y a, en premier lieu, l'évolution du travail et des modes de vie. Les individus aspirent à avoir du temps pour eux. Mais on assiste également à une montée de l'individualisme et à la volonté d'une maîtrise individuelle du temps.

- Les facteurs de changement du temps de travail

Trois facteurs de transformations peuvent être évoqués ici :

1 - En premier lieu, même si cette évolution n'est pas générale, le contenu et la nature du travail changent, ce qui modifie les perceptions et les représentations du temps de travail. En effet, en raison du développement des nouvelles technologies de l'information et de la communication, on entre de plus en plus dans des sociétés dans lesquelles la part du travail immatériel ne cesse d'augmenter. Bien qu'à des degrés divers, toutes les catégories sont touchées. À l'intérieur même des entreprises de production, qui visent à une transformation de la matière, le phénomène est présent. L'opérateur est de moins en moins accroché à une transformation directe de la matière mais plus au contrôle des machines qui exécutent le travail. Cela sous-tend une attention plus soutenue sur l'exécution des opérations ; la charge mentale est alors plus forte.

Cette dimension immatérielle du travail a deux conséquences en termes de temps sociaux :

- d'une part, l'évolution technologique - constante et de plus en plus rapide - suppose que les individus, pour s'adapter, puissent se former, et ce, plusieurs fois au cours de leur existence. Cela nécessite de prévoir des temps pour la formation ;
- d'autre part, ce type de travail immatériel à forte charge cognitive perdure bien au-delà de l'enceinte du travail. Quitter son poste de travail ne signifie pas être immédiatement dans le hors travail.

Lorsque les individus quittent leur entreprise, ils continuent d'être « habités » par le travail. « *La mobilisation cognitive du travail instaure une sorte de sas entre travail et hors travail, un continuum qui brouille les frontières entre les deux sphères, un recouvrement de l'une par l'autre* »¹. Ce phénomène d'autant plus présent chez les cadres qui travaillent dans des professions directement liées à la dimension cognitive ne pourra à l'avenir que se généraliser. Il n'est en effet pas le propre de cette catégorie. On peut présupposer que les cadres sont seulement la figure avancée de ce que sera la nature du travail dans les années à venir.

En fait, lorsque ces personnes rentrent à leur domicile, elles sont toujours au travail ; surtout qu'elles vont retrouver chez elles des technologies qui les relient au travail, comme l'ordinateur, le téléphone portable et autres outils de l'information et de la communication.

La frontière entre travail et hors travail devient, pour un nombre croissant de salariés, de plus en plus difficile à percevoir. Les enquêtes sur l'aménagement et la réduction du temps de travail le confirment puisqu'elles montrent que dans les modalités d'application de réduction du temps de travail, les individus

¹ Boulin J.-Y., « *Temps sociaux : les oublis de la réforme des 35 heures* » in *Revue de la CFDT*, n° 32, juin 2000, pp. 10-18.

cherchent avant tout à « dégager » des jours, afin de se couper « physiquement et psychologiquement » du travail.

Quand ils sont interrogés sur le temps dégagé, les individus répondent que s'ils peuvent regrouper leurs jours sous forme de blocs de temps libre, ils le font. Et ce au détriment de la vie quotidienne, car c'est d'abord au niveau de la vie quotidienne que se fait l'articulation des temps sociaux.

2 - En second lieu, on assiste à un processus d'intensification et de densification du temps de travail. La densification est liée au phénomène de la polyvalence qui alourdit la charge mentale du travail tandis que l'intensification résulte de la diversification de la demande et de son ajustement dans les délais les plus courts (juste à temps). Ce processus est parfois accéléré par la réduction du temps de travail et le passage aux 35 heures.

En effet, au fur et à mesure de la réduction de la durée du travail, le travail devient plus flexible et l'on s'approche d'un noyau dense très dur. Quand les salariés sont au « boulot », il le sont effectivement. Il n'existe plus de périodes de latence, de porosité dans l'exécution quotidienne du travail, car c'est l'efficacité productive qui prime. L'entreprise se trouve de fait en présence de personnes très productives au travail.

C'est pourquoi le hors travail demeure d'abord un temps de repos. Dans les enquêtes réalisées sur les usages du temps hors travail, le repos arrive en tête.

3 - En troisième lieu, une des conséquences de la flexibilité dans l'organisation du travail et dans le temps de travail est qu'elle accélère le « brouillage » des frontières entre travail et hors travail.

Désormais, les individus travaillent à des moments où, auparavant, la norme commune était celle du non-travail : plus tard le soir, plus tôt le matin, le samedi, le dimanche, voire de plus en plus souvent la nuit. Le développement de ces horaires atypiques brouille les références communes et les activités s'y rapportant. « *L'abandon progressif d'un horaire et d'une organisation du temps de travail standard, qui caractérisaient le modèle industriel fordiste, remet en cause les assignations temporelles des activités qui en avaient résulté* »¹.

Il y a donc un certain nombre de facteurs qui viennent modifier les repères établis et justifient le fait d'avoir une approche en termes de temps sociaux, la question étant celle de l'articulation entre le travail et le hors travail.

- Contraintes productives et réorganisation
 - *De nouvelles contraintes de travail*

Le passage aux 35 heures dans les entreprises, quand il est fruit de la négociation, peut entraîner une diversification individuelle des temps de travail. Tout cela en accord avec les contraintes de productivité.

¹ Boulin J.-Y., op. cit.

De fait, les modalités d'application des 35 heures sont diverses d'une entreprise à l'autre mais également d'une catégorie de salariés à une autre. Il faut donc à la fois à prendre en compte les aspirations des salariés mais également le point de vue des entreprises, par rapport aux contraintes de fonctionnement¹.

Il s'agit, dans le cadre de ces accords, de concilier contraintes de productivité et souhait des salariés. Pour eux, il y a nécessité d'une plus grande maîtrise du temps individuel.

Du point de vue des entreprises, si le processus est mené à bien, cela permet des réorganisations du travail et, en particulier, de dégager des marges de manœuvre. Or, il apparaît dorénavant nécessaire, avec le développement d'un travail de plus en plus immatériel, de dégager « des temps connexes ». Il s'agit en réalité de temps d'échange d'informations et de communication entre les différents salariés (construction des procédures, retour d'expériences partagées par le groupe de travail, travail en binôme, etc).

- De nouveaux usages du temps quotidien exigeant une réorganisation des temps dans la société

La multiplicité des horaires amène à une nécessaire réorganisation des horaires de transport et l'aménagement des infrastructures. En effet, la diversité des situations suppose que les individus puissent accéder à des services fonctionnant trop souvent selon des temps standardisés qui ne le sont plus. L'exemple des banques est à cet égard révélateur. Les horaires d'ouverture prennent rarement en compte cette nouvelle diversité horaire des individus dans leur travail. On observe le même phénomène pour certains commerces ou services publics.

Mais il ne faut pas pour autant nier les risques de contradictions avec le souhait des individus qui travaillent dans ces entreprises ou structures publiques. La recherche de solutions dans ce domaine passe bien évidemment par la négociation. Un autre point à ne pas oublier est celui de l'inégalité flagrante qui demeure entre hommes et femmes dans l'organisation et la répartition de ces différents temps.

4. Temps sociaux et inégalités entre hommes et femmes

La répartition entre le temps de travail et les autres temps sociaux ne se fait pas de manière identique pour les hommes et les femmes. Il y a une différence marquée non seulement dans le temps consacré à chaque activité mais également dans l'organisation des temps.

De nos jours, au modèle traditionnel de la famille, fondé sur une stricte répartition du travail entre homme et femme, s'est substitué un nouveau modèle, moins sexué. Dans le modèle traditionnel, l'homme à la fois mari et père subvenait aux besoins de la famille de par son travail professionnel. La femme à qui incombait l'accomplissement des obligations familiales avait la charge du

¹ Par exemple, dans le cas d'une entreprise de transports urbains, la négociation sur les 35 heures a montré que les salariés souhaitaient une réduction de l'ampleur quotidienne de leur travail. Ils voulaient rentrer chez eux le soir, afin d'avoir une véritable vie familiale. Dans ce cas précis, les accords ont débouché sur trois modalités différentes d'application de la réduction du temps de travail - soit la semaine de quatre jours, soit celle de six jours, soit celle de cinq jours - et ce en respectant les souhaits des salariés et en permettant une meilleure gestion du trafic.

travail domestique. La généralisation du travail féminin a remis en cause ce modèle ; cela ne signifie pas pour autant qu'hommes et femmes sont sur un pied d'égalité dans la répartition des différents temps sociaux.

Toutefois, en nous référant ici à la notion de genre, il s'agit d'éviter de considérer que la question des temps sociaux ne relèverait que d'une catégorie, celle des femmes.

- Les politiques du temps de travail, prétendument neutres du point de vue du genre, ont renforcé les inégalités entre hommes et femmes.

Durant de longues années, ces politiques ont eu un effet indirect dans le sens où le temps partiel a concerné principalement les femmes et s'est traduit par des salaires et des conditions de travail plus défavorables à leur rencontre.

Le droit semble évoluer en offrant des moyens supplémentaires pour favoriser l'égalité entre les genres dans le partage du temps de travail (Cf. la loi Aubry sur l'aménagement et la réduction du temps de travail). Mais comment les entreprises vont-elles se saisir de ce principe et comment les acteurs vont-ils négocier les accords pour aller vers une plus grande égalité ?

Les premiers éléments de réponse à ces questions semblent plutôt mitigés.

Selon R. Silvera, il semble que l'articulation entre les logiques individuelles du temps partiel et les logiques collectives portées par une réduction négociée dans un cadre législatif reste à réaliser. Pour elle, ces logiques ne vont pas de soi et les droits individuels ne sont pas toujours au cœur des débats dans les négociations collectives. Les enquêtes qu'elle a menées sur la question sont assez révélatrices des pratiques. En effet, dans certaines entreprises, la réduction de temps de travail a été appliquée à l'ensemble des salariés, y compris aux personnes à temps partiel, et ce, pas toujours sur la base du volontariat. Ceci engendre de fait des discriminations supplémentaires.

De même, cet auteur rappelle que, dans l'usage du temps libéré, apparaît une dimension sexuée extrêmement forte. Ainsi, à travers le temps libéré par le passage aux 35 heures, les femmes consacrent plus de temps aux tâches domestiques ; les hommes, par contre, s'investissent dans des tâches de bricolage, dans des activités sportives ou externes. Il y a un renforcement des tâches traditionnellement allouées aux femmes.

En conséquence, si le marché du travail apparaît inégalitaire à l'encontre des femmes, la sphère privée accentue ce phénomène. Les femmes ont encore en charge l'essentiel des activités domestiques et de famille. La dernière enquête « emploi du temps », réalisée par l'INSEE en 1998-99, montre que la part relative des femmes dans l'activité domestique globale du ménage s'élève à près de 70 %¹.

¹ Brousse C., « La répartition du travail domestique entre conjoints ; permanences et évolution de 1986 à 1999 », in *France – Portrait social*, INSEE, octobre 1999.

5. Vers des parcours de vie plus fluides

Comme le spécifie A.-M. Guillemard, « *le rythme ternaire du cycle de vie se décompose en un modèle plus dilué et flexible. Le rapport salarial est moins durable et moins stable. De nouvelles formes d'emploi émergent. Le concept de carrière professionnelle se fragmente. Vie de travail et parcours professionnel sont de moins en moins unidimensionnels et continus* »¹. Par conséquent, La question qui se fait jour concerne la manière dont on peut envisager la distribution du temps de travail tout au long du cycle de vie. Il devient en effet nécessaire d'avoir un parcours de vie plus flexible où les temps sociaux ne seraient pas découpés de façon aussi rigide et normative. Ainsi, notamment, des périodes mixtes de plus en plus longues apparaissent-elles entre chaque étape de la vie (cumul études-emploi, passage progressif à la retraite...). Cela rend d'autant plus importantes les phases de transition, d'élaboration, de mise en oeuvre des projets, voire de bi-activité.

Selon J.-Y. Boulin, ce concept d'organisation du temps de travail tout au long de la vie apparaît comme un des éléments majeurs pour pouvoir assurer le renouvellement de la population active et son redéploiement. Il s'agit d'avoir une approche plus intelligente du temps de travail et des autres temps sociaux tout au long de la vie, en intégrant le temps de travail, la formation, les congés sabbatiques, le temps partiel et d'autres activités éventuelles. Ainsi, les individus devraient avoir la possibilité de se retirer du marché du travail à tout moment de leur carrière, soit pour se former, soit pour éduquer leurs enfants, réaliser un projet ou mener des activités bénévoles.

La « vie à trois temps » traditionnelle s'accorde mal aux nouvelles réalités où les parcours individuels, professionnels et personnels sont moins linéaires, plus hétérogènes et moins prévisibles. Il convient de mieux articuler flexibilité et sécurité, de mieux assurer la mobilité professionnelle et sociale des individus et d'éviter que les choix personnels ne relèvent que de la contrainte, faute de souplesse des structures et des mentalités.

¹ A.-M. Guillemard, in rapport de D. Taddei (op. cit.).

CONCLUSION

Les évolutions en cours, telles que nous avons pu les analyser, font apparaître un certain nombre de tensions :

- entre des changements fondamentaux en cours dans les structures démographiques, nécessitant une volonté d'anticipation, et le maintien de mesures ponctuelles, souvent uniquement curatives ;
- entre des aspirations à une gestion plus souple, plus fluide, des différents temps de vie et de travail et un cadre marqué à la fois par une approche ternaire de ces mêmes temps (formation – travail – retraite) ainsi que par la multiplicité des dispositifs, statuts cloisonnant le parcours des personnes sans en assurer forcément les garanties collectives ;
- entre un allongement de la durée de vie sans handicap et une diminution globale du temps passé au travail, accroissant la rupture opposant un travail de plus en plus intensif et le vide de la retraite pour beaucoup ;
- entre des changements du travail qui modifient considérablement les exigences pour les salariés, nécessitant de valoriser les mêmes compétences à tous les âges, et le déclin, voire l'arrêt, de l'entretien de ces compétences au-delà de 45-50 ans ;
- entre la volonté affirmée de maintenir un développement territorial équilibré et des évolutions démographiques qui accompagnent et provoquent à la fois de nouveaux déséquilibres.

Ces tensions résultent de l'écart croissant entre des changements en profondeur, qui devraient se poursuivre dans les prochaines années, et le maintien d'une culture, d'une approche des problèmes et de fonctionnements hérités d'une période où la génération nombreuse du *baby boom* était la seule génération au travail ; le nombre pouvait permettre des ajustements empiriques. Cette génération arrive bientôt à la retraite, quand elle n'est pas déjà en retraite anticipée, et il est évident que les problèmes de demain ne pourront être résolus avec les instruments de cette période.

Au terme de ce rapport, apparaît la nécessité d'engager une gestion prévisionnelle des âges facilitant, essentiellement grâce à l'augmentation du taux d'emploi, une croissance économique soutenue et le financement des besoins, en particulier celui des retraites. C'est à cette condition que pourra se développer une véritable solidarité intergénérationnelle.

L'ensemble des thèmes abordés au cours de ce rapport (conditions de travail, aménagement du territoire, renouvellement de la population active, temps sociaux...) sont des composantes de cette démarche prospective. C'est en agissant sur chacune de ces composantes, mais dans le cadre d'une approche d'ensemble coordonnée, où tous les acteurs pourront s'impliquer à la hauteur de leurs responsabilités, qu'il sera possible de répondre aux enjeux posés par l'augmentation de l'espérance de vie.

ANNEXES

Annexe 1 : Liste des personnalités rencontrées par le rapporteur

M. Michel Amar, Chef du département des métiers et qualifications - Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (ministère de l'emploi et de la solidarité) ;

M. Hugues Bertrand, Directeur du Centre d'études et de recherches sur les qualifications ;

M. Marc Boisnel, Sous-directeur des conditions de travail et de la protection contre les risques du travail - Direction des relations du travail (ministère de l'emploi et de la solidarité) ;

M. Jean Boissonnat, ancien Président du Groupe « Prospective du travail et de l'emploi à l'horizon 2015 » - Commissariat général du Plan ;

Mme Marie-Hélène Cabé, Directeur du développement des ressources humaines - Union des caisses nationales de sécurité sociale ;

M. Yves Chassard, Directeur d'études - Cabinet Bernard Brunhes Consultants ;

Mme Anne Delavaud, Directeur adjoint de la MACIF ;

Mme Françoise Doppler, Vice-Président santé-sécurité et environnement - EADS-France ;

M. Michel Desprez, Directeur de la formation et du développement social – Société Axa ;

M. Arnaud Du Crest, Directeur de l'Observatoire régional emploi-formation (OREF) des Pays de la Loire ;

M. Germain Férec, Directeur des ressources humaines et des relations sociales - Société Axa ;

Mme Annie Fouquet, Directrice de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (ministère de l'emploi et de la solidarité) ;

M. Xavier Gaullier, Sociologue, chargé de recherche au Centre national de la recherche scientifique ;

Mme Annie Gauvin, Chef du département synthèses - Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (ministère de l'emploi et de la solidarité) ;

Mme Anne-Marie Guillemard, Membre de l'Institut universitaire de France, Université Paris V ;

M. Jean-Marc Grando, Chargé de mission prospective emploi-métiers-qualifications – Centre d'études et de recherches sur les qualifications ;

Mme Annie Jolivet, Chercheur à l'Institut de recherches économiques et sociales ;

M. Dominique Lacambre, Sous-directeur gestion des ressources humaines - Direction générale de l'administration et de la fonction publique (ministère de la fonction publique et de la réforme de l'Etat) ;

M. Bernard Lebel, « Entreprise et Personnel » – Lyon ;

M. Frédéric Lerais, Adjoint au chef de la Mission analyse économique - Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (ministère de l'emploi et de la solidarité) ;

M. Gérard Lobjeois, Secrétaire général de l'Observatoire des métiers de l'assurance ;

M. Jean-François Loué, administrateur de l'INSEE, chargé de mission auprès du Chef du Service des études et des statistiques industrielles (ministère de l'économie, des finances et de l'industrie) ;

M. Edouard Mathieu, Adjoint au chef de la Mission diagnostics et conjoncture – Sous-direction études du Centre d'information - Service des études et des statistiques industrielles (ministère de l'économie, des finances et de l'industrie) ;

Mme Maryline Mathieu-Lanciot, Directrice du Comité de bassin d'emploi d'Epernay ;

M. Vincent Merle, Directeur de Cabinet du secrétaire d'Etat aux droits des femmes et à la formation professionnelle ;

M. François Nogué, Directeur délégué de la gestion des ressources humaines et de l'emploi – SNCF ;

M. Marhez Okba, Chargé de mission au Département synthèses - Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (ministère de l'emploi et de la solidarité) ;

Mme Kristel Radica, Chef du Bureau de la prévision des effectifs - Direction de la programmation et du développement (ministère de l'éducation nationale) ;

M. Henri Rouilleault, Directeur général de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail ;

M. Dominique Royoux, Directeur du Service recherche et développement de la Communauté d'Agglomération de Poitiers ;

M. Paul Santelmann, Chef du Service prospective - Association nationale pour la formation professionnelle des adultes ;

Mme Pierrette Schuhl, Chef du département de l'emploi - Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (ministère de l'emploi et de la solidarité) ;

M. Dominique Thierry, Directeur général de l'Association Développement et Emploi ;

M. Thomas Troadec, Chercheur – Laboratoire de sociologie du changement des institutions (CNRS) ;

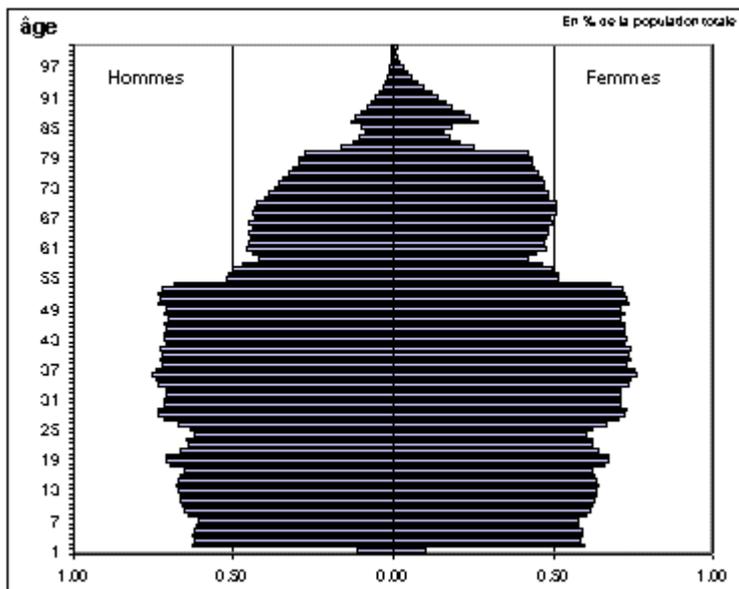
Mme Maud Valat-Taddei, Chargée de mission à la Direction des relations du travail (ministère de l'emploi et de la solidarité) ;

M. Pierre Vanlerenberghe, Chef du service des affaires sociales -
Commissariat général du Plan ;

Mme Jacqueline Veyrat, Chef du bureau emploi et environnement social des
entreprises – Service de l'environnement économique, international et de
l'emploi (ministère de l'économie, des finances et de l'industrie).

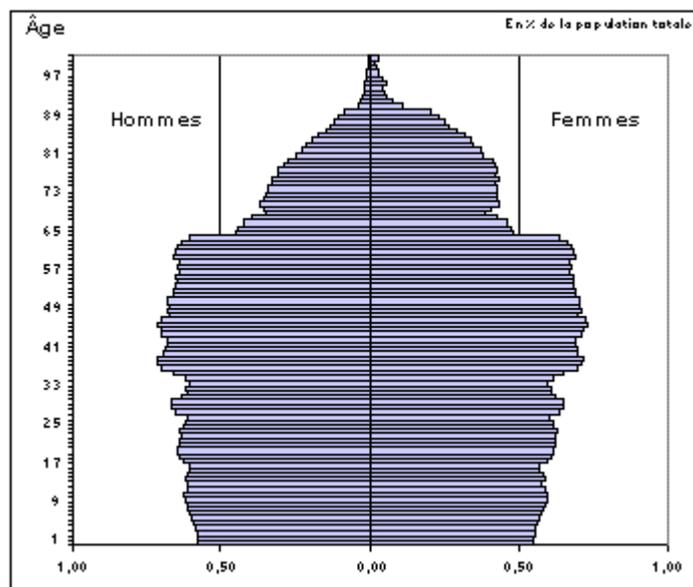
Annexe 2 : Pyramides des âges de la France métropolitaine, en 1999 et 2010

Graphique 38 : Pyramide des âges de la France métropolitaine en 1999



Source : INSEE, recensement de la population de mars 1999 – Graphique : Mission INSEE du CES.

Graphique 39 : Pyramide des âges de la France métropolitaine en 2010



Source : INSEE, projections démographiques à l'horizon 2050 – Graphique : Mission INSEE du CES.

Annexe 3 : Enquête CFDT « travail en questions » (1999)

Réponses à la question n° 1¹ :

*« Au cours des dernières années,
je considère que les évolutions sont allées trop vite
et m'ont obligé(e) à des efforts importants »*

Ensemble Fonctions publiques et secteur privé	Femmes (%)	Hommes (%)
De 20 à 24 ans	25	30
De 25 à 29 ans	31	34
De 30 à 39 ans	38	41
De 40 à 49 ans	48	47
De 50 à 54 ans	53	51
De 55 à 59 ans	50	51

Dans le secteur privé	Femmes				
	OEnQ (%)	OEQ (%)	AM (%)	Techn. (%)	Cadres (%)
De 20 à 24 ans	23	24	25		30
De 25 à 29 ans	36	32	20	16	31
De 30 à 39 ans	38	36	32	39	34
De 40 à 49 ans	48	45	42	55	47
De 50 à 54 ans	48	50	45	57	52
De 55 à 59 ans	45	48	45	44	54

OEnQ : ouvriers et employés non qualifiés

OEQ : ouvriers et employés qualifiés

AM : agents de maîtrise

Techn. : techniciens

Dans le secteur privé	Hommes				
	OEnQ (%)	OEQ (%)	AM (%)	Techn. (%)	Cadres (%)
De 20 à 24 ans	32	32	20	8	27
De 25 à 29 ans	37	35	40	33	37
De 30 à 39 ans	44	39	47	43	40
De 40 à 49 ans	44	47	54	45	49
De 50 à 54 ans	45	48	59	52	55
De 55 à 59 ans	55	42	49	59	53

¹ Cette question, comme les deux autres, a amené 35 000 réponses.

Dans les Fonctions publiques	Femmes (%)			Hommes (%)		
	Cat. C	Cat. B	Cat. A	Cat. C	Cat. B	Cat. A
De 20 à 24 ans	20	31	43	19	41	29
De 25 à 29 ans	24	33	33	25	33	44
De 30 à 39 ans	27	46	39	35	42	51
De 40 à 49 ans	37	54	54	38	51	55
De 50 à 54 ans	44	57	64	46	47	59
De 55 à 59 ans	42	53	59	57	48	60

C'est surtout à partir de 40 ans que les difficultés sont ressenties. Elles concernent l'ensemble des catégories et aussi bien les hommes que les femmes.

Réponses à la question n° 2 :

*« Au cours des dernières années,
il y a eu dégradation dans l'évolution du rythme et de l'intensité du travail »*

Ensemble Fonctions publiques et secteur privé	Femmes (%)	Hommes (%)
De 20 à 24 ans	45	38
De 25 à 29 ans	52	49
De 30 à 39 ans	59	54
De 40 à 49 ans	63	58
De 50 à 54 ans	61	58
De 55 à 59 ans	56	56

Rythme et intensité du travail sont les facteurs les plus fréquemment placés en tête en termes de dégradation. Dès 25-29 ans, la moitié des salariés décrivent une dégradation. Si ce pourcentage s'élève avec l'âge, la progression n'est que de dix points.

Réponses à la question n° 3 :

*« Au cours des dernières années,
il y a eu dégradation dans la pression des clients et usagers »*

Dans le secteur privé	Femmes				
	OEnQ (%)	OEQ (%)	AM (%)	Techn. (%)	Cadres (%)
De 20 à 24 ans	34	45	14	42	
De 25 à 29 ans	42	47	50	34	41
De 30 à 39 ans	48	52	60	44	51
De 40 à 49 ans	50	53	55	50	60
De 50 à 54 ans	44	57	57	50	53
De 55 à 59 ans	51	52	47	48	48

Dans le secteur privé	Hommes				
	OEnQ (%)	OEQ (%)	AM (%)	Techn. (%)	Cadres (%)
De 20 à 24 ans	36	33	40	28	36
De 25 à 29 ans	40	43	50	44	43
De 30 à 39 ans	43	47	53	44	50
De 40 à 49 ans	43	46	51	49	57
De 50 à 54 ans	46	45	47	43	57
De 55 à 59 ans	50	42	54	48	42

Ce facteur est très fortement signalé comme s'étant dégradé au cours des dernières années par les salariés du tertiaire, privé ou public. Cette pression est fortement associée au stress. Dans la mesure où les femmes sont nombreuses dans les enquêtes tertiaires, les réponses de femmes sont différentes de celles des hommes. Mais un deuxième facteur intervient : dans un même secteur professionnel, il y a des postes directement en contact avec les clients et usagers et d'autres qui le sont moins ou qui ne le sont pas. Parfois, les salariés les plus jeunes et les plus récents sont placés dans les postes « exposés » à ce type de pression, l'ancienneté permettant de s'en éloigner.

Synthèse de l'enquête

Le vieillissement des salariés en un phénomène bien connu dans le secteur industriel. Les enquêtes TEQ¹ rappellent que l'usure physique est un problème majeur pour les salariés industriels après 50 ans.

Mais les enquêtes TEQ montrent également que les salariés du secteur tertiaire arrivent à certaines limites après 50 ans. On note chez eux une tendance à « abdiquer » face aux évolutions du travail.

1. Conditions de travail de type industriel

Dans des secteurs industriels :

- Enquête dans l'habillement, le cuir, le textile : les résultats révèlent une usure physique croissante des salariés en fonction de l'âge. Pour autant, ils montrent que ce problème touche rapidement les salariés, avant l'âge de 50 ans ;

¹ Travail en question.

- Enquête dans la métallurgie : les salariés âgés sont plus sensibles à un accroissement de la charge de travail. Les agents de maîtrise attirent particulièrement l'attention.

Dans des secteurs en développement :

- Enquête dans l'agroalimentaire : les résultats sont comparables à ceux de l'enquête dans l'habillement, le cuir, le textile ;
- Enquête dans la grande distribution : les salariés âgés ressentent davantage de douleurs liées à leur travail, ceci est en relation avec le fait qu'ils sont plus sensibles à la pression, à l'urgence.

Une attention particulière à l'organisation du temps de travail :

- Enquête auprès des travailleurs postés : les contraintes du travail posté sont plus mal supportées par les salariés à mesure qu'ils prennent de l'âge. Le manque de repos est le problème numéro un.

2. Dans le secteur tertiaire

- Enquête à France Télécom : beaucoup de salariés estiment avoir fourni un effort important face aux évolutions de l'entreprise et de la téléphonie. Cette appréciation augmente avec l'âge, jusqu'à être partagée par les trois quarts des salariés ayant plus de trente ans d'ancienneté ;
- Enquête dans le secteur bancaire : la complexification des produits bancaires est davantage perçue par les salariés ayant plus de 50 ans, alors que les jeunes salariés sont plus sensibles à la pression de la performance ;
- Enquête dans les Fonctions publiques : à mesure que les salariés prennent de l'âge, ils sont plus sensibles aux évolutions de leur travail (les résultats pour les hommes de catégorie B sont peu clairs). Les enseignants font fréquemment cette réponse : modification des programmes et évolution du public expliquent cette réponse.

Les salariés de plus de 50 ans ont très majoritairement une formation initiale inférieure au bac. Il n'y a pas de rupture entre leur niveau de formation et celui des salariés plus âgés, aujourd'hui à la retraite. En revanche, il y a rupture avec les salariés plus jeunes, ayant un niveau de formation initiale plus élevé. Les salariés de plus de 50 ans se voient bien suivre l'exemple de leurs aînés et partir à la retraite avant 60 ans.

Annexe 4 : Les différents dispositifs spécifiques à la non-activité

Départ anticipé de l'entreprise : la préretraite totale (convention AS-FNE)

Cette mesure permet le départ de l'entreprise de salarié âgé d'au moins 57 ans (56 ans à titre dérogatoire) en cas de licenciement économique et d'impossibilité de reclassement. Modifiée en janvier 1994, elle s'utilise dans le cadre de plans sociaux et est à la charge de l'Etat. Une instruction de la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) du 13 février 2001 précise même que le dispositif devra dorénavant être mobilisé « essentiellement dans le cadre de plans sociaux mis en œuvre dans des PME ou dans des entreprises en très grande difficulté (redressement ou liquidation judiciaire) ou dans des bassins d'emplois en difficulté »¹.

Ces dernières années, les pouvoirs publics ont mené une politique très volontariste pour limiter l'accès aux conventions AS-FNE. Cette politique restrictive a abouti à un niveau de recours aux AS-FNE qui constitue un minimum historique depuis les années quatre-vingt. En 1999, le nombre d'entrées s'est établi à 12 000 bénéficiaires, contre 18 700 en 1998 et près de 21 700 en 1997 (le nombre d'entrées en 1993 était de 56 300). Le nombre de bénéficiaires en stock se situe actuellement autour de 61 200 (source UNEDIC, fin octobre 2000)².

La limitation des préretraites AS-FNE ne signifie pas pour autant l'arrêt des cessations anticipées d'activité. D'autres dispositifs plus récents comme l'ARPE ou l'allocation chômeur âgé (ACA) continuent à favoriser le départ des plus âgés de l'entreprise.

Le dispositif public de préretraite progressive (PRP)

La préretraite progressive (PRP) est un dispositif public créé en 1985. Elle permet de faire passer à mi-temps des salariés âgés de 55 ans au moins sous certaines conditions, dont le volontariat. En plus du salaire versé par l'entreprise à proportion du temps de travail, le salarié perçoit une allocation complémentaire, versée par l'ASSEDIC, comprise entre 25 % et 30 % du salaire antérieur.

Jusqu'en 1992, ce dispositif est resté marginal, oscillant depuis sa création entre 1 600 et 4 500 bénéficiaires. Or, deux modifications ont été introduites en 1992 et 1993 dans l'optique d'un assouplissement du dispositif. Auparavant, l'entreprise devait procéder à des embauches compensant totalement les passages à mi-temps. Depuis, la clause de maintien des effectifs est remplacée par un engagement en matière d'embauches compensatrices (une partie au sein des publics prioritaires) et - dans tous les cas - par une contribution financière de l'employeur.

¹ *Liaisons sociales*, n° 8164 du 08 mars 2001.

² Note de la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle : « *Evolution des cessations anticipées d'activité* », octobre 1999.

Ce dispositif de préretraite progressive s'adresse donc à deux types d'entreprises :

- celles qui sont dans un contexte de réductions d'effectifs et pour lesquelles le passage à temps partiel de salariés âgés permet d'éviter des licenciements. L'entreprise n'est pas astreinte à des embauches mais doit cependant verser une contribution financière ;
- celles qui ont une capacité d'embauche limitée et pour lesquelles le passage à temps partiel de salariés âgés permet des embauches correspondant totalement ou partiellement au nombre de salariés bénéficiant du dispositif. Depuis mai 1997, une contribution financière est également requise. Actuellement, 70 % des conventions signées se situent dans ce cadre.

La durée de travail correspond à 40 ou 50 % de la durée antérieure annuelle à temps plein. Depuis 1994, le temps de travail peut être « annualisé » sur l'ensemble de la durée de la préretraite progressive : la durée du travail à temps partiel peut en effet varier entre 20 et 80 % de la durée antérieure annuelle à temps plein, à condition que sur l'ensemble de la durée de la préretraite la réduction de la durée du travail soit en moyenne de 50 %¹.

La préretraite progressive a été présentée de plus en plus comme une solution concurrente de la préretraite totale. En effet, depuis 1993, l'administration du Travail incite fortement les entreprises à utiliser la préretraite progressive plutôt que la préretraite totale, la cessation progressive d'activité présentant l'avantage de maintenir partiellement le salarié âgé dans l'entreprise et, corrélativement, d'assurer le maintien des contributions au système de retraite. Le Ministère du travail a incité les entreprises mettant en place un plan social à recourir à ce dispositif, et conditionné l'octroi des préretraites totales AS-FNE à la mise en œuvre de préretraites progressives. Cette politique a certainement contribué au développement des préretraites progressives, relativement aux préretraites totales AS-FNE.

En effet, dès 1995, le nombre d'entrées en AS-FNE a été inférieur au nombre d'entrées en PRP. Ainsi, après trois années consécutives de croissance du recours à la préretraite AS-FNE, les flux d'entrées dans ce dispositif ont commencé à baisser à partir de 1994. Sur l'année 1994, 49 500 personnes sont en effet entrées dans le dispositif, contre 56 300 en 1993, soit 12 % de moins. Cette tendance s'est confirmée et amplifiée en 1995 où le nombre d'entrées a été divisé par deux en un an, avec seulement 24 000 nouveaux bénéficiaires. Dans le même temps, la préretraite progressive a connu un regain d'utilisation et vu le nombre de ses nouvelles entrées croître de 20 % en 1995, après un doublement en 1994. En 1995, l'UNEDIC a enregistré près de 27 000 bénéficiaires dans ce dispositif alors qu'il n'en comptait que 22 300 en 1994 et 10 600 en 1993. Mais, dès 1996, le dispositif a montré des signes d'essoufflement, concurrencé, entre autres, par de nouveaux dispositifs conventionnels mis en place fin 1995. Les partenaires sociaux ont, au nom de considérations en matière d'emploi, relancé avec l'Allocation de remplacement pour l'emploi (ARPE) une forme de préretraite

¹ Baktavatsalou Ravi, (1997), « Les dispositifs publics de préretraite et l'allocation de remplacement pour l'emploi », *Premières informations et Premières synthèses*, n° 35.2, août 1997.

totale pour les salariés totalisant quarante ans de cotisations. Les effets de cette mesure ont été conséquents puisqu'en 1999, seules 13 400 personnes ont bénéficié du dispositif de PRP.

Ainsi, bien que le nouveau mot d'ordre public soit le verrouillage de la préretraite totale et le maintien en activité, même à temps partiel, des salariés vieillissants, des dispositifs plus récents continuent à favoriser leur départ.

Depuis 1995, le mouvement de retrait des dispositifs «classiques » de préretraite, financés intégralement par l'Etat, a été contrebalancé par la montée en charge de dispositifs gérés par les partenaires sociaux.

Préretraites contre embauches (ARPE)

En vigueur depuis octobre 1995, l'ARPE s'inscrit dans la continuité des mesures tendant à écarter de l'entreprise les travailleurs les plus âgés par la mise en préretraite totale en contrepartie d'embauches. Résultant d'un accord des partenaires sociaux (reconduit fin 1996 et 1998), il permet aux salariés totalisant quarante ans de cotisations vieillesse de quitter l'entreprise à partir de 58 ans, moyennant des embauches compensatrices et une participation financière. Sauf nouvel accord entre les partenaires sociaux, aucune adhésion nouvelle à l'ARPE ne pourra intervenir au-delà du 1^{er} janvier 2003.

Le salarié bénéficiaire du dispositif perçoit une allocation égale à 65 % du salaire brut moyen des douze derniers mois précédant la rupture, dans la limite de quatre fois le plafond de la sécurité sociale. Jusqu'à son soixantième anniversaire, il dispose d'un statut spécifique le dispensant de recherche d'emploi et permettant la validation de ses droits à la retraite complémentaire sur la base des taux obligatoires AGIRC et ARRCO.

Parallèlement à ces départs, l'employeur est tenu de procéder (dans les trois mois suivant l'acceptation du départ) à une ou plusieurs embauches dans l'entreprise permettant de maintenir le volume des heures de travail supprimées par le départ du salarié.

Dès sa création, le dispositif a eu un effet attractif : du 1^{er} octobre 1995 au 1^{er} juillet 2000, ce sont 208 300 allocataires qui ont bénéficié de l'ARPE. Pendant la même période, les embauches compensatrices sont estimées à 193 300. En 1999, les entrées liées à l'ARPE se sont élevées à 45 200 et le nombre des allocataires en cours était de 84 500 personnes à la fin décembre 1999.

Paradoxalement, ce dispositif n'est que de peu d'utilité dans des industries de type taylorien telles que la branche automobile où la population ouvrière âgée, largement immigrée, ne dispose pas dans sa quasi-totalité, de la durée de cotisation qui lui permettrait de bénéficier d'une sortie anticipée. C'est pourquoi, un nouveau dispositif de Cessation d'activité de certains travailleurs salariés (CATS) a vu récemment le jour.

Par ailleurs, l'État employeur, en contradiction avec les objectifs affichés, a pris exemple sur les partenaires sociaux et est intervenu au niveau du secteur public. Dès 1996, un Congé de fin d'activité (CFA) dans le secteur public a en effet été créé sur le modèle de l'ARPE. En 1997, 12 500 agents étaient déjà bénéficiaires. Ainsi, l'Etat déroge lui-même à ses objectifs de maîtrise des flux

de sortie anticipée, le CFA concurrençant directement le dispositif de Cessation progressive d'activité (CPA).

Dispositif de cessation d'activité de certains travailleurs salariés (CATS)

Officialisé par le décret du 9 février 2000, ce nouveau dispositif est plus ciblé que les précédents et repose sur une logique d'intervention quelque peu différente. Résultant d'un accord de branche ou d'entreprise, le dispositif prévoit de faire bénéficier certains salariés d'une cessation totale ou partielle d'activité à partir de 55 ans. Ils doivent pour cela être travailleurs handicapés ou avoir travaillé à la chaîne ou en équipes successives ou de nuit pendant quinze ans. Par ailleurs, à la différence des préretraites AS-FNE, la participation financière de l'Etat est plus limitée. Elle est au maximum de 50 % contre 68 % en moyenne pour les AS-FNE et débute au plus tôt à 57 ans (pour les salariés âgés entre 55 et 57 ans, c'est à l'entreprise de prendre en charge l'intégralité du financement). De plus, cette participation financière de l'Etat est conditionnée au fait que les entreprises aient conclu deux accords, l'un portant sur les 35 heures et l'autre visant à une meilleure gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences. Les entreprises doivent désormais revoir leur politique de gestion des ressources humaines et s'intéresser plus particulièrement aux salariés qui, de par leurs qualifications et leurs parcours professionnels, pourraient connaître des difficultés d'adaptation aux évolutions technologiques. L'Etat entend par ce biais favoriser la mise en place d'une véritable gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences des salariés.

Après la branche automobile (accord du 26 juillet 1999), le dispositif a été négocié dans de nombreuses branches professionnelles, notamment celle de la production et de la transformation du papier-carton, la branche des carrières et matériaux, les industries chimiques et la presse quotidienne régionale. Récemment, l'accord a été élargi dans la métallurgie (avenant du 1^{er} mars 2001).

Ce dispositif a une double originalité : son financement et ses modalités d'application. L'entreprise doit désormais supporter une partie des coûts d'un départ précoce des salariés âgés. En effet, entre 55 et 57 ans, l'allocation est versée par l'entreprise puis par un financement mixte Etat-entreprise via l'UNEDIC. Par ailleurs, la cessation anticipée d'activité n'est plus applicable à l'ensemble des salariés et suppose la mise en place d'une Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Ce dispositif est intéressant car il met en avant la diversité des problèmes posés selon les entreprises par le vieillissement de la main-d'œuvre et l'obligation pour elles de recourir à des solutions mixtes.

Dispositifs transitoires accessibles aux chômeurs indemnisés : ASA et ACA¹.

Deux dispositifs viennent compléter les mesures précédentes mais ils concernent cette fois-ci les chômeurs âgés et les personnes en fin de droit ou au RMI. Il s'agit de l'Allocation chômeur âgé (ACA), applicable depuis le 1^{er} janvier 1997, et de l'Allocation spécifique d'attente (ASA), applicable depuis le 1^{er} juin 1998. Ces nouveaux dispositifs visent à assurer le maintien ou l'attribution d'un revenu de remplacement minimal à des demandeurs d'emploi

¹ *Liaisons sociales*, op. cit.

âgés de moins de 60 ans et justifiant de 160 trimestres à l'assurance vieillesse. Dans ce cadre, ils sont dispensés de recherche d'emploi.

L'ACA vise les personnes au chômage qui touchent l'allocation unique dégressive. En fait, celle-ci est très souvent utilisée comme dispositif de sortie par les entreprises dans le cadre de départs négociés. Au 31 juillet 2000, 98 200 personnes étaient bénéficiaires de l'ACA (dont 84 300 dispensées de recherche d'emploi). L'ASA, quant à elle, concerne les personnes en fin de droit, pris en charge dans le cadre de l'allocation de solidarité spécifique et les bénéficiaires du RMI.

A travers ces deux dispositifs, les pouvoirs publics reconnaissent officiellement qu'à partir d'un certain âge, les gens sont inemployables. Ainsi, on normalise l'état de salariés vieillissants. Depuis le 31 juillet 2000, les allocataires de l'ACA ont la possibilité d'opter pour la dispense de recherche d'emploi à partir de 55 ans. L'ACA sera supprimée à partir du 1^{er} janvier 2002 en vertu de l'accord UNEDIC du 1^{er} janvier 2001. Un groupe de suivi est chargé d'examiner les effets de cette disparition.

Les dispositions résultant de l'accord UNEDIC

Dans le cadre de la convention UNEDIC, du 1^{er} janvier 2001, relative à « l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage », est réaffirmé l'engagement des partenaires sociaux de maintenir un dispositif paritaire d'indemnisation des salariés privés d'emploi. Dorénavant, selon l'article 1 de la convention, « *indemnisation et aide au retour à l'emploi sont liés* »; chaque salarié privé d'emploi est engagé dans un plan d'aide au retour à l'emploi (PARE). Ce plan prévoit un projet d'action personnalisé (PAP), élaboré lors d'un entretien approfondi à l'ANPE. Dans cette logique, le PARE et le PAP sont indissociables : le PARE étant le cadre collectif, le PAP sa déclinaison individuelle. La signature du PARE lie le versement des allocations et l'accès aux services.

Le PAP, signé avec l'ANPE et visé par l'ASSEDIC, définit les mesures d'accompagnement individualisées qui permettront au salarié privé d'emploi de retrouver un emploi. Il prévoit, entre autre, une évaluation des capacités professionnelles de l'individu, des entretiens réguliers avec les services de l'ANPE et des actions définies en commun (notamment des actions de formation). Il nécessite cependant pour la personne d'effectuer des actes positifs de recherche d'emploi. En fait, le PAP vise une meilleure adéquation entre l'offre et la demande : types d'emploi correspondant aux qualifications et souhaits de la personne et formations nécessaires. Il est prévu qu'au-delà de 12 mois suivant la signature du PAP, l'ANPE accentue ses efforts pour reclasser l'intéressé. Pour favoriser l'insertion, une aide dégressive pourra être versée par l'ASSEDIC à l'employeur.

Les salariés âgés de plus de 50 ans voient leur durée d'indemnisation allongée, pour la même période d'affiliation, par rapport aux autres salariés. Quant à ceux de plus de 55 ans, ils peuvent bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi pendant cinq ans, sous réserve d'une période d'affiliation suffisante. Cette convention est conclue pour la période du 1^{er} janvier 2001 au 31 décembre 2003.

Caractéristiques des différents dispositifs spécifiques à la non-activité

	Bénéficiaires et âge minimal	Principales conditions	Initiative et accords requis	Allocation et ressources	Remarques
ALLOCATION DE REMPLACEMENT POUR L'EMPLOI (ARPE) (Unedic)	- Salarié d'une entreprise affiliée à l'assurance chômage - 58 ans (salariés nés en 1942 ou avant) ; 56 ou 57 ans (début de carrière avant 15 ou 16 ans et 168 trim. validés) 55 ans (172 trim ^(*))	- Salarié : 160 trimestres validés à l'assurance vieillesse, au minimum - Embauche compensatrice (en CDI sauf exception) - Contribution financière de l'entreprise	- Initiative du salarié/Assedic - Accord express de l'employeur	- 65 % du salaire de référence (12 derniers mois) - Min. 170 F/jour (25,92 euros) au 1 ^{er} janvier 2001 - Versement jusqu'à 60 ans	Convention conclue au plus tard le 1 ^{er} janvier 2003 (salariés nés en 1942 ou avant)
PRERETRAITE DU FNE (AS-FNE) (Etat)	- Salarié d'une entreprise du secteur marchand - 57 ans (56 ans à titre dérogatoire)	- Projet de licenciement économique et impossibilité de reclassement - Salarié : au moins dix ans d'activité (dont un an dans l'entreprise en cause) - Contribution financière de l'entreprise (renforcée depuis le 13 février 2001) et du salarié	- Convention préalable entre l'entreprise et la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) - Adhésion volontaire du salarié à la convention	- 65 % du salaire de référence, puis 50 % sur la part entre un et deux plafonds de la Sécurité sociale - Min : 170 F/jour (25,92 euros) au 1 ^{er} janvier 2001 - Versement jusqu'à 60 ans et 160 trimestres validés (ou jusqu'à 65 ans)	Dispositif réservé aux entreprises en très grande difficulté, aux PME mettant en œuvre un plan social, aux entreprises dans des bassins d'emploi en difficulté

.../...

Caractéristiques des différents dispositifs spécifiques à la non-activité (suite)

	Bénéficiaires et âge minimal	Principales conditions	Initiative et accords requis	Allocation et ressources	Remarques
PRERETRAITE PROGRESSIVE (PRP) (Etat)	- Salarié d'une entreprise du secteur marchand - 55 ans (ou davantage, selon convention)	- Projet de licenciement économique (ou non) - Embauche compensatrice (ou non) - Salarié : au moins 10 ans d'activité (dont 1 an dans l'entreprise en cause)	- Convention préalable entre l'entreprise et la DDTEFP - Adhésion volontaire du salarié à la convention - Avenant au contrat du salarié	- 30 % du salaire de référence puis 25 % sur la part entre un et deux plafonds de la Sécurité sociale - Min : 85 F/jour (12,96 euros) au 1 ^{er} janvier 2001 - Versement jusqu'à 60 ans et 160 trimestres validés (ou jusqu'à 65 ans)	Passage possible de la PRP à l'ARPE
ALLOCATION CHOMEUR AGÉ (ACA) (Unedic)	- Chômeur indemnisé au titre du régime de base (AUD) - Pas d'âge minimal	- Chômeur : 160 trimestres validés à l'assurance vieillesse	- Démarche volontaire du chômeur/Assedic	- AUD à taux plein - Versement jusqu'à 60 ans	Plus d'entrées à compter du 1 ^{er} janvier 2002
ALLOCATION SPECIFIQUE D'ATTENTE (ASA) (Unedic)	- Chômeur indemnisé au titre du régime de solidarité (ASS) ou allocataire du RMI - Pas d'âge minimal	- Chômeur ou Rmiste : 160 trimestres validés à l'assurance vieillesse	- Démarche volontaire/Assedic (Allocataire ASS) ou CAF ou MSA (allocataire du RMI)	- Allocation 1 750 F/mois (266,79 euros) - Montant minimal des ressources totales : 5 000 F/mois (762,25 euros)	

(*) Pour les deux dernières catégories, l'adhésion devait intervenir avant le 2 janvier 2001.

Source : Liaisons Sociales, Législation, du 8 mars 2001.

LISTE BIBLIOGRAPHIQUE

- Alexandre Pierre, Touati Marc, « *Le retour du plein emploi* », Editions Anne Carrière, Paris, 2000.
- Alezard Gérard, « *Les perspectives de la France* », avis du Conseil économique et social, adopté le 29 novembre 2000.
- ANPE, « *Les difficultés de recrutement, tensions et réajustements sur le marché du travail* », *Les cahiers de l'Observatoire de l'ANPE*, mars 2001.
- Baktavatsalou Ravi, « *Les dispositifs publics de préretraite et l'allocation de remplacement pour l'emploi* » (8 p.), *Premières informations et Premières synthèses*, n° 35.2, août 1997.
- Boissonnat Jean, « *Le travail dans 20 ans* », Editions Odile Jacob, 1995.
- Boissonnat Jean, « *La fin du chômage ?* », Paris, Calmann-Lévy, 2001.
- Bonnet Maurice, « *Les personnes âgées dans la société* », avis du Conseil économique et social, adopté le 23 mai 2001.
- Boulin Jean-Yves, Hoffmann Reiner, *Les nouvelles pistes du temps de travail*, Paris, Editions Liaisons, 2000.
- Boulin Jean-Yves, « *Temps sociaux : les oublis de la réforme des 35 heures* » in *Revue de la CFDT*, pp. 10-18, n° 32, juin 2000.
- Bourdelaïs Patrice, « *L'âge de la vieillesse, histoire du vieillissement de la population* », Ed. Odile Jacob, coll. "opus", 1994 (réed. 1997).
- Bourdieu Pierre, « *Questions de sociologie* », Les Editions de Minuit, Paris, 1984.
- Bourlès Ludovic, Courson Jean-Pierre, « *Recensement de la population 1999 : 12,2 millions d'actives et 14,3 millions d'actifs* », *Insee-Première*, n° 749, novembre 2000.
- Brin Hubert, « *Famille et insertion économique et sociale des adultes de 18 à 25 ans* », avis du Conseil économique et social, adopté le 28 mars 2001.
- Brondel Daniel, Lincot Liliane, Marioni Pierre et Guillemot Danièle, « *La population active devrait encore augmenter pendant une dizaine d'années* », in *INSEE, Economie et Statistique* n° 300, 1996-10.
- Brondel Daniel, Lincot Liliane, Marioni Pierre et Guillemot Danièle, « *Le retournement de 2006* », in *INSEE Première*, n° 507, février 1997.
- Brousse Cécile, « *La répartition du travail domestique entre conjoints ; permanences et évolution de 1986 à 1999* », in *France – Portrait social, INSEE*, octobre 1999.
- Brutel Chantal, « *Projections de population à l'horizon 2050 : un vieillissement inéluctable* », *INSEE Première*, n°762, mars 2001.
- Bué Jennifer, Molinié Anne-Françoise, « *Age, travail et emploi : travailleurs vieillissants et vieillissement au travail. Quelques enseignements d'une journée d'études* », *Travail et Emploi* (pp. 7-14), n° 15, janvier-mars 1983.

- Bué Jennifer, Rougerie Catherine, « *L'organisation du travail : entre contrainte et initiative* », in *Premières Synthèses*, n° 321, août 1998.
- Cadiou Loïc, Génat Julien, Guérin Jean-Louis, « *Evolution démographique et emploi* », CEPII, rapport pour la DARES, juin 2000.
- Carré Philippe, « *La participation à la formation après 40 ans* », Délégation à la formation professionnelle, Ministère des Affaires sociales et de l'Emploi, Paris, 1986.
- Castel Robert, *Les métamorphoses de la question sociale*, Paris, Fayard, 1995.
- Conseil de l'emploi, des revenus et de la cohésion sociale (CERC), « *Accès à l'emploi et protection sociale* », rapport, février 2001.
- CFDT, enquête « *Travail en questions* », 1999.
- Charpin Jean-Michel « *L'avenir de nos retraites* », rapport au Premier ministre, 1999.
- Charpin Jean-Michel « *Rapport sur les perspectives de la France* », Commissariat général du Plan, 2000.
- Chassard Yves, « *Les salariés seniors, quel avenir dans l'entreprise ?* », Les cahiers du Groupe Bernard Bruhnes, janvier 2001.
- Chauvel Louis, « *Le destin des générations* », Paris, PUF, 1998.
- Cieutat Bernard, « *Fonctions publiques : enjeux et stratégie pour le renouvellement* », Commissariat général du Plan, La documentation française, mars 2000.
- Cohen Daniel, « *Nos temps modernes* », Flammarion 1999.
- Coomans Géry, « *L'emploi en Europe à l'horizon 2015. Evolution démographique et reflux du chômage* », in *Revue Futuribles*, n° 234, septembre 1998.
- Coomans Géry, « *Demographic trends and Labour Supply : national and regional dimensions* », Seminar on geographical mobility, Promoting mobility on the European Labour Market, E.C., DG Employment-Eures, London, 23-24/11/2000.
- Commission des Communautés européennes, communication « *Vers une Europe pour tous les âges* », du 21 mai 2000.
- Commission des Communautés européennes, communication du 28 juin 2000.
- Commission des Communautés européennes, communication « *Tirer le meilleur parti du potentiel de l'Union européenne : consolidation et extension de la stratégie de Lisbonne* ».
- Commission des Communautés européennes, communication « *Annexe à la décision du Conseil du 19 janvier 2001 sur les lignes directrices pour les politiques de l'emploi des Etats membres en 2001 ; JO n° L 022 du 24 janvier 2001.* »
- Concialdi Pierre, « *Un plein emploi au rabais ?* », *L'Economie politique*, n° 8, 2000.

Conseil européen de Lisbonne (23-24 mars 2000) : Conclusions de la présidence.

Conseil européen de Stockholm (23-24 mars 2001) : Conclusions de la présidence.

Conseil européen : annexe à la décision du 19 janvier 2001 sur les lignes directrices pour les politiques de l'emploi des Etats membres en 2001, *JOn° L 022* du 24 janvier 2001.

Cotta Michèle, « *Femmes dans les lieux de décision* » rapport et avis du Conseil économique et social, adopté le 20 décembre 2000.

Dantin Gérard, « *Les travailleurs âgés* », avis du Comité économique et social européen, 19 octobre 2000.

DARES, *Premières Synthèses*, août 1998.

DARES, « *La durée de vie active, un siècle d'évolution* », *Les dossiers de la DARES*, n° 6, 1999.

DARES, « *Ouvriers et employés non qualifiés : disparités et similitudes sur le marché du travail* », novembre 2000.

Davezies Philippe, « *L'évolution de l'état fonctionnel de l'homme en fonction de l'âge et ses conséquences sur l'activité de travail* », in *Les vieillissements au travail* (Droit, Guerin), actes du Colloque européen du 12 juin 1991, ANACT, Montrouge, (pp. 25-29), 1992.

De Jouvenel Hugues, *Futuribles*, n° 254, juin 2000.

Délégation générale à l'Emploi et à la Formation professionnelle, « *L'expérience finlandaise : le programme national pour les salariés vieillissants* », Compte-rendu de la *Revue des Pairs*, Helsinki - 12 et 13 octobre 2000.

Délégation générale à l'Emploi et à la Formation professionnelle, note : « *Le marché du travail des plus de 50 ans : constats et perspectives* », novembre 2000.

Djukic Olivera, « *Les interventions de l'Etat en faveur des salariés licenciés âgés de plus de 55 ans* », étude du Conseil économique et social, adoptée le 27 mai 1997.

Doisneau Lionel, « *Bilan démographique 2000 : une année de naissances et de mariages* », *INSEE Première*, n°757, février 2001.

Doppler Françoise, « *La question du vieillissement à l'Aérospatiale* », (pp. 30-38), *Performances humaines et techniques*, n° 81, mars-avril 1996.

Doppler Françoise, article : « *Evolution de la population et transformation ou conception des situations de travail* » in Jean-Claude Marquié,

Dominique Paumès, Serge Volkoff, coord., « *Le travail au fil de l'âge* », Collection Travail, Octarès Editions, (pp. 411-427), 1995.

Du Crest Arnaud, « *Les difficultés de recrutement en période de chômage* », L'Harmattan, 2001.

- Duru-Bellat Marie, Van Zanten Agnès, « *Sociologie de l'école* », Ed. A. Colin, Paris, 1999.
- Fondation de Dublin, Eurolink Age, propositions pour un code de conduite européen, 2001.
- Garibal Michel, « *Les conséquences du vieillissement de la population active* », étude du Conseil économique et social, adoptée le 6 juin 1990.
- Gaullier Xavier, « *L'avenir à reculons* », Editions ouvrières, Paris, 1982.
- Gaullier Xavier, « *La deuxième carrière* », Paris, Le Seuil, 1988.
- Gaullier Xavier, Thomas C., « *Modernisation et gestion des âges* », La Documentation Française, mars 1990.
- Gaullier Xavier, « *Réinventer la retraite* », *Le Débat* n° 89, mars/avril 1996.
- Gaullier Xavier, « *Les temps de la vie. Emploi et retraite* », éditions Esprit, 1999.
- Gaullier Xavier, « *Réforme des retraites, marché du travail et temps de la vie* » in *Revue Esprit*, octobre 1999.
- Gauron André, « *Formation tout au long de la vie* » (165 p), Conseil d'analyse économique, La Documentation Française, Paris, 2000.
- Gauvin Annie, Jacot Henri, *Temps de travail, temps sociaux, pour une approche plus globale*, Paris, Editions Liaisons, 1999.
- Gazier Bernard, in *L'Economie Politique*, n° 8, 4^{ème} trimestre 2000.
- Goffman Erving, « *Stigmate, les usages sociaux des handicaps* », *Le sens commun*, les Editions de Minuit, Paris, 1975.
- Goldfinder Charles, « *Travail et hors travail, vers une société fluide* », Editions Odile Jacob, 1998.
- Gollac Michel, Volkoff Serge, « *Les conditions de travail* », Paris, éditions La Découverte, 2000.
- Guillemard Anne-Marie, « *Le déclin du social* », Paris, PUF, 394 p., 1986.
- Guillemard Anne-Marie, Correia Mario, Iellatchitch Alexandre, Legrand Monique, Mélan Sandrine, « *Emploi et protection sociale dans la seconde partie de la vie active* », rapport MIRE, décembre 1996 (164 p.).
- Guillemard Anne-Marie, « *La transformation du temps de travail sur le cycle de vie dans les sociétés européennes* », mai 2000.
- Guillemard Anne-Marie, « *Les trajectoires d'ajustement du modèle continental d'Etat providence* », in *Contribution à la conférence de Lisbonne : L'Europe, la mondialisation et l'avenir de la politique sociale*, 5-6 mai 2000.
- Guillemard Anne-Marie, « *Incertitudes et perspectives de la fin de carrière* », in Taddei Dominique, *Retraites choisies et progressives*, rapport du CAE (pp. 129-142), Paris, La Documentation française, 2000.
- Guillemard Anne-Marie, « *Faut-il brûler les préretraites ?* », *Encyclopédie de la protection sociale*, 2000.

Jolivet Annie, « *Entreprises et gestion de la main-d'œuvre vieillissante : organisation, discrimination* », Thèse de doctorat en sciences économiques, Université Paris I Panthéon-Sorbonne, 1999.

La Lettre du Centre d'Etude de l'Emploi, n° 64, décembre 2000.

Lallement Michel, « *Rationalisation du temps et mutation des rapports sociaux* », in *Temps sociaux, une révolution en marche ?*, Revue de la CFDT, n°32, pp. 3-9, juin 2000.

Laville Antoine, « *Vieillesse et travail* », *Le travail humain*, tome 52, n° 1, pp. 3-20 1989.

Laville Antoine, Volkoff Serge, Molinié Anne-Françoise, Gaudart Corinne, Millanvoye Michel : « *Des relations âge-travail* », *Revue Française des Affaires Sociales*, n° 1, 1994.

Lebatard Chantal, « *Les perspectives socio-démographiques à l'horizon 2020-2040* », étude du Conseil économique et social, adoptée le 6 juillet 1999.

L'Economie Politique, n° 8, 2000 : « *Le plein emploi de qualité, une figure du bien commun* », « *Un plein emploi au rabais ?* ».

Le Duigou Jean-Christophe, Toulisse Jean-Marie, « *L'avenir de nos retraites* », Editions de l'Atelier, 1999.

Leroy Xavier, Rogez Isabelle, Cardinal Angélique, « *Etude sur les phénomènes de vieillissement au travail - Représentations et mode de gestion dans neuf PME de la Région Nord/Pas de Calais* », ARACT Nord – Pas-de-Calais, mai 2000.

Liaisons sociales, n° 12584 du 16 janvier 1998.

Liaisons sociales, n° 7942 du 20 novembre 1998.

Liaisons sociales, n° 8164 du 8 mars 2001.

Lobjeois Gérard, « *Nouveaux métiers : le téléacteur* », in *Risques*, n° 40, décembre 1999.

Marcelin J., Millanvoye Michel, « *Vieillesse et travail en hauteur* », *Travail et Emploi*, n° 15, 1983.

Marchand Olivier, « *Les groupes sociaux face au chômage, des atouts inégaux* », in INSEE, *Données sociales*, 1993.

Marchand Olivier, Salzberg Liliane, « *La gestion des âges à la française, un handicap pour l'avenir ?* », *Données sociales 1996*.

Maréchal P., Blosseville J.-M., « *Les structures d'âge par profession* », Paris, CEREP, juillet 1979.

Marquié Jean-Claude, Baracat B., « *Les plus de 45 ans dans un contexte technologique mouvant* », in Jean-Claude Marquié, Dominique Paumès, Serge Volkoff, 1995.

Marquié Jean-Claude, Paumès Dominique, Volkoff Serge, coord., « *Le travail au fil de l'âge* », collection Travail, éditions Octarès, 1995.

- Méda Dominique, « *Le plein emploi de qualité, une figure du bien commun* », in *L'Economie politique*, n° 8, 4^e trimestre 2000, pp. 6-32.
- Mélan Sandrine, « Cessation anticipée d'activité : une difficile convergence entreprise/Etat », in : Monique Legrand (dir.), *La retraite, une révolution silencieuse*, ERES, article à paraître en septembre 2001
- Merle Vincent, « *Manières de faire, manières d'apprendre - Transformations des situations de travail et éducabilité cognitive* », in *Entreprise - Organisation du travail et risques d'exclusion*, dossier documentaire, ANACT, Montrouge, juillet 1992.
- Michaudon Hélène, « *Investir dans la formation continue* », *INSEE Première*, n° 697, février 2000.
- Ministère du travail, du dialogue social et de la participation, « *Travail, emploi, vieillissement* », actes du Colloque européen, 12-13 juin 1995, Présidence française de l'Union européenne.
- Ministère de l'emploi et de la solidarité, DRESS : « *Données sur la situation sanitaire et sociale en France en 2000* ».
- Molinié Anne-Françoise, « *Déclin et renouvellement de la main-d'oeuvre industrielle* », article in *Economie et statistique*, n° 316-317, 6/7, 1998, pp. 109-126.
- Noiriel Gérard, « *Les ouvriers dans la société française, XIX^{ème}-XX^{ème} siècles* », Le Seuil, 1986.
- OCDE, « *Préserver la prospérité dans une société vieillissante* », 1998.
- OCDE, « *Regards sur l'éducation, les indicateurs de l'OCDE* », 1998, in André Gauron, « *Formation tout au long de la vie* », rapport du CAE, Paris, La Documentation Française, 2000.
- Pisani-Ferry Jean, « *Plein emploi* »; La Documentation française, rapport du Conseil d'analyse économique, n° 30, 2000.
- Prunier S., Poete Valérie, « *Supercaissières pour hypermarchés* », *Santé et Travail*, n° 10-11, 1995.
- Quintreau Bernard, « *Les formations en alternance sous contrat de travail* », rapport du Conseil Economique et Social de la Région Poitou-Charentes, à paraître).
- Revue Autrement*, « *Travailler, premiers jours : jeunes, entreprises : attentes et malentendus* », Paris, n° 192, avril 2000.
- Revue de l'Association développement et emploi, *Développement*, octobre 1998
- Revue de l'Association développement et emploi, *Développement*, octobre 2000.
- Rocheffort Robert, « *Vive le papy-boom* », Editions Odile Jacob, Paris, 2000.
- Roguet Brigitte, « *La dépense pour l'emploi en 1998* », in *Premières Synthèses*, DARES, n° 15.1, avril 2001.
- Semaines sociales de France, « *Travailler et vivre* », Bayard éditions, 2001.

- Supiot Alain, « *Critique du droit du travail* », Paris, PUF, 1994.
- Supiot Alain, « *Au-delà de l'emploi* », Flammarion, 1999.
- Taddei Dominique, « *Retraites choisies et progressives* », CAE, La Documentation Française, 2000.
- Taddei Dominique, « *La conjoncture économique et sociale à la fin de l'an 2000 : embellie et dangers* », rapport et avis du Conseil économique et social, adopté le 13 décembre 2000.
- Teiger Catherine, Vilatte R., « *Conditions de travail et vieillissement différentiel* », *Travail et Emploi*, n° 16, avril-juin 1983, pp. 27-36.
- Teulade René, « *L'avenir des systèmes de retraite* », avis du Conseil économique et social, adopté le 12 janvier 2000.
- Topiol Agnès, Contributions au groupe « *Prospective des métiers et qualifications* » du Commissariat général du Plan, juin 2001 (www.plan.gouv.fr)
- Troadec Thomas, « *L'âge des extrêmes* », in *Retraite et société* (CNAV), n° 24, 1998.
- Vallemont Serge, « *Gestion dynamique de la fonction publique : une méthode* » Commissariat général du Plan, mai 2000.
- Veltz Pierre, « *Le nouveau monde industriel* », Gallimard, 2000.
- Volkoff Serge, Molinié Anne-Françoise, « *Éléments pour une démographie du travail* », in Jean-Claude Marquié, Dominique Paumès, Serge Volkoff, *Le travail au fil de l'âge*, Toulouse, éditions Octarès, 1995.
- Volkoff Serge, Molinié Anne-Françoise, Jolivet Annie, « *Efficaces à tout âge ? Vieillesse démographique et activités de travail* », Centre d'Etudes de l'Emploi, n° 16, 2000.
- Walker Alan, « *La lutte contre les barrières de l'âge dans l'emploi* », Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 1997.
- Walker Alan, « *La gestion d'effectifs vieillissants : guide de bonnes pratiques* », Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 1999.
- Zaidman Catherine et alli, « *Evolution des cessations anticipées d'activité* », note de la Délégation générale à l'Emploi et à la Formation professionnelle, octobre 1999.

TABLE DES SIGLES

ACA	Allocation chômeur âgé
AGIRC	Association générale des institutions de retraite des cadres
ANACT	Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail
ANPE	Agence nationale pour l'emploi
APE	Allocation parentale d'éducation
ARACT	Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail
ARPE	Allocation de remplacement pour l'emploi
ARRCO	Association des régimes de retraites complémentaires
ASA	Allocation spécifique d'attente
AS-FNE	Allocation spéciale (de préretraite) du Fonds national de l'emploi
ASS	Allocation spécifique de solidarité
ASSEDIC	Association pour l'emploi dans l'industrie et le commerce
AUD	Allocation unique dégressive
BEP	Brevet d'études professionnelles
BTP	Bâtiment et travaux publics
CAE	Conseil d'analyse économique
CAF	Caisse d'allocation familiale
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CATS	Cessation d'activité de certains travailleurs salariés
CCIP	Chambre d'industrie et de commerce de Paris
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CEP	Certificat d'études primaires
CEPII	Centre d'études prospectives et d'informations internationales
CERC	Conseil de l'emploi, des revenus et de la cohésion sociale
CEREQ	Centre d'études et de recherches sur les qualifications
CES	Conseil économique et social
CFA	Congé de fin d'activité
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CGPS	Convention générale de protection sociale
CITE	Classification internationale type de l'éducation
CNAV	Caisse nationale d'assurance-vieillesse
CPA	Cessation progressive d'activité
CREAPT	Centre d'études et de recherches sur l'âge et les populations au travail
CSP	Catégorie socioprofessionnelle
DARES	Direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques (Ministère de l'emploi et de la solidarité)
DDTEFP	Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
DGEFP	Délégation générale à l'emploi et à la formation

	professionnelle
DOM	Départements d'outre-mer
DRESS	Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Ministère de l'emploi et de la solidarité)
DRTEFP	Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
DUT	Diplôme universitaire de technologie
EADS	European Aeronautic Defence and Space Company
EFT	Enquête sur les forces de travail (Eurostat)
EUROSTAT	Office statistique des communautés européennes
FFSA	Fédération française des sociétés d'assurances
FNE	Fonds national de l'emploi
GEMA	Groupement des entreprises mutuelles d'assurances
GPEC	Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
IRES	Institut de recherche économique et sociale
ISMEA	Institut de sciences mathématiques et économiques appliquées
MSA	Mutualité sociale agricole
NUTS	Nomenclature des unités territoriales statistiques
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
OREF	Observatoire régional emploi-formation
OST	Organisation scientifique du travail
PACA	Provence-Alpes-Côte d'Azur
PAP	Projet d'action personnalisé
PARE	Plan d'aide au retour à l'emploi
PAT	Population en âge de travailler
PME	Petite ou moyenne entreprise
PRP	Préretraite progressive
RMI	Revenu minimum d'insertion
ROME	Répertoire opérationnel des métiers et des emplois
RTT	Réduction du temps de travail
TEQ	Travail en question
TPE	Très petite entreprise
UCANSS	Union des caisses nationales de sécurité sociale
UE	Union européenne
UNEDIC	Union nationale pour l'emploi dans l'industrie et le commerce
UAP	Union des assurances de Paris
URSSAF	Union pour le recouvrement des cotisations de la sécurité sociale et d'allocations familiales
VAE	Validation des acquis de l'expérience
VAP	Validation des acquis professionnels

LISTE DES ILLUSTRATIONS

Tableau 1 :	Espérance de vie à trente-cinq ans par catégorie socioprofessionnelle et sexe	11
Tableau 2 :	Taux d'activité par âge, de 1990 à 1999 (en %).....	14
Tableau 3 :	Taux d'activité par âge dans les DOM, en 1999.....	15
Tableau 4 :	Taux de chômage par âge dans les DOM, en 1999.....	15
Tableau 5 :	Pourcentage de personnes sans diplôme parmi la population qui n'est plus scolarisée	15
Tableau 6 :	Evolution du nombre d'actifs occupés selon la CSP.....	18
Tableau 7 :	Répartition des actifs occupés entre 1990 et 2001, par catégories socioprofessionnelles (en %).....	19
Tableau 8 :	Actifs occupés en mars 2001 par secteur d'activité et âge.....	20
Tableau 9 :	Réponses données par les travailleurs postés	82
Tableau 10 :	Taux d'emploi total femmes et hommes, printemps 2000.....	87
Tableau 11 :	Taux d'emploi des femmes et des hommes, printemps 2000	88
Tableau 12 :	Actifs âgés de 40 à 59 ans selon le diplôme possédé.....	98
Tableau 13 :	Les sortants du système éducatif selon le plus haut diplôme obtenu	98
Tableau 14 :	Evolution de la part relative de l'emploi suivant les secteurs	130
Tableau 15 :	Evolution de l'emploi par domaines professionnels (DP).....	130
Tableau 16 :	Départs en retraite d'ici à 2010 suivant le statut antérieur des individus.....	134
Graphique 1 :	Pyramide des âges de la France métropolitaine en 1999.....	10
Graphique 2 :	Hommes et femmes actifs occupés (non compris les militaires du contingent).....	16
Graphique 3 :	Hommes actifs occupés (non compris les militaires du contingent).....	17
Graphique 4 :	Femmes actives occupées (non compris les militaires du contingent).....	17
Graphique 5 :	Population totale et population en âge de travailler.....	22
Graphique 6 :	Population en âge de travailler (15-64 ans).....	23
Graphique 7 :	Population active évoluant par strict effet démographique.....	25
Graphique 8 :	Apport démographique annuel à la population active 1951-2015 en France.....	28
Graphique 9 :	UE-12 et UE-15, estimation du rôle respectif de l'effet démographique et de l'effet de participation dans l'évolution de la population active (1985-2000) et impact sur la participation (2000-2015).....	30
Graphique 10 :	Décomposition des variations de la population active en France (1987-2010)	31
Graphique 11 :	Taux d'emploi de la population des 15-64 ans en Europe, 1995-2000.....	32

Graphique 12 : Taux d'emploi (population de 15-64 ans) 1983-2000. Projection selon trois scénarios d'évolution de l'emploi - 2001-2010.....	33
Graphique 13 : Taux d'emploi en 2010 selon trois scénarios de croissance de l'emploi.....	34
Graphique 14 : Changement de la force de travail par groupe d'âge 1990- 2000 - Projection 2000-2010 (scénario des taux d'activité non flexibles).....	35
Graphique 15 : Evolution des effectifs de 15-24 ans et de 55-64 ans, de 2000 à 2010.....	36
Graphique 16 : Les progressions des taux d'emploi par genre.....	38
Graphique 17 : Age moyen d'entrée sur le marché du travail dans l'Union Européenne 1988-1998.....	42
Graphique 18 : Age moyen de départ du marché du travail dans l'Union européenne, 1988-1998.....	43
Graphique 19 : Taux d'activité selon le niveau d'éducation - 2000.....	47
Graphique 20 : Taux de chômage selon le niveau d'éducation - 2000.....	48
Graphique 21 : Part des salariés ayant suivi une formation au cours des 4 semaines précédentes par niveau d'éducation (1999)	49
Graphique 22 : Répartition de la population de 25-64 ans par niveau d'éducation.....	50
Graphique 23 : Indice de progression du niveau d'éducation de la population ..	52
Graphique 24 : Part du « supérieur » dans la population par genre et groupe d'âge	53
Graphique 25 : Taux d'emploi des 55-64 ans en 1999 (hommes + femmes) Augmentation par effet éducatif entre 1999 et 2010.....	55
Graphique 26 : Effet démographique et effet éducatif sur la population active entre 2000 et 2010.....	57
Graphique 27 : Estimation des variations d'effectif par niveau d'éducation dans la population de 25-64 ans entre 2000 et 2010.....	59
Graphique 28 : Taux d'emploi 2000 et projections 2010 (scénario : 1 % de croissance de l'emploi par an).....	65
Graphique 29 : Taux d'emploi des femmes de 25 à 54 ans en 2000.....	66
Graphique 30 : Estimation de l'effet démographique et de l'effet éducatif sur la population active (2000-2010)	67
Graphique 31 : Estimation des progressions minimales des actifs par niveau d'éducation (2000-2010)	68
Graphique 32 : Part de l'éducation "supérieure" dans la population de 26-64 ans en 2000 et 2010.....	70
Graphique 33 : Entrées annuelles dans les dispositifs de préretraite.....	92
Graphique 34 : Comparaison par sexe et âge de la part dans la population active et dans l'accès à la formation (en %).....	97
Graphique 35 : Evolution indiciaire des chômeurs (dont ceux âgés de 50 ans et plus) en France métropolitaine entre mars 1997 et décembre 2000.....	100
Graphique 36 : Pyramide des âges des actifs occupés salariés hors Etat et collectivités locales, en mars 2000 (en pourcentage).....	111

Graphique 37 : Pyramide des âges des actifs occupés, salariés de l'Etat et des collectivités locales, en mars 2000 (en pourcentage).....	111
Graphique 38 : Pyramide des âges de la France métropolitaine en 1999.....	155
Graphique 39 : Pyramide des âges de la France métropolitaine en 2010.....	155
Carte 1 : Indice de la population d'âge actif (15-64 ans) en 2010.....	60
Carte 2 : Indice de remplacement de la population en âge de travailler (2010).....	63
Encadré 1 : La situation dans les départements d'Outre-Mer.....	14
Encadré 2 : L'année du maximum démographique de la population active.....	26
Encadré 3 : L'Observatoire de l'évolution des métiers de l'assurance.....	108

SOMMAIRE**ANALYSE DES VINGT-DEUX RÉGIONS
MÉTROPOLITAINES FRANÇAISES**

	Pages
1. ILE DE FRANCE.....	5
2. CHAMPAGNE-ARDENNE.....	10
3. PICARDIE.....	14
4. HAUTE-NORMANDIE.....	18
5. CENTRE.....	22
6. BASSE-NORMANDIE.....	26
7. BOURGOGNE.....	30
8. NORD-PAS-DE-CALAIS	34
9. LORRAINE.....	38
10. ALSACE	42
11. FRANCHE-COMTÉ.....	46
12. PAYS DE LA LOIRE	50
13. BRETAGNE.....	54
14. POITOU-CHARENTES	58
15. AQUITAINE.....	62
16. MIDI-PYRÉNÉES	66
17. LIMOUSIN	70
18. RHÔNE-ALPES.....	76
19. AUVERGNE.....	80
20. LANGUEDOC-ROUSSILLON.....	84
21. PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR.....	88
22. CORSE.....	92

ANALYSE DES VINGT-DEUX RÉGIONS MÉTROPOLITAINES FRANÇAISES

Notes relatives aux graphiques régionaux

Graphique I. Indices démographiques

Les limites de population en âge de travailler sont désormais fixées par l'usage à 15 ans et 64 ans – conformément aux objectifs fixés au sommet de Lisbonne.

L'« indice de remplacement de la population en âge de travailler » rapporte un solde d'entrants, soit ici les 20-29 sur les sortants, soit les 55-64 ans, à l'ensemble constitué par les 20-64 ans.

Source : INSEE Projections démographiques 2001 (scénario central)

Graphique II. Taux d'emploi

Descriptif des courbes :

Observation : Taux d'emploi des 15-64 ans de 1987 à 2000

Scénario 0 % : Emploi régional constant de 2000 à 2010

Scénario 1 % Croissance de l'emploi régional de 1 % par an de 2000 à 2010

Scénario 2 % Croissance de l'emploi régional de 2 % par an de 2000 à 2010

Taux d'activité : valeurs observées de 1983 à 2000

Zone d'emploi maximum : en considérant l'ensemble des pays de l'OCDE, il n'apparaît nulle part comme plausible que le taux d'emploi puisse dépasser de beaucoup la zone des 75 %-77% - niveau actuel du Danemark. Certains pays ont pu aller légèrement au-delà, comme la Suède à la fin des années 1980, mais il semble néanmoins raisonnable, dans les conditions actuelles, de retenir cette zone comme la zone d'emploi maximum.

Note :

- 1°) Source des données jusqu'en 2000 : Eurostat Enquête sur les Forces de Travail
- 2°) Projections démographiques 2000-2020 selon INSEE (2001, scénario central)
- 3°) Les périodes de base pour les projections sont limitées à 1989-2000 pour la région PACA et la Corse

Commentaire : La projection des taux d'activité effectuée ici suppose l'inertie des comportements, et en particulier une marge réduite de flexion en phase d'emploi croissant. Elle définit un scénario d'activité non-flexible, dont on

voit qu'il se heurte dans la plupart des cas à tout scénario de croissance de l'emploi..

Graphique III. Décomposition des variations de la population active

La « *variation par effet démographique* » s'obtient par l'application des taux d'activité par genre et groupe d'âge (ici 15-24, 25-34, ...55-64) présents, soit ceux de l'an 2000, aux effectifs correspondants des projections démographiques pour 2010.

Sachant que les variations observées consolidées de l'emploi et du chômage équivalent, par définition, à celle de la population active, la variation par effet de participation – femmes inactives affluant sur le marché du travail ou « quinquas » quittant le marché du travail – s'obtient par différence d'avec la variation par effet proprement démographique de la population active. Ces variations sont toutes exprimées en % de la population active de début de période. Source des données : Eurostat, Enquête sur les Forces de Travail

Graphique IV. Variation de la force de travail par âge.

Source des données : Eurostat, Enquête sur les Forces de Travail

Graphique V. Taux de migration quinquennale par genre et âge

Il s'agit ici de taux de mobilité interrégionale établie à partir des statistiques de population de l'année 1990 et 1995, en comparant les effectifs de chaque groupe d'âge quinquennal (0-4 ans, ... 65-69 ans) de 1990 avec leur nombre en 1995 tel qu'il devrait résulter d'une mortalité « normale ». Les taux de migration représentés doivent alors être définis comme le % du groupe d'âge ayant émigré (signe -) ou immigré (signe+) pendant la période, exprimé en % de l'effectif en début de période. Le calcul s'effectue en intégrant l'écart à la moyenne nationale des taux de survie apparents du groupe d'âge entre le début et la fin de la période. En comparant, par exemple, l'effectif de 20-24 ans de 1990 et l'effectif des 25-29 de 1995, tout écart d'évolution par rapport à la moyenne nationale s'interprète comme signalant une migration interrégionale. Ceci revient à supposer que les taux de mortalité effective par groupe d'âge sont homogènes sur l'ensemble des régions d'un espace national.

Si l'effectif du groupe d'âge [n à n+4] à l'année t voit son effectif diminuer de 8 % au niveau de l'effectif [n+5 à n+9] en t+5 au plan national, une baisse de 13 % au plan de telle région y signale, par différence, une émigration de 5 % du groupe d'âge [n à n+4] sur la période t à t+5. Il s'agit donc de migration nette pour l'effectif de chaque groupe d'âge quinquennal.

Source des données : Eurostat

Graphique VI. La population de 25-64 ans par genre et niveau d'éducation

Les effectifs par niveau d'éducation en 2010 sont calculés comme exposé ci-après. Sachant que d'une part, pour chaque genre et à l'intérieur de chaque groupe d'âge, les taux d'activité – ou aussi d'emploi – augmentent avec le niveau d'éducation, et que d'autre part la progression des niveaux d'éducatifs d'une génération à la suivante – ou d'un groupe d'âge décennal à celui qui lui succède dix ans après – est patente et bien identifiée par l'enquête sur « les forces de travail », il s'ensuit que l'on peut calculer l'effet mécanique de cette progression des niveaux d'éducation sur la progression des taux d'activité. N'est considéré ici

que le regroupement, fourni par Eurostat en trois niveaux selon la CITE (classification internationale type de l'éducation) : secondaire inférieur ou CITE 0-2 ; secondaire supérieur (bac) ou CITE 3 et supérieur, court ou long, soit CITE 5-6. Il suffit à nouveau d'appliquer les taux d'activité par genre, par groupe d'âge (15-24, 25-34, ...55-64) et par niveau d'éducation de l'année 2000 aux groupes de genre, d'âge et de niveau d'éducation de 2000 pour obtenir une variation mécanique. Cette variation, ainsi calculée, consolide d'une part une variation par effet démographique, calculable séparément, et d'autre part par différence, une variation qui est imputable au seul glissement des niveaux d'éducation.

Partant des distributions par niveau d'éducation par exemple du groupe d'âge 35-44 de 2000, on peut par approximation attribuer cette même distribution au groupe d'âge 45-54 de 2010, considérant qu'au delà de l'âge de 25 ans l'acquisition du niveau « supérieur » est négligeable. Ainsi procède-t-on pour les groupes d'âge postérieurs à 25 ans. Ne pouvant déjà connaître le résultat qu'obtiendra le groupe 15-24 de l'an 2000 lorsqu'il sera le groupe 25-34 en 2010, on projette sur cette génération des 25-34 ans le progrès moyen des deux générations précédentes. Pour lisser cette projection, on utilise la demi-somme des progressions des deux générations décennales précédentes plutôt que le progrès du seul groupe d'âge décennal précédent. Pour les 15-24 ans de 2010, on leur attribue la même distribution par niveau d'éducation qu'aux 15-24 ans de l'an 2000. Au demeurant, les graphiques ne se réfèrent qu'à la population de 25-64 ans.

L'effet du glissement éducatif sur la population active obtenu sur la période de 10 ans est alors distribué par interpolation linéaire sur chacune des années entre 2000 et 2010.

Il apparaît qu'en fait cet « effet éducatif » constitue une partie de « l'effet de participation » illustré dans le graphique III. En d'autres termes, s'il y a par exemple accroissement de la participation des femmes à l'activité, cet accroissement suit des lignes qui sont étroitement liées au formidable rattrapage que les femmes ont opéré sur les hommes en termes de niveaux d'éducation. De même, le départ anticipé d'activité frappe davantage les quinquas ne disposant que d'un niveau d'éducation « bas », alors que les détenteurs du niveau supérieur resteront plus longtemps. (Voir plus haut, sub Comparaison européenne.)

Source des données : Eurostat, Enquête sur les Forces de Travail

INSEE Projections démographiques 2001 (scénario central)

- Ordre des régions :

Aux fins de préserver une visibilité minimale des complémentarités entre régions contiguës, l'ordre d'exposition s'en tient au découpage de la nomenclature des unités territoriales statistiques (NUTS) 1 et 2.

- Ile-de-France
- Bassin Parisien (Champagne-Ardenne, Picardie, Haute-Normandie, Centre, Basse-Normandie, Bourgogne)
- Nord-Pas-de-Calais

- Est (Lorraine, Alsace-Franche, Comté)
- Ouest (Pays de la Loire, Bretagne, Poitou-Charente)
- Sud-Ouest (Aquitaine, Midi-Pyrénées, Limousin)
- Centre-Est (Rhône-Alpes, Auvergne)
- Méditerranée (Languedoc-Roussillon, PACA, Corse).

ILE-DE-FRANCE (FR 1)

- Les indices démographiques¹

- La population en âge de travailler

La population en âge de travailler passerait à l'indice 105 en 2010 (base 100 en 1999), suivant une tendance identique à la moyenne nationale, avant une décennie de quasi-stabilité. En termes de polarisation entre départements, la polarisation apparaît moins nette que par le passé : la population d'âge actif de la Seine-et-Marne croîtrait encore d'un tiers en vingt ans, et à l'autre extrême celle de Paris(75) ne décroîtrait que de 6 % . .

- L'indice de remplacement de la population en âge de travailler

De manière semblable, l'indice de remplacement de la PAT demeurerait , dans les huit départements, largement positif, alors que l'indice national deviendrait négatif autour de 2010. L'Ile-de-France demeurerait ainsi une région relativement jeune dans une France globalement vieillissante. Elle ne semble pas menacée par une érosion démographique de sa force de travail².

- Le taux d'emploi

Depuis 1983, l'emploi en Ile-de-France semble avoir évolué de manière sur-cyclique, avec une part de l'emploi national qui gonfle en haute conjoncture et qui baisse en basse conjoncture. Cette part était à 21.5 % en 2000.

La région n'échappe pas à une règle que l'on observe dans toute l'Union : le taux d'emploi des régions capitales est supérieur à la moyenne nationale.

Etant donné le reliquat de dynamisme démographique, il faudra, à l'horizon 2010, des croissances soutenues de l'emploi pour entraîner le taux d'emploi à la hausse. . Avec une croissance de l'emploi de l'ordre de 1 % par an, le taux d'emploi atteindrait les 70 % en 2010. Et il faudrait une croissance de l'emploi de 0,5 % par an pour seulement maintenir le taux d'emploi à son niveau de 2000, soit 67 %.

Dans un schéma d'activité non-flexible, où peu d'inactifs rejoindraient le marché du travail, une croissance de 0,5 % suffirait pour mettre progressivement le marché du travail sous tension modérée. Mais l'observation des flexibilités de l'activité lors de phases de croissance de l'emploi, soit autour de 1990, soit depuis

¹ Les indices démographiques reposent sur les projections démographiques 1995 (scénario central) de l'INSEE. Il est utile de rappeler que les projections réalisées au printemps 2001 rabattent l'effectif nationale de 15-64 ans de 0,6 % pour l'année 2000, de 1,05 % pour l'année 2010. Sous réserve que les dérives au plan des régions ne soient pas d'une ampleur significativement supérieure, les ajustements ne changeraient pas les conclusions au plan de l'une quelconque des régions.

² S'il n'était qu'une région pour laquelle les projections démographiques devaient être utilisées avec prudence, ce serait certainement l'Ile-de-France. Cela tient à la méthode de projection utilisée par l'INSEE, qui prolonge des tendances anciennes en matière de mobilité entre départements. Cela a impliqué par exemple des projections beaucoup trop généreuses pour les départements qui furent, comme le 77, des départements de forte immigration nette au cours du dernier quart de siècle

1997, suggère l'existence de marges appréciables à l'horizon de la prochaine décennie.

Comme dans la majorité des régions capitales, le taux de féminisation de l'emploi est important, ne laissant que peu de marges de progression supplémentaire. Les taux d'emploi féminins étant déjà élevés dans les âges intermédiaires, la progression de l'emploi devra nécessairement aller chercher les jeunes et les « quinquas+ », masculins ou féminins.

- L'offre de travail

On observe au demeurant que les variations de l'emploi, entre 1987 et 2000 ont pu jouer davantage sur les effets de participation, et aussi sur des variations du chômage, que sur des apports démographiques qui sont devenus symboliques au cours des années récentes.. Ceci constituerait un signe d'amélioration de la flexibilité des schémas d'activité, avec des taux de chômage qui demeurent élevés.. Les évolutions de l'offre de travail semblent donc demeurer relativement ouvertes pour les années à venir.

Un effet éducatif de l'ordre de 1 % sur la décennie s'ajouterait à un effet démographique inférieur à 1 %, amenant au total la population active près de l'indice 102, soit une progression proche de la moyenne nationale. Enfin, il faut tenir compte du rôle significatifs des travailleurs pendulaires (par rapport à l'emploi francilien, on a l'équivalent de 6 % de pendulaires entrants et de 2 % de pendulaires sortants en 2000, selon l'EFT).

- Age et genre

Suivant la progression en âge des cohortes nombreuses issues du baby boom, l'effectif des actifs de 55-64 ans gonflera de 36 % par effet démographique direct (contre 44 % en moyenne nationale), et de quelque 5 % par effet éducatif (contre 7.7 % en moyenne nationale). Mais étant donné la structure des taux d'activité par âge, les 55-64 ans constitueraient à peine un dixième de la population active totale en 2010. Que ce vieillissement apparaisse moins massif dans la région capitale par comparaison aux autres régions pose à nouveau la question d'une approche adaptée à la variété par rapport à la variété des situations régionales.

Enfin, comme il est courant en contexte urbain, le taux de féminisation de l'emploi est important : 47,3 % en 2000.

- La mobilité régionale par âge

La France représente un exemple type de forte attraction des jeunes par la région capitale, et un exemple sans pareil de reflux des personnes en fin de vie active soit vers leur région d'origine, soit vers des régions côtières. L'attraction des jeunes vers la région capitale, où l'effectif de 15-24 ans serait ainsi majoré de quelque 3 % annuellement, semble concerner un ensemble de régions, auquel échapperaient seulement l'Alsace, et l'arc sud, de l'Aquitaine à Rhône-Alpes. Les départs de « quinquas » concerneraient, bon an mal an, autour de 2 % de l'effectif. Il faut noter que cette évolution semble s'accroître par rapport à la fin des années 1980.

En observant les soldes, pour l'ensemble du spectre d'âge de 15 à 64 ans, on aurait un solde négatif de 2 % par période quinquennale, soit 0.4 % par an. L'analyse des mouvements de résidents dans l'EFT 2000 suggère que ce taux de sortie nette serait passé à 0,75 %. On doit s'attendre à voir l'effet de la diminution des effectifs des générations entrantes candidates à « la montée vers Paris » - en particulier en phase de haute conjoncture sur tout le territoire national -, et l'augmentation des effectifs de *baby boomers* « quinquas » sur le départ.

- Les niveaux d'éducation

Ces migrations interrégionales ajoutent à la forte concentration des diplômés du supérieur dans la région capitale – comme on l'observe dans d'autres Etats membres de tradition centralisatrice. En 2000, ce seraient 31 % de l'ensemble des porteurs d'un titre du « supérieur » qui seraient concentrés dans la région, qui ne compte que 20 % de la population en âge de travailler. Il convient d'ajouter qu'en prospective, cette part francilienne dans les diplômés du supérieur pourraient passer au dessous de 30 % à l'horizon 2010, par effet de rattrapage progressif des autres régions parties d'un niveau moyen plus bas.

La part du « supérieur » dans la population d'Ile-de-France, autour de 32 % tant pour les hommes que pour les femmes entre 25 et 64 ans en 2000, contre 21 % en moyenne nationale, croîtrait tout de même jusqu'à 39 % en 2010, contre 27 % en moyenne nationale. Avec un tel taux, l'Ile-de-France se situe autour du dixième rang parmi les 200 et quelques régions de l'Union.

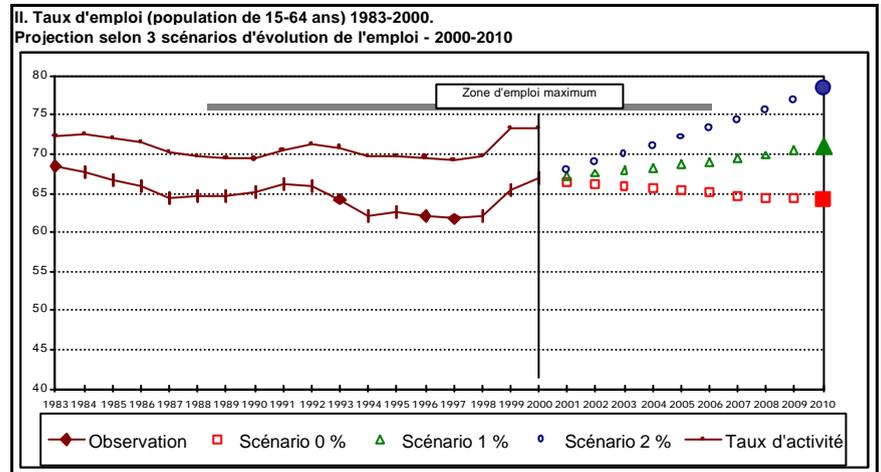
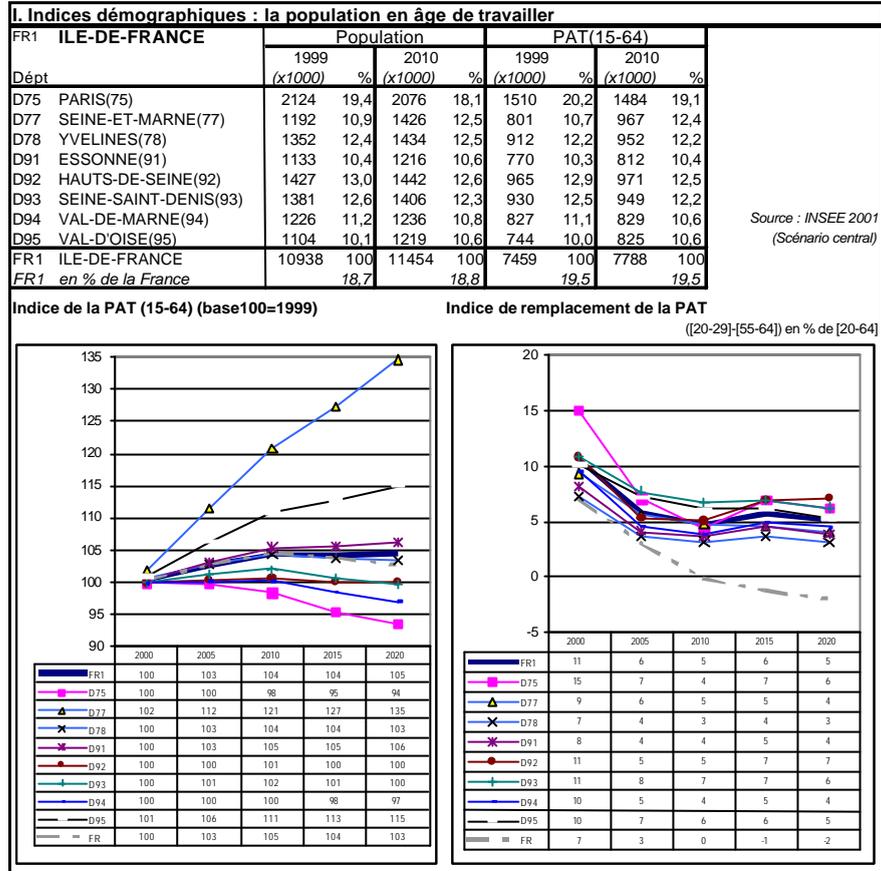
Par rapport à l'évolution en ciseau des niveaux d'éducation, la région francilienne se place moins favorablement pour ce qui est des progressions des niveaux supérieurs. Mais l'érosion de l'effectif de « secondaire inférieur » serait légèrement plus rapide qu'en moyenne nationale. Cela pourrait impliquer des pénuries plus nettes sur les activités non-qualifiées.

- Conclusion

A l'horizon de la prochaine décennie, la région Ile-de-France, avec sa démographie plus jeune, sa capacité à attirer les jeunes des autres régions, son niveau d'éducation élevé, semble devoir préserver les caractéristiques d'un marché du travail ouvert, en tout cas par comparaison à la moyenne nationale. Le taux d'emploi pourrait revenir vers son niveau du début des années 1980, soit près de 70 %, sans tensions particulières. Ceci n'exclut pas la multiplication de tensions de pénuries au niveau des moins qualifiés.

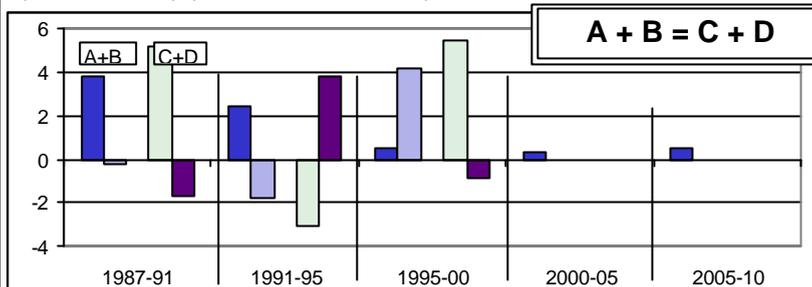
Enfin, la croissance de l'effectif des porteurs d'un titre du supérieur serait de l'ordre de 17 % sur la décennie, contre 30 % en moyenne nationale. Ceci implique que dans l'hypothèse d'une croissance de l'emploi régional supérieur à 1 % par an, ce serait près de la moitié des emplois additionnels qui seraient dévolus à des porteurs d'un titre du « supérieur ».

ILE-DE-FRANCE



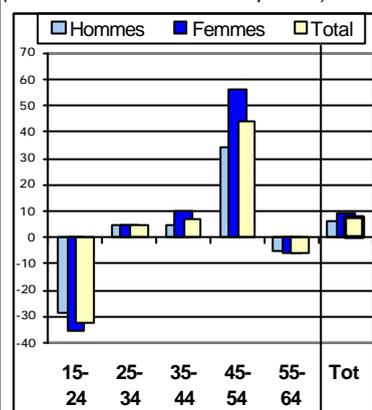
III. Décomposition des variations de la population active (1987-2010)

A = Variation par effet démographique
 B = Variation par effet de participation
 C = Variation de l'emploi
 D = Variation du chômage
 Exprimé en % de la population active de début de période



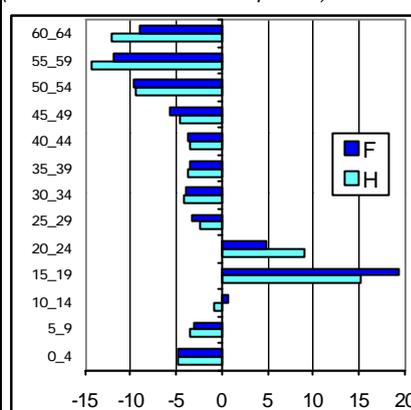
IV. Variation de la population active par genre et âge, 1990-2000

(en % de l'effectif de début de période)



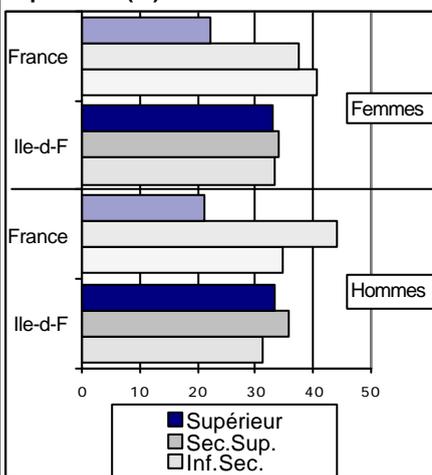
V. Taux (%) de migration quinquennale par genre et âge, 1993-1998

(en % de l'effectif de début de période)

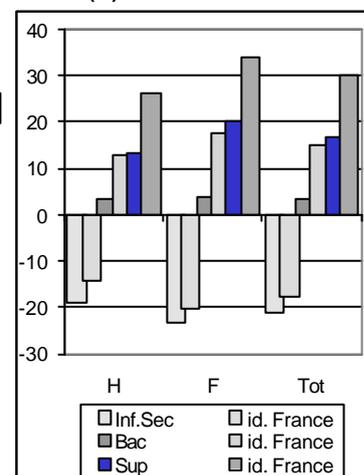


VI. La population de 25-64 ans par genre et niveau d'éducation

Répartition (%) en 2000



Variation (%) d'effectif 2000-2010



BASSIN PARISIEN
CHAMPAGNE-ARDENNE (FR 21)

- Les indices démographiques

- La population en âge de travailler

La région, à l'extrémité Nord de ce qui risquerait de venir la « diagonale de la désertification », verrait sa population demeurer quasiment stable entre 2000 et 2010, à 1 % près. La population en âge de travailler verrait son érosion s'accélérer à partir de 2010, passant à l'indice 91 en 2020. Cette érosion ne se déclencherait qu'après 2010 dans la Marne et dans l'Aube. Mais elle serait plus significative dans les deux départements de l'Ardenne et de la Haute-Marne – respectivement – 12 et – 19 % en 2020 par rapport au dernier recensement. Le vieillissement de la population en âge de travailler s'accroîtrait à un rythme proche de la moyenne nationale jusqu'en 2010, avec une polarisation nette entre la Marne, plus jeune, et l'Ardenne et surtout la Haute-Marne, où l'on trouverait, d'ici vingt ans, 1,2 personnes de 50-64 ans par jeune de 15-29 ans.

- L'indice de remplacement de la population en âge de travailler

L'indice de remplacement de la PAT demeurerait proche de zéro dans la Marne dans la deuxième décennie du siècle, mais la dégradation serait alors déjà plus avancée dans les trois autres départements. En moyenne régionale, le remplacement cesserait d'être assuré dès avant 2010.

- Le taux d'emploi

Depuis 1983, l'emploi en Champagne-Ardenne a représenté une part décroissante de l'emploi national, jusqu'à quasiment 2 % en 2000. Au début des années 1990, l'emploi a subi une régression massive, de plus d'un dixième.

Il s'est ensuivi naturellement une érosion du taux d'emploi, qui a oscillé, après 1993, aux alentours de 55 %. A l'horizon 2010, après une telle régression de la population en âge de travailler, une stagnation de l'emploi suffirait à maintenir le taux d'emploi dans la zone des 55 %. Toute croissance de l'emploi ferait alors rapidement monter le taux d'emploi, ce qui exige une forte flexibilité de l'offre de travail. Mais partant d'un taux d'emploi aussi bas, cette flexibilité est plus facilement à portée.

- L'offre de travail

On observe que dans une situation démographique proche de la neutralité dès 1990, la variation de l'emploi s'est traduite essentiellement par une fluctuation de la participation, avec peu de mouvement sur le chômage, illustrant l'importance de l'offre latente. La part des femmes dans l'emploi est ainsi passée en dix ans de 40,4 à 44,5 %, mais une progression supplémentaire demeure possible, en particulier chez les femmes de 25 à 34 ans. D'autres marges importantes – celles qui sont le propre du modèle rhénan – se trouvent du côté des « quinquas+ ». Même avec 5 % d'érosion démographique de la population active, très partiellement corrigée par un effet éducatif positif, la démographie ne devrait pas être non plus une source de contraintes sur la prochaine décennie.

- Age et genre

Les glissements par âge, entre 1990 et 2000, montrent une contraction de l'effectif des jeunes actifs de l'ordre d'un tiers, avec une croissance considérable des actifs du baby boom de l'ordre d'un quart pour les hommes, et des trois quarts pour les femmes, moteurs de la flexibilité. Pour la décennie à venir, l'effet éducatif, quasiment nul pour les hommes de 45 ans et plus, serait supérieur à 10 % pour les femmes de 55-64 ans. Au total, l'activité professionnelle des femmes de 55-64 ans augmenterait de plus de 40 %

- La mobilité régionale par âge

La région de Champagne-Ardenne a présenté, pour les années 1993-98, un profil caractéristique de région d'émigration, sur l'ensemble des âges. Légèrement plus de 1 % de l'effectif de 15-19 ans quitterait la région chaque année. Les départs de jeunes familles, avec leurs enfants, se monteraient à 0,5 % par an. Aucun mécanisme de « retour au pays » n'apparaît pour les « quinquas ». L'atténuation de ces traits depuis la fin des années 1980 est marginale.

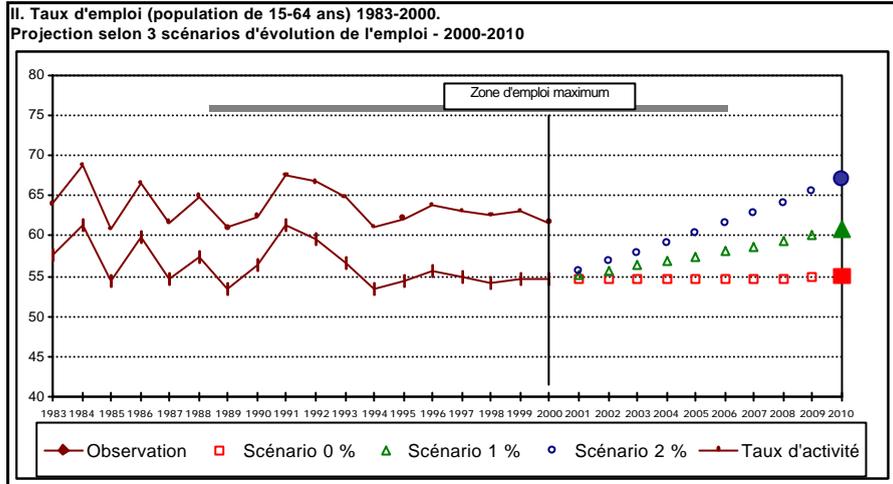
- Les niveaux d'éducation

La distribution de la population de 25-64 ans par niveau d'éducation montre en 2000 un retard de la région sur les moyennes nationales : moins de 15 % de « supérieur » contre 21 %, plus de 45 % de secondaire inférieur contre 38 %. Le retard régional est encore plus marqué pour les femmes. Les améliorations d'une génération à l'autre montrent néanmoins que ce retard régional devrait s'atténuer d'ici à 2010, surtout pour les femmes. Pour les effectifs porteurs d'un titre du supérieur, la région verrait 39 % de croissance contre 31 % pour la France. Pour le bac, + 24 % contre + 16 %. Considérant les 55-64 ans en 2000, 77 % des femmes et 64 % des hommes n'avaient pas dépassé le secondaire inférieur. Les 25-34 ans, quasiment leurs descendants, ne sont plus qu'à 30 % dans ce cas pour les femmes, à 28 % pour les hommes.

- Conclusion

C'est dans cette progression des niveaux d'éducation que la région trouve apparemment les meilleurs atouts qui lui permettraient d'infléchir la trajectoire de déclin que les évolutions démographiques suggèrent. Le deuxième atout se trouve dans la distribution des réserves mobilisables dans le pays. La région, et notamment le département de la Marne qui fait 45 % de la population, se trouve relativement moins marquée par le vieillissement et possède des réserves de population active. Mieux, dans la décennie à venir, la population active de la région présenterait à la fois des niveaux d'éducation favorables et une marge de croissance qui lui permettrait de sortir cette région des logiques de déclin. Encore faut-il souligner que la disparité entre départements, opposant les deux départements médians aux deux départements extrêmes risque d'être confirmée par de telles évolutions.

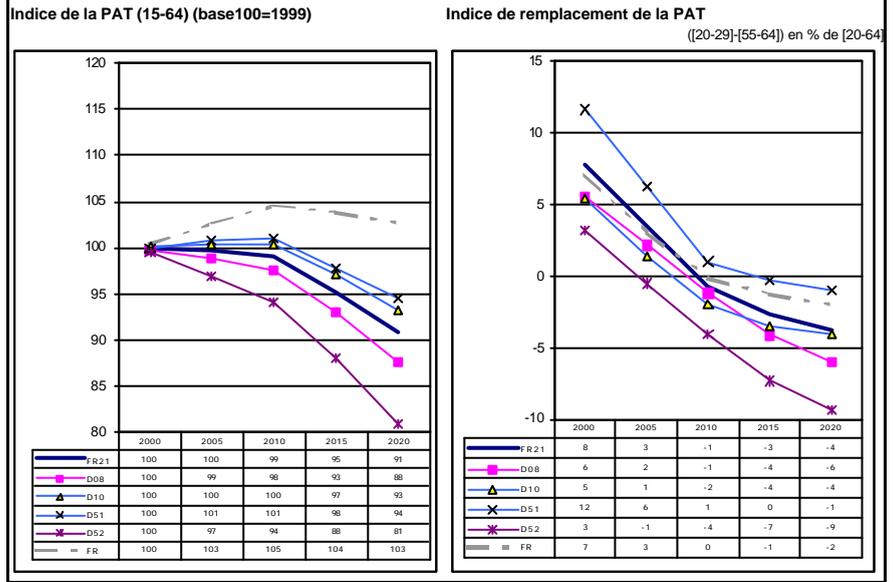
CHAMPAGNE-ARDENNE



I. Indices démographiques : la population en âge de travailler

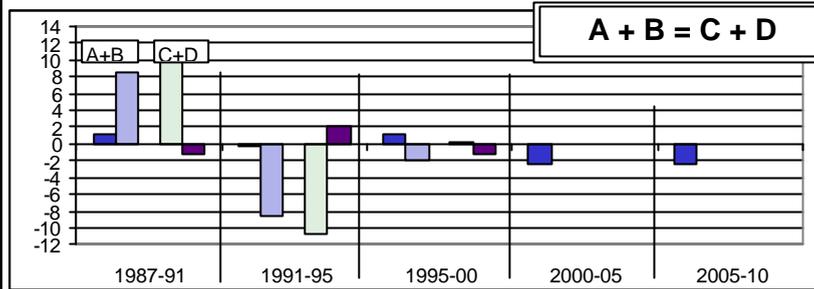
FR21 CHAMP-ARDENNE	Population				PAT(15-64)			
	1999		2010		1999		2010	
Dépt	(x1000)	%	(x1000)	%	(x1000)	%	(x1000)	%
D08 ARDENNES(8)	290	21,6	279	21,1	185	21,2	181	20,9
D10 AUBE(10)	292	21,8	292	22,1	188	21,5	188	21,7
D51 MARNE(51)	565	42,1	571	43,1	378	43,2	381	44,0
D52 HAUTE-MARNE(52)	195	14,5	182	13,7	123	14,1	116	13,4
FR21 CHAMP-ARDENNE	1342	100	1324	100	874	100	867	100
FR21 en % de la France		2,3		2,2		2,3		2,2

Source : INSEE 2001 (Scénario central)



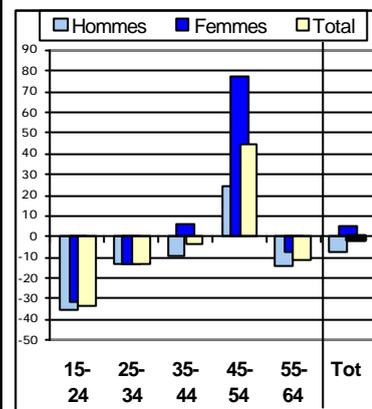
III. Décomposition des variations de la population active (1987-2010)

A = Variation par effet démographique
 B = Variation par effet de participation
 C = Variation de l'emploi
 D = Variation du chômage
 Exprimé en % de la population active de début de période



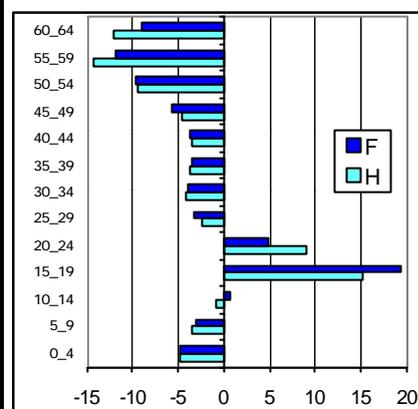
IV. Variation de la population active par genre et âge, 1990-2000

(en % de l'effectif de début de période)



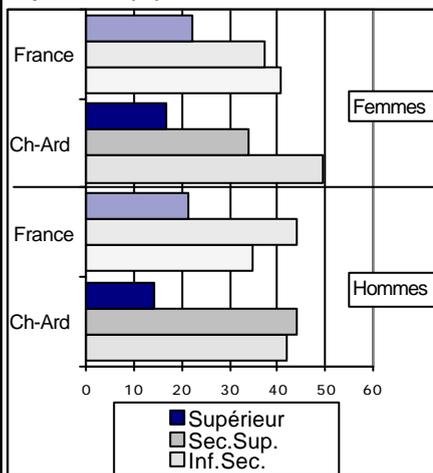
V. Taux (%) de migration quinquennale par genre et âge, 1993-1998

(en % de l'effectif de début de période)

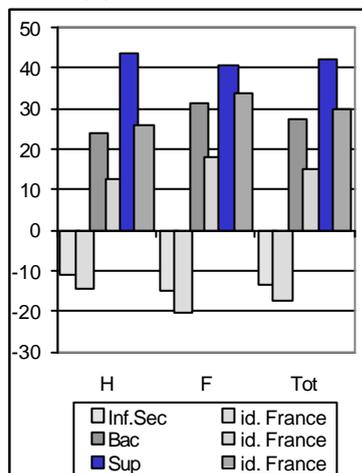


VI. La population de 25-64 ans par genre et niveau d'éducation

Répartition (%) en 2000



Variation (%) d'effectif 2000-2010



PICARDIE (FR 22)

- Les indices démographiques

- La population en âge de travailler

Tirée par le département « quasi-francilien » de l'Oise, la Picardie verrait sa population en âge de travailler croître de 5 % entre 1999 et 2010, avant de revenir en 2020 quasiment au niveau de 2000. L'Oise connaîtrait une stabilisation à l'indice 110 après 2010. Face aux deux autres départements régressifs, l'Oise concentrera une part croissante de l'emploi régional

- L'indice de remplacement de la population en âge de travailler.

Après la plongée au cours de la première décennie du siècle, l'indice de remplacement de la PAT demeurerait à peine positif dans l'Oise, et modérément négatif dans les deux autres départements. Au total, les évolutions apparaissent ici relativement proche des moyennes nationales. La région cesse ici de se distinguer par une structure jeune.

- Le taux d'emploi

Depuis 1983, l'emploi a montré ici un caractère sur-cyclique, comme en Ile-de-France. En 2000, cette part est ainsi revenue à 3 %, niveau qui n'avait semble-t-il plus été atteint depuis 1992. Il s'est ensuivi un taux d'emploi qui, proche de 60 % au milieu des années 1980, a frôlé le plancher des 50 % dix ans plus tard, avant de revenir dans la zone des 58 % en 2000. Pour la décennie à venir, un emploi strictement stagnant permettrait le maintien du taux d'emploi dans la zone des 55 %. Par contre, une croissance de l'emploi à +1% par an n'amènerait le taux d'emploi qu'aux environs de 60 % en 2010. Ceci désigne la Picardie, et en particulier l'Oise, comme une région où existe des réserves et même une flexibilité limitée de l'activité suffirait à éviter la formation de goulets.

Il faut noter que la région est celle de France présentant la part la plus élevée, et de loin, de travailleurs pendulaires : 16 % des personnes en emploi de la région exercent leur emploi hors de la région – en Ile-de-France pour les trois quarts. Suivants sur la liste, la Haute-Normandie et le Centre montrent des pourcentages entre 8 et 9 %, avec près d'une moitié allant en Ile-de-France. . (Source : Enquête sur les Forces de Travail 2000)

- L'offre de travail

Pour la dernière décennie, l'apport démographique fut trop mince pour dispenser des ajustements par effet de participation, avec des variations limitées sur le chômage. On a ici l'illustration d'un « effet escalier » typique : en phase d'afflux démographiques soutenus, la création d'emplois maintient le chômage à un palier, alors que la phase de destruction d'emplois pousse le chômage à un palier supérieur. Les cinq dernières années ont ainsi permis d'assurer la croissance de l'emploi qui était pourvu par l'apport démographique pour un tiers et par l'appel aux inactifs pour le reste, sans réduire le chômage. Il eut fallu davantage de création d'emploi pour mordre sur le chômage.. Par rapport à ce mode d'articulation, les années à venir promettent une quasi-neutralité démographique et une réactivité supérieure du chômage.

- Age et genre

Le caractère semi-urbain s'accompagne logiquement d'un retard dans la participation des femmes à l'emploi : celui-ci n'était féminisé qu'à 39 % en 1990, et à 43 % en 2000. Ceci implique que des possibilités importantes demeurent du côté des femmes d'âge intermédiaire, soit de 25 à 44 ans. Ces réserves suffiraient quasiment à assurer une croissance de l'emploi de 1 % par an, sans qu'il faille même augmenter de manière significative les taux d'emploi des jeunes ou des « quinquas+ ». Une « flexibilité facile », donc par les femmes, semble ainsi à portée pour la décennie à venir. Venant confirmer cela, l'effet éducatif, d'ampleur moyenne, se concentre ici sur les femmes. Ceci annonce une poursuite assez certaine de la féminisation de l'emploi, et un vieillissement de la force de travail plus tardif qu'en moyenne nationale.

- La mobilité régionale par âge (E1)

Les années 1993-98 ne laissent apparaître ici de mobilité que concentrée sur les jeunes, et en particulier sur les jeunes en mobilité d'études, avec des taux revenant vers 0 après 24 ans. Pour les âges postérieurs, les mobilités nettes apparaissent dérisoires. Mais il est probable que les flux pourraient être plus contrastés si on prenait en compte la dimension départementale.

- Les niveaux d'éducation

En Picardie comme en Champagne-Ardenne, la distribution de la population de 25-64 ans par niveau d'éducation semble marquer, globalement, un retard de dix ans sur la moyenne nationale. La sur-représentation féminine au niveau « inférieur » est certes en train d'être inversée par les générations les plus jeunes. Mais on trouve encore près de la moitié des 25-64 ans au niveau inférieur – contre 38 % en France – et 15 % de niveau supérieur contre 21%, où l'on retrouve l'effet des mobilités d'études.

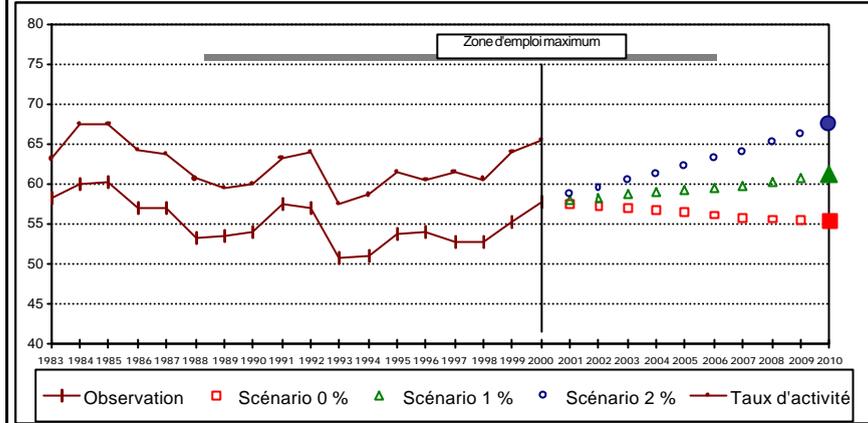
Le rattrapage progressif des moyennes nationales amènera une croissance plus forte des effectifs de niveau « supérieur » et de niveau bac, avec une moindre diminution des effectifs de niveau inférieur. Il y a donc ici un facteur de dynamisation de l'emploi, en particulier pour les générations plus jeunes.

- VII. Conclusion

La Picardie ne présente pas les caractéristiques annonciatrices d'un resserrement prochain de l'offre de travail, en tout cas à l'horizon 2010. Alors que la tendance générale est à la réduction des marges de manœuvre, la Picardie trouverait là un élément favorable à une création plus soutenue d'emplois, par appel d'air. Dans une telle perspective, le rattrapage progressif des niveaux d'éducation par rapport aux moyennes nationales, pourrait constituer un atout supplémentaire. Mais la polarisation de la région entre un département quasi francilien et deux départements excentrés impose que la dépendance par rapport à la région capitale soit limitée. Même dans les départements excentrés de l'Aisne et de la Somme, les érosions démographiques n'interdiront pas, à court terme, des croissances soutenues.

PICARDIE

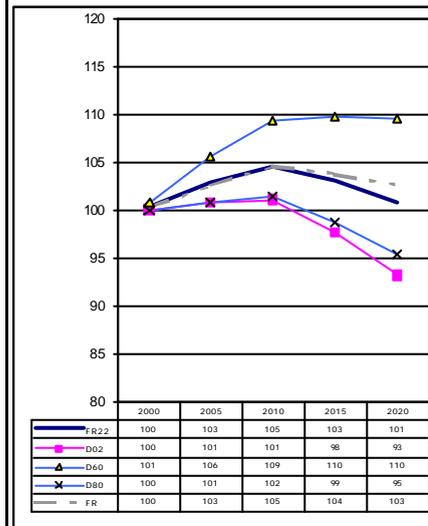
II. Taux d'emploi (population de 15-64 ans) 1983-2000.
Projection selon 3 scénarios d'évolution de l'emploi - 2000-2010



I. Indices démographiques : la population en âge de travailler

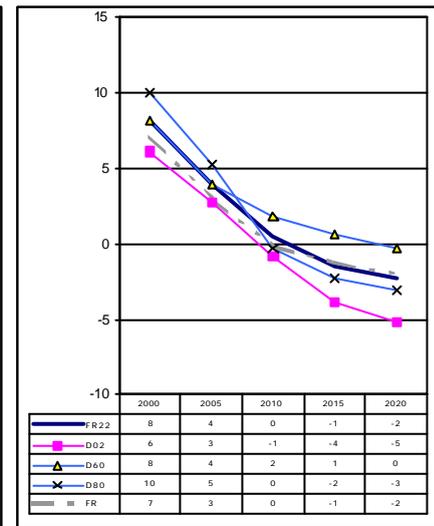
FR22 PICARDIE	Population				PAT(15-64)				Source : INSEE 2001 (Scénario central)
	1999		2010		1999		2010		
Dépt	(x1000)	%	(x1000)	%	(x1000)	%	(x1000)	%	
D02 AISNE(2)	535	28,8	530	27,6	340	28,1	344	27,2	
D60 OISE(60)	766	41,2	828	43,1	506	41,9	554	43,7	
D80 SOMME(80)	555	29,9	561	29,2	363	30,0	368	29,1	
FR22 PICARDIE	1856	100	1920	100	1209	100	1266	100	
FR22 en % de la France		3,2		3,1		3,2		3,2	

Indice de la PAT (15-64) (base100=1999)



Indice de remplacement de la PAT

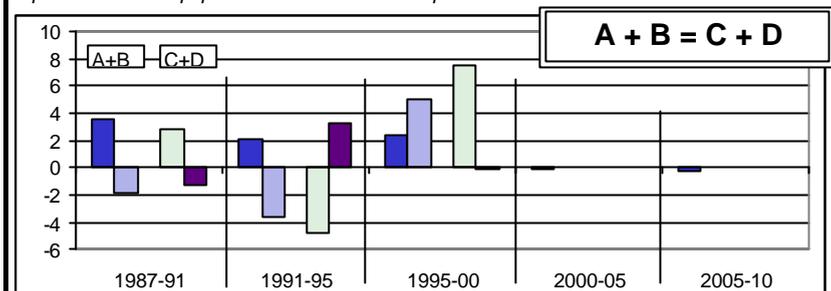
([20-29]-[55-64]) en % de [20-64]



III. Décomposition des variations de la population active (1987-2010)

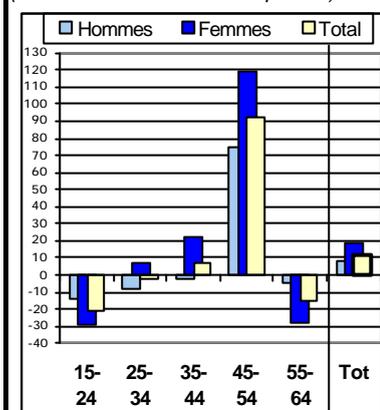
A = Variation par effet démographique
 B = Variation par effet de participation
 C = Variation de l'emploi
 D = Variation du chômage

Exprimé en % de la population active de début de période



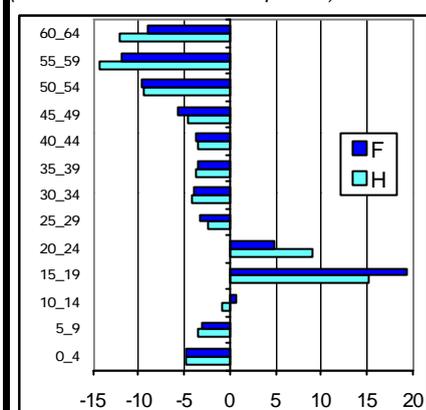
IV. Variation de la population active par genre et âge, 1990-2000

(en % de l'effectif de début de période)



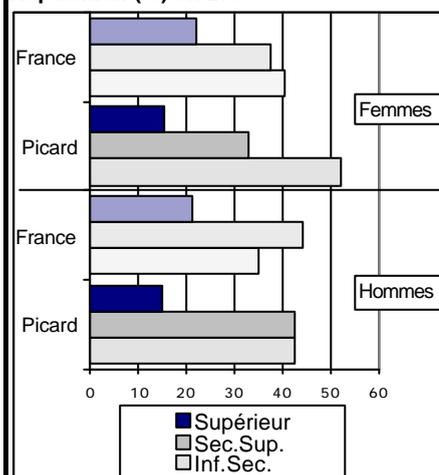
V. Taux (%) de migration quinquennale par genre et âge, 1993-1998

(en % de l'effectif de début de période)

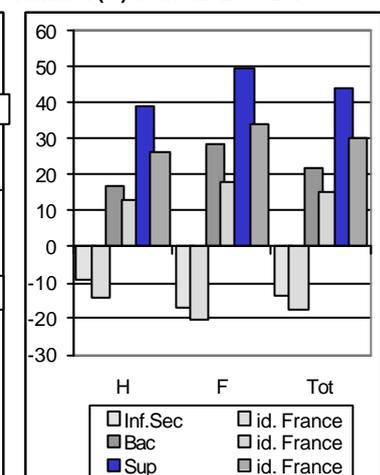


VI. La population de 25-64 ans par genre et niveau d'éducation

Répartition (%) en 2000



Variation (%) d'effectif 2000-2010



HAUTE-NORMANDIE (FR23)

- Les indices démographiques

- La population en âge de travailler

La région verrait sa population en âge de travailler croître jusqu'à l'indice 104 en 2020 (base 100 en 1999), avant de décrocher par rapport à la tendance nationale. Cette évolution résulte ici d'une quasi-stagnation en Seine-Maritime et d'une croissance plus soutenue de l'Eure (indice 110 en 2020).

- L'indice de remplacement de la population en âge de travailler

Après une diminution, l'indice de remplacement serait, vers 2010, proche de zéro, et toujours voisin de la moyenne nationale, dans les différents départements. Au total, on retrouve un département favorisé par sa contiguïté à l'Ile-de-France, mais seulement en terme de croissance, sans différence marquée en terme de vieillissement.

- Le taux d'emploi

Par rapport à l'évolution de l'emploi national, la Haute-Normandie ne présente pas de modèle très défini, sauf à conjecturer un glissement récent vers une pro-cyclicité. Considérant les années 1983-2000, la tendance de long terme est à l'accroissement de la part de la région dans l'emploi national, autour de 3,2 %.

Le taux d'emploi, avec un premier maximum en 1989 à 63 %, et un minimum à 56 % en 1994, est monté à un nouveau maximum de 65 % en 2000, sur une tendance longue à l'accroissement. Des croissances de l'emploi de 0 %, 1 % et 2 % sur la prochaine décennie amèneraient le taux d'emploi respectivement à 62 %, à 69 % ou à 76 % - soit près des maxima raisonnables.

Ceci suggère d'emblée que l'on se trouve dans une situation de forte sensibilité, où les marges de flexibilité devront être surveillées.

- L'offre de travail

Les 15 dernières années offrent ici des évolutions singulières. Pour les années 1987-91, face à la stagnation de l'emploi, l'afflux démographique est annulé par la désactivation. Mais pour le début des années 1990, on assiste à une sorte de retour de pendule : face à une création relativement soutenue de l'emploi, et alors même que l'afflux démographique aurait permis de pourvoir seul au moins la moitié de l'emploi additionnel, on voit une sur-réaction des taux d'activité impliquer simultanément une hausse du chômage. Pour la période 1995-2000, on observe qu'une création soutenue d'emplois absorbe tout l'afflux démographique, requiert encore un complément d'activation et permet tout de même, cette fois, de mordre sur le chômage. Pour les années à venir, il semblerait qu'en l'absence d'afflux démographique, il resterait seulement à activer des inactifs et, bien évidemment, à remettre des chômeurs en emploi. L'effet éducatif global, de même ampleur qu'en moyenne nationale – soit à + 2 % de population active en 10 ans - ne pourra modifier les tendances.

- Age et genre

Les glissements par âge au cours de la dernière décennie montrent de fortes tensions. Pour assurer une croissance des actifs d'un huitième, il aura fallu compenser les baisses de plus d'un quart des effectifs entrants et des effectifs de 55-64 ans par une hausse de plus de moitié des 45-54 ans, et des hausses de l'ordre d'un sixième des effectifs âgés de 25 à 44 ans. On a donc ici un cas de forte recomposition des structures d'âge, avec une concentration sur les âges intermédiaires, et une tendance à l'expulsion des âges limites – modèle qui cessera rapidement d'être praticable. En effet, à l'horizon de 2010, la présence de réserves significatives parmi les femmes d'âge intermédiaire ne suffirait pas à attribuer seulement 1 % de croissance annuelle de l'emploi. Il faudrait ajouter un relèvement significatif des taux d'emploi et des « quinquas+ » et, à titre subsidiaire, des âges entrants.

La contribution de l'effet éducatif au relèvement des taux d'activité des « quinquas+ » au cours de la décennie à venir apparaît, au demeurant, sensible : il gonflerait l'effectif des hommes actifs de 55-64 ans de près d'un sixième – les femmes de ce groupe d'âge ne devant prendre le relais qu'ultérieurement.

- La mobilité régionale par âge (E1)

Le profil par âge des mobilités, pour les années 1993-98, laissent apparaître de faibles déperditions de population : autour de 1 % par an pour les jeunes en âge d'études. Et des valeurs insignifiantes pour les autres âges.

- Les niveaux d'éducation

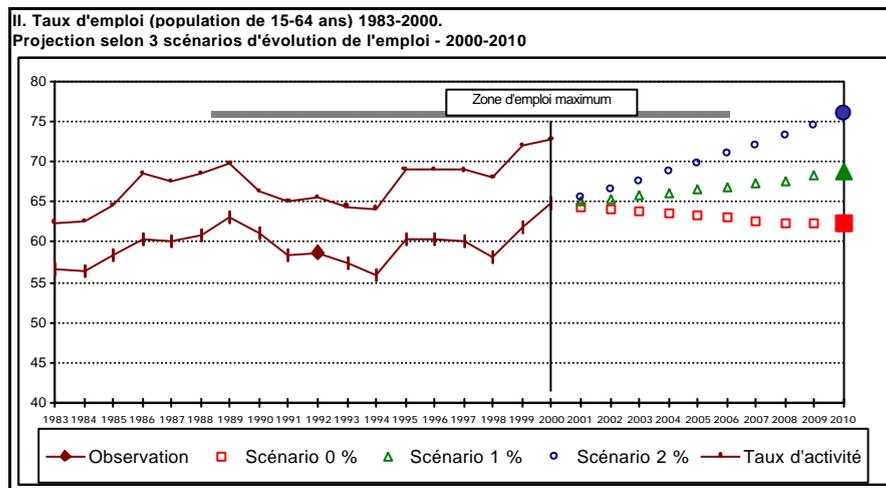
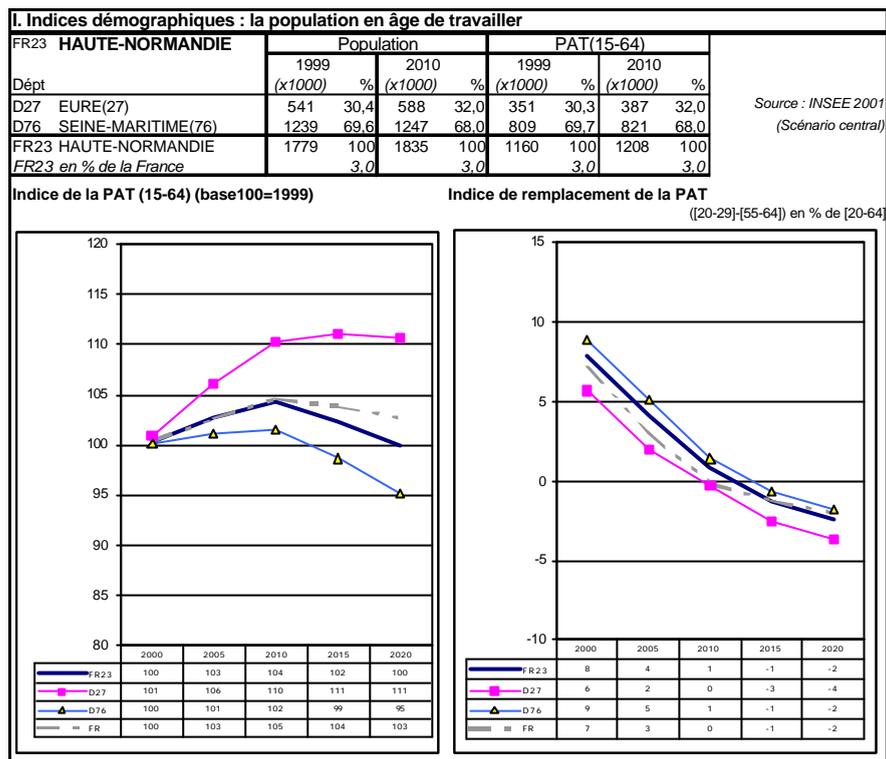
La Haute-Normandie laisse apparaître, comme le reste de la France du nord hormis la région capitale, un retard significatif en termes de distribution par niveau d'éducation. Ce retard semble correspondre à une dizaine d'années pour les hommes, et plutôt moins pour les femmes. La part des porteurs d'un titre du supérieur y demeure en 2000 en dessous de 15 %, donc à plus de 5 points de la moyenne nationale. Et ces écarts ne sont pas atténués au niveau des porteurs du bac, puisque nous constatons une sur-représentation des porteurs du niveau inférieur. La variation des effectifs par niveau d'instruction, pour la décennie à venir, serait assez proche des moyennes nationales, et surtout pour les femmes, alors que les glissements relatifs sont moins favorables aux hommes. On ne peut donc pas considérer qu'il y ait ici aucun atout différentiel pour la région.

- Conclusion

La Haute-Normandie a montré à la fois un dynamisme relatif manifeste et des modes d'ajustement atypiques de l'offre de travail. De fortes flexibilités dans les schémas d'activité, sans que les progrès des niveaux d'éducation interviennent en premier rang, laissent présager une bonne capacité à mobiliser les réserves activables. Mais ces flexibilités semblent devoir reposer davantage sur la capacité à améliorer la gestion des âges en fin de vie active. La poursuite de la baisse des taux d'activité au-delà de 50 ans ne semble plus tenable, en tout cas si les taux d'emploi globaux devaient poursuivre leur hausse. Enfin, les réserves de croissance de population d'âge actif dont semble disposer le département de

l'Eure, par rapport à la Seine-Maritime, devraient favoriser une croissance non polarisée.

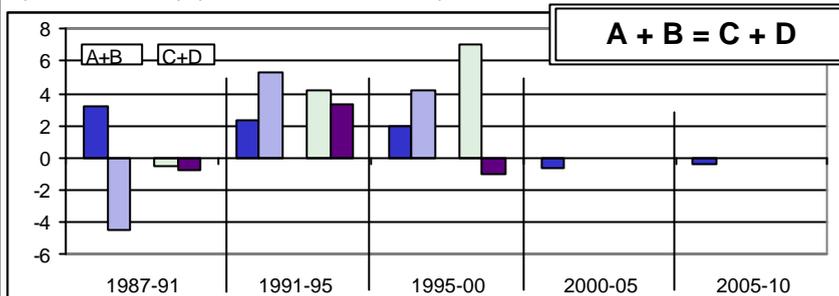
HAUTE-NORMANDIE



III. Décomposition des variations de la population active (1987-2010)

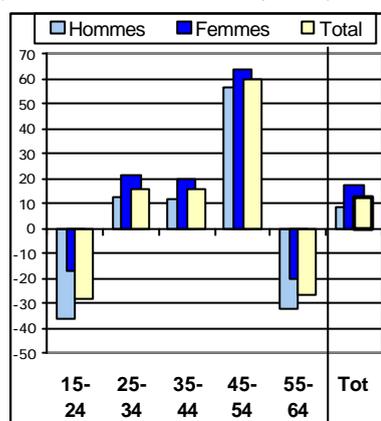
A = Variation par effet démographique
 B = Variation par effet de participation
 C = Variation de l'emploi
 D = Variation du chômage

Exprimé en % de la population active de début de période



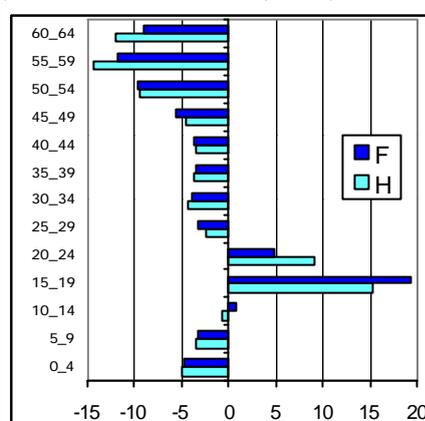
IV. Variation de la population active par genre et âge, 1990-2000

(en % de l'effectif de début de période)



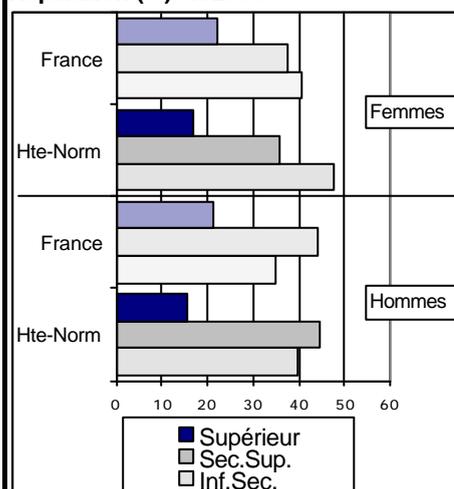
V. Taux (%) de migration quinquennale par genre et âge, 1993-1998

(en % de l'effectif de début de période)

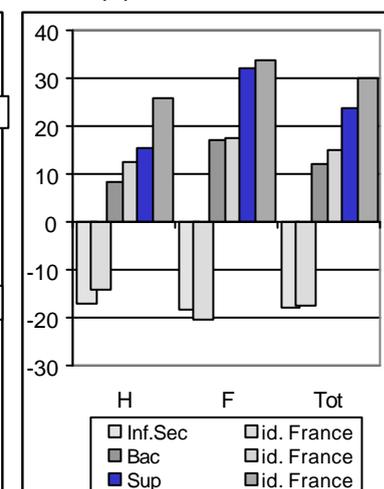


VI. La population de 25-64 ans par genre et niveau d'éducation

Répartition (%) en 2000



Variation (%) d'effectif 2000-2010



CENTRE (FR 24)

- Les indices démographiques
 - La population en âge de travailler

Avec une évolution moyenne proche des courbes nationales, on observe des divergences entre départements. L'Eure-et-Loir et le Loiret, contigus à l'Ile-de-France, ont des croissances de la PAT proches de 10 % sur dix ans. Pour leur part, le Cher et l'Indre montrent un recul d'un dixième des effectifs d'âge actif entre 1999 et 2020. Pour l'ensemble régional, le maximum de population d'âge actif serait atteint aux environs de 2010 autour de l'indice 105, avec un recul très progressif ensuite.

- L'indice de remplacement de la population en âge de travailler

Les six départements de la région passeraient à un indice négatif dès 2010. Mais avec une dégradation moindre, le Loiret, l'Indre-et-Loire et l'Eure-et-Loir préserveraient mieux les perspectives de croissance de l'emploi..

- Le taux d'emploi

Par rapport à l'emploi national, le Centre montre un modèle de contracyclicité, avec une bonne résistance en phase de basse conjoncture nationale, et des réponses atténuées aux phases de haute conjoncture d'emploi. De manière cohérente par rapport à cela, le taux d'emploi n'a pas connu de variations de grande amplitude. Il a oscillé, depuis son maximum de 1983 à 63 %, jusqu'à un minimum de 57 % , revenant à 62 % en 2000, soit quasiment à la moyenne nationale. Le scénario à 2 % de croissance annuelle de l'emploi l'amènerait dans la zone des 72 %. La contrainte apparaît bien celle de la capacité à élargir l'employabilité à un rythme suffisant. Mais la réactivité des taux d'activité aux taux d'emploi dans le passé ne laisse pas augurer ici de difficulté particulière.

- L'offre de travail

Sur fond d'afflux démographiques soutenus, il n'y eut pas ici de phases de baisse de l'emploi, mais plutôt des phases concernant les flux entre activité et inactivité, opérant en sur-réaction par rapport à l'emploi. Une création d'emplois modérée entre 1987 et 1991 pousse au retrait, avec une baisse du chômage. Une création soutenue d'emplois entre 1991 et 1995, à contre-cycle, a provoqué à la fois un afflux d'inactifs et une hausse du chômage. Une création d'emplois à peine moins soutenue entre 1995 et 2000 a de nouveau provoqué des retraits, et une baisse du chômage. En observant que l'afflux démographique se tarit après 2000, il semble que l'on puisse s'en remettre à une forte flexibilité de l'activité, où les comportements de retour ou de retrait l'emportent sur les ajustements par le chômage. Cette flexibilité sera soutenue par un effet éducatif relativement marqué – donnant + 2,5 % de population active sur 10 ans.

- Age et genre

Le profil des taux d'emploi par âge est ici extrêmement proche du profil national, après des progressions semblables de l'emploi féminin. A l'horizon de 2010, l'augmentation du taux d'emploi des femmes d'âge intermédiaire ne

sauraient suffire si la croissance de l'emploi allait au-delà de 1 % par an. Très vite, il faudrait relever les taux d'emploi des « quinquas+ », ce qui adviendrait naturellement : par effet éducatif, les actifs de 55-64 ans augmenteraient sur 10 ans de 20 % pour les hommes, de 10 % pour les femmes. Ce sont là des apports considérables pour nourrir la croissance de l'emploi.

- La mobilité régionale par âge

Le profil par âge des mobilités, pour les années 1993-98, laisse apparaître un rapport proche de deux arrivées pour un départ. Les départs semblent ne concerner que les mobilités pour études. Les arrivées concernent tous les autres âges, avec des taux s'approchant de 1 % par an pour les personnes arrivant en fin de vie active. Pour autant, ceci ne désigne par la région comme étant attractive par appel d'emploi, sinon de façon marginale.

Enfin, il faut noter que le profil ne diffère guère du profil calculé pour les années 1985-1990.

- Les niveaux d'éducation

La région présente une distribution par niveau d'éducation qui ne semble être qu'en léger retard sur le profil national. Ce retard pourrait se définir ici sur la part réduite du niveau « supérieur » plutôt que sur l'importance du niveau « inférieur ».

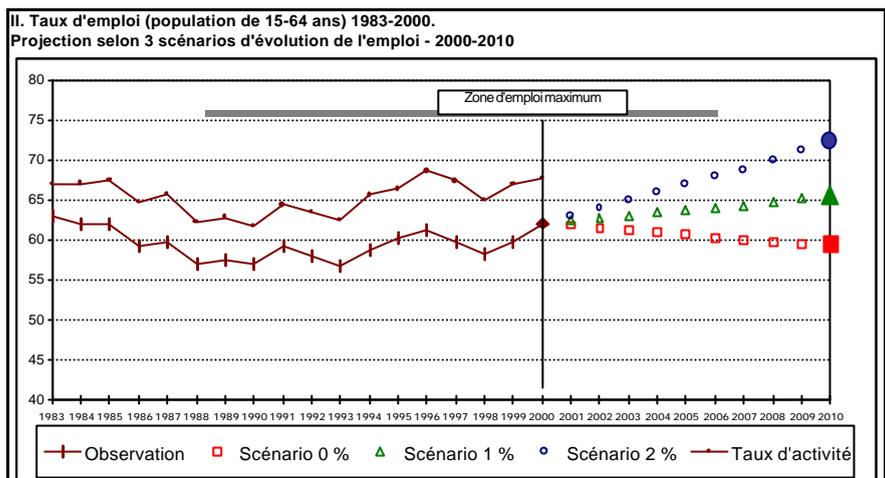
Les progressions acquises des niveaux d'éducation promettent, pour la décennie à venir, des croissances particulièrement fortes des effectifs de porteurs de titres du supérieur : + 44 % en moyenne. A l'autre extrémité, une diminution de 15 % des effectifs du niveau « inférieur » est à peine plus faible qu'en moyenne nationale. Ceci serait favorable à une croissance sans tension de l'emploi.

- Conclusion

Avec un reliquat de croissance démographique, un taux d'emploi à 60 % et de très nettes avancées en termes de niveau d'éducation, la région du Centre n'apparaît pas en passe, à l'horizon 2010, de se heurter à des goulets d'offre de travail autres que catégoriels – et en particulier pour les catégories les moins qualifiées. La contrainte dominante semble ici concerner le vieillissement de la force de travail. Certes, le vieillissement par le haut - c'est-à-dire par le gonflement des effectifs âgés - pourrait voir ses effets atténués par la progression éducative. Mais la raréfaction des effectifs entrants posera des problèmes de long terme.

Enfin, la région présente des risques de dualisation entre d'une part ses départements contigus à l'Ile-de-France et d'autre part les départements proche du Massif central. L'Indre, notamment, semble menacé d'une régression cumulative.

CENTRE



I. Indices démographiques : la population en âge de travailler

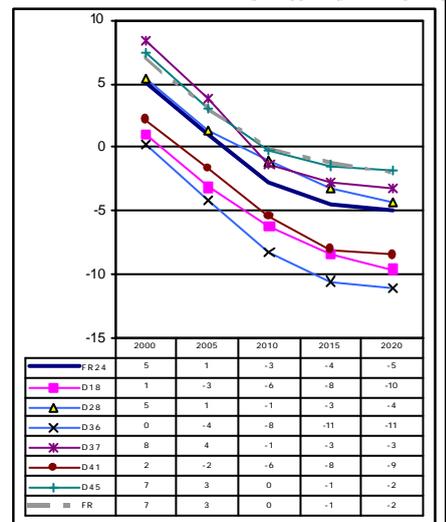
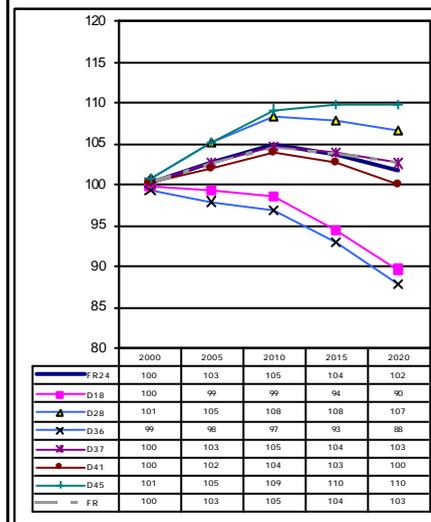
FR24 CENTRE	Population				PAT(15-64)			
	1999		2010		1999		2010	
Dépt	(x1000)	%	(x1000)	%	(x1000)	%	(x1000)	%
D18 CHER(18)	315	12,9	309	12,1	198	12,7	196	12,0
D28 EURE-ET-LOIR(28)	408	16,7	433	17,0	261	16,7	283	17,3
D36 INDRE(36)	231	9,5	225	8,8	143	9,2	138	8,5
D37 INDRE-ET-LOIRE(37)	554	22,7	584	22,9	361	23,1	378	23,1
D41 LOIR-ET-CHER(41)	315	12,9	327	12,8	196	12,6	204	12,5
D45 LOIRET(45)	618	25,3	671	26,3	400	25,7	437	26,7
FR24 CENTRE	2440	100	2549	100	1558	100	1635	100
FR24 en % de la France		4,2		4,2		4,1		4,1

Source : INSEE 2001 (Scénario central)

Indice de la PAT (15-64) (base100=1999)

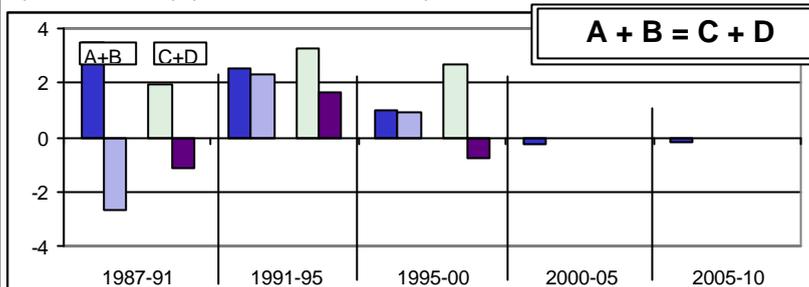
Indice de remplacement de la PAT

([20-29]-[55-64]) en % de [20-64]



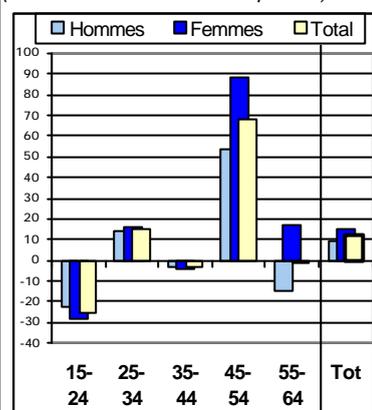
III. Décomposition des variations de la population active (1987-2010)

A = Variation par effet démographique
 B = Variation par effet de participation
 C = Variation de l'emploi
 D = Variation du chômage
 Exprimé en % de la population active de début de période



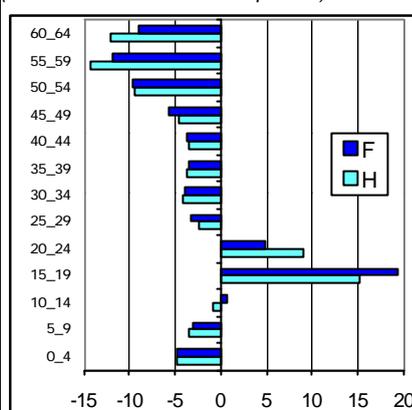
IV. Variation de la population active par genre et âge, 1990-2000

(en % de l'effectif de début de période)



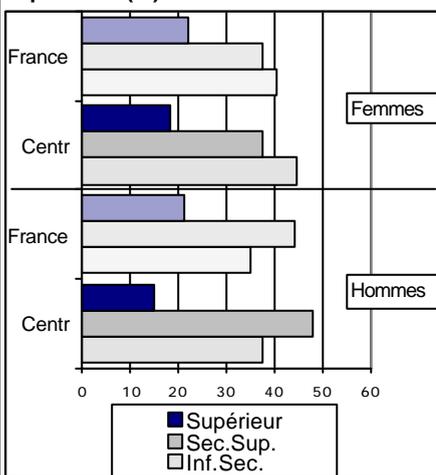
V. Taux (%) de migration quinquennale par genre et âge, 1993-1998

(en % de l'effectif de début de période)

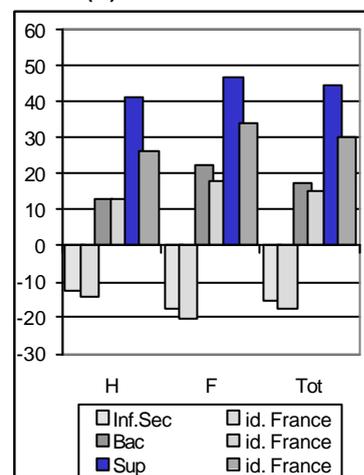


VI. La population de 25-64 ans par genre et niveau d'éducation

Répartition (%) en 2000



Variation (%) d'effectif 2000-2010



BASSE-NORMANDIE (FR25)

- Les indices démographiques

- La population en âge de travailler

La Basse-Normandie présente trois départements, et trois schèmes différents. Le Calvados montre des progressions des 15-64 ans proches des moyennes nationales. La Manche reviendrait de l'indice 102 en 2010 à l'indice 96 en 2020 (base 100 en 1999). L'Orne montre un déclin lent jusqu'en 2010, accéléré ensuite, et une régression en 2020 d'un dixième sur les niveaux de 1999. La région reviendrait vers 2015 au niveau de 1999.

- L'indice de remplacement de la population en âge de travailler

Seul le Calvados garderait un indice de remplacement positif sur les deux décennies à venir, alors que les deux autres départements n'arriveraient à remplacer qu'à peine les neuf dixièmes des sortants d'ici 2020. Au total de la région, le remplacement cesserait d'être assuré dès avant 2010.

- Le taux d'emploi

L'emploi en Basse-Normandie a été marqué par l'écroulement des années 1991 à 1994, avec une perte d'un emploi sur cinq. Partant d'un niveau proche de 65 %, le taux d'emploi a perdu 15 points en 3 ans, revenant à 51 %. En 1998 il était revenu à 55 %, mais rechuta ensuite à 53 % en 2000, faisant de la Basse-Normandie la région métropolitaine ayant le taux d'emploi le plus bas après les régions méditerranéennes. Le scénario d'une croissance de l'emploi régional de 2 % l'an ramènerait le taux d'emploi dans la zone des 63 % en 2010. Autant dire qu'aucune contrainte d'offre de travail ne se poserait pas, a priori, dans la prochaine décennie, ni apparemment dans la décennie suivante.

Une telle situation conduit naturellement à désigner la Basse-Normandie comme une région ayant des réserves de population active importantes.

- L'offre de travail

Il est remarquable que la crise de l'emploi ait été gérée ici par des retraits d'activité davantage que par le repli d'attente du chômage. Malgré quelques problèmes de relevé statistique¹, il semble que l'offre de travail pourrait s'élargir sur plusieurs faces du marché. Après la phase de crise qui a frappé davantage l'emploi masculin, la part des femmes dans l'emploi s'est trouvée artificiellement gonflée, mais ceci maintient cependant des possibilités pour les femmes. Les progressions pourraient se faire autant ici que sur les autres faces du marché du travail.

¹ Les résultats de l'Enquête sur les Forces de Travail tels que restitués par Eurostat montrent des anomalies pour les années 1999 et 2000. Les tendances énoncées ici pour la Basse-Normandie reposent donc aussi sur un certain nombre de recouplements. Voir aussi G. Coomans, Analyse des effets du glissement démographique sur le marché du travail dans la région de Basse-Normandie – Horizon 2015, ISMEA, avril 1998.

- Age et genre

On observe comment la crise a été gérée en concentrant l'emploi sur la génération des baby boomers, en resserrant l'accès aux entrants et en précipitant les sorties de « quinquas » – surtout masculins. Que la régression de l'emploi jeune ait porté non seulement sur les 15-24 ans, mais aussi sur les âges 25-34 et même 35-44 – et surtout masculins – montre l'ampleur de la crise des recrutements au cours de la décennie précédente.

- La mobilité régionale par âge

Les années 1993-98 font apparaître une mobilité pour les jeunes qui pourrait aller au-delà des seuls motifs d'études, avec 1.5 à 2 % des jeunes au départ par an. A l'autre bout de la vie active, on trouve des afflux marginaux, liés aux préférences côtières des personnes sorties du marché du travail..

- Les niveaux d'éducation

La distribution de la population de 25-64 ans par niveau d'éducation ne marque en Basse-Normandie qu'un retard limité sur la moyenne nationale – et surtout par la moindre part du niveau « supérieur ». Les femmes se rapprochent davantage de la moyenne nationale.

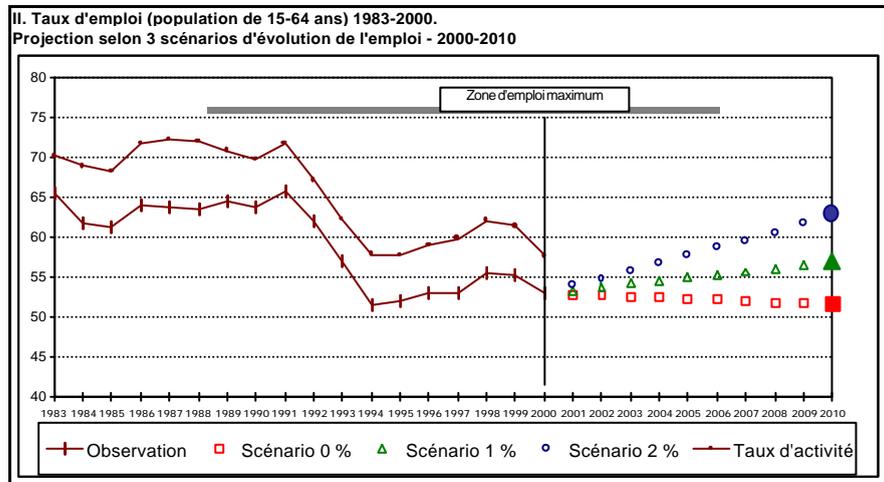
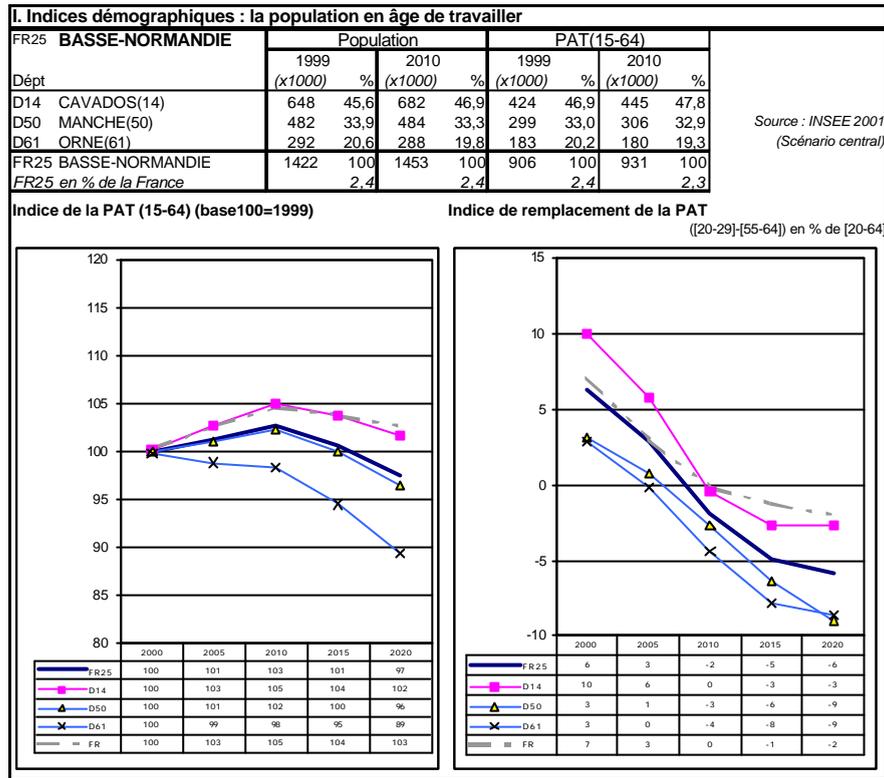
Du fait d'anomalies statistiques, la projection des effectifs par niveau d'éducation pose quelques problèmes. Mais l'observation des niveaux d'éducation par âge établit clairement l'ampleur des progrès.

Si on ne considère que le groupe d'âge 25-34 ans, on retrouve encore un petit retard de la région pour les parts de supérieur (25 % chez les hommes et 31 % chez les femmes, contre respectivement 29 et 34 % au niveau national). Mais la part de niveau inférieur est elle-même inférieure à la moyenne nationale : 21.5 contre 23.5 % dans ce groupe d'âge.

- Conclusion

La Basse-Normandie, après le choc du début des années 1990, ne sera confrontée, au cours de la décennie à venir, à aucun risque de tension du marché du travail – si ce n'est sur des plans étroitement catégoriels. La région constitue à cet égard une réserve de croissance qui pourrait être mobilisée ou entraînée de l'extérieur. La progression de la distribution par niveau confirme et ouvre des possibilités au développement économique.

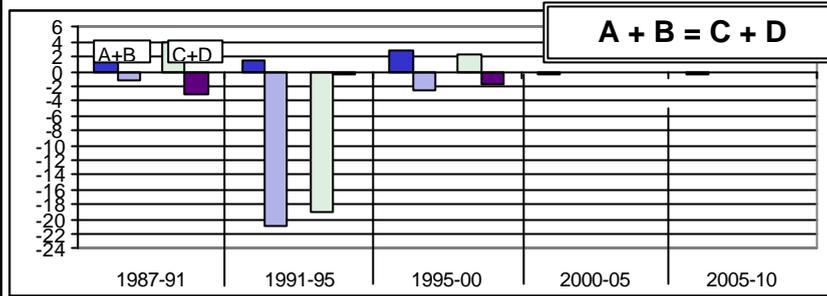
BASSE-NORMANDIE



III. Décomposition des variations de la population active (1987-2010)

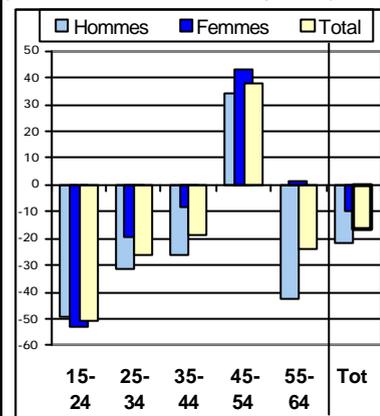
A = Variation par effet démographique
 B = Variation par effet de participation
 C = Variation de l'emploi
 D = Variation du chômage

Exprimé en % de la population active de début de période



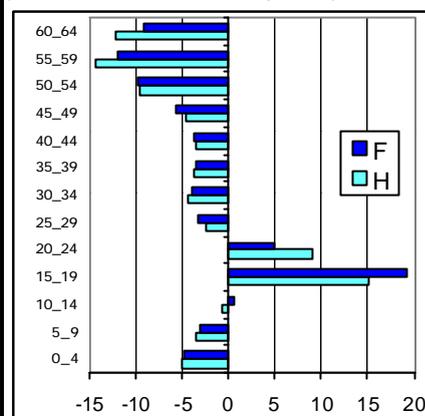
IV. Variation de la population active par genre et âge, 1990-2000

(en % de l'effectif de début de période)

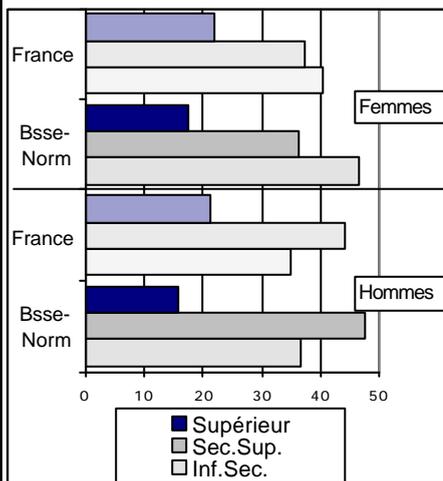


V. Taux (%) de migration quinquennale par genre et âge, 1993-1998

(en % de l'effectif de début de période)



VI. La population de 25-64 ans par genre et niveau d'éducation
 Répartition (%) en 2000



BOURGOGNE (FR26)

- Les indices démographiques

- Les évolutions de la population en âge de travailler

La région de Bourgogne verrait son effectif de population d'âge actif demeurer stable jusqu'en 2010, puis décliner de manière significative. Mais la distribution des évolutions départementales fournit le cas le plus flagrant de dualisation : la Côte-d'Or et l'Yonne demeurent proches de la courbe nationale, avec des croissances résiduelles. Mais la Nièvre et le département de Saône-et-Loire poursuivent leur régression, avec un recul proche de 15 % sur 20 ans.

- L'indice de remplacement de la population en âge de travailler

On ne trouve que la Côte-d'Or pour préserver un indice de remplacement positif sur les 10 ans à venir, et de justesse, alors que les trois autres départements se trouveront, en 2020, avec un déficit de remplacement compris entre 8 et 13 % de l'effectif total.

Comme en Picardie ou dans le Centre, des polarisations territoriales risquent de s'accroître pour des raisons démographiques. Ce phénomène, s'il n'est pas grave par lui-même, le devient lorsque l'érosion démographique générale désigne comme facteur rare ce qui était jusque là facteur abondant. En Bourgogne typiquement, la question se pose, dans un contexte de resserrement global de l'offre de travail, des redistributions de croissance liées à des déséquilibres démographiques.

- Le taux d'emploi

Depuis 1983, l'emploi en Bourgogne a montré un caractère plutôt contracyclique, comme dans la région du Centre, avec une tendance plutôt en hausse de la part régionale dans l'emploi national.

Il s'est ensuivi un taux d'emploi en croissance progressive, qui demeure proche de 60 % depuis 1994 jusqu'en 2000. La stabilité de l'effectif de population d'âge actif sur la prochaine décennie implique évidemment que même une stagnation de l'emploi régional permettrait le maintien du taux d'emploi dans la même zone des 60 %. Cela signifie aussi qu'un scénario de croissance de l'emploi régional limitée à 1 % par an requerrait rapidement une meilleure flexibilité de l'offre de travail, pour arriver à 67 % de taux d'emploi. Avec 2 % de croissance annuelle de l'emploi régional, ce taux dépasserait les 70 % dès 2008, ce qui supposerait encore davantage de flexibilité.

Dans tous les cas, les évolutions apparaissent telles que la question des mobilisations d'inactifs deviendra rapidement préoccupante.

- L'offre de travail

On observe d'emblée que les apports démographiques à la population active étaient proches de zéro dès le tournant des années 1990. La phase de destruction d'emploi entre 1987 et 1991 fut gérée par des retraits d'activité à titre principal. La création d'emploi d'ampleur moyenne du début des années 1990 précipita les retours à l'activité, y compris par un chômage croissant. La fin des années 1990 montre des ajustements de très faible ampleur.

Il faut noter que l'érosion démographique à venir de la population active sera loin d'être compensée par un effet éducatif qui demeure d'ampleur limitée. Dès lors, la croissance de l'emploi pourrait se heurter rapidement à ce problème de flexibilité insuffisante de l'offre.

- Age et genre

Les glissements par âge au cours de la dernière décennie montrent que les ajustements se sont concentrés sur les effectifs de plus de 45 ans : quasi-doublement de l'effectif des femmes actives, par effet de baby boom et par effet générationnel ; retrait anticipé des hommes, mais toujours maintien des femmes actives au-delà de 55 ans. Ceci donne un autre exemple parlant de la manière dont les générations du baby boom se sont *de facto* approprié la croissance de l'emploi.

Le gonflement de moitié, sur les 10 ans à venir, des actifs de 55-64 ans ne sera relayée par un effet éducatif que pour les seuls hommes, ce qui est lié au caractère récent du rattrapage scolaire féminin.

- La mobilité régionale par âge

La mobilité ici est d'abord celle des jeunes au motif des études : de 1,5 à 2 % par an. Au-delà, les taux sont dérisoires, sauf pour les « retours au pays » des « quinquas » en fin de vie active.

- Les niveaux d'éducation

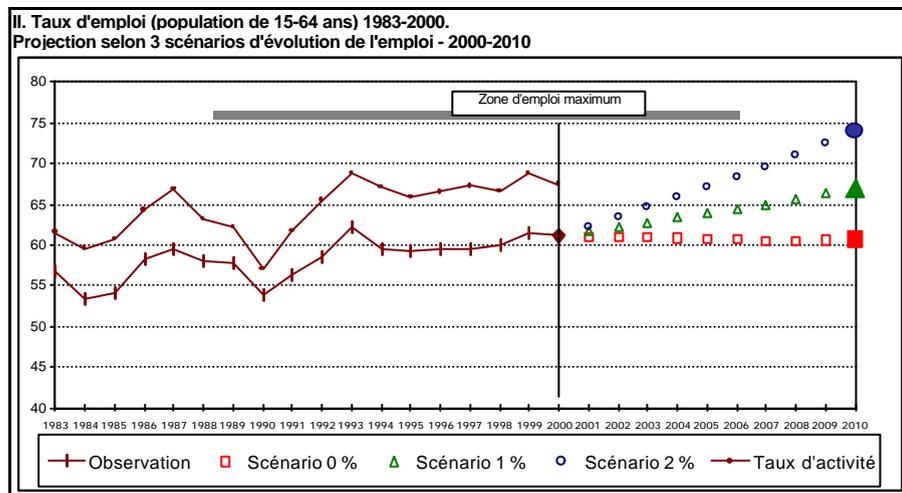
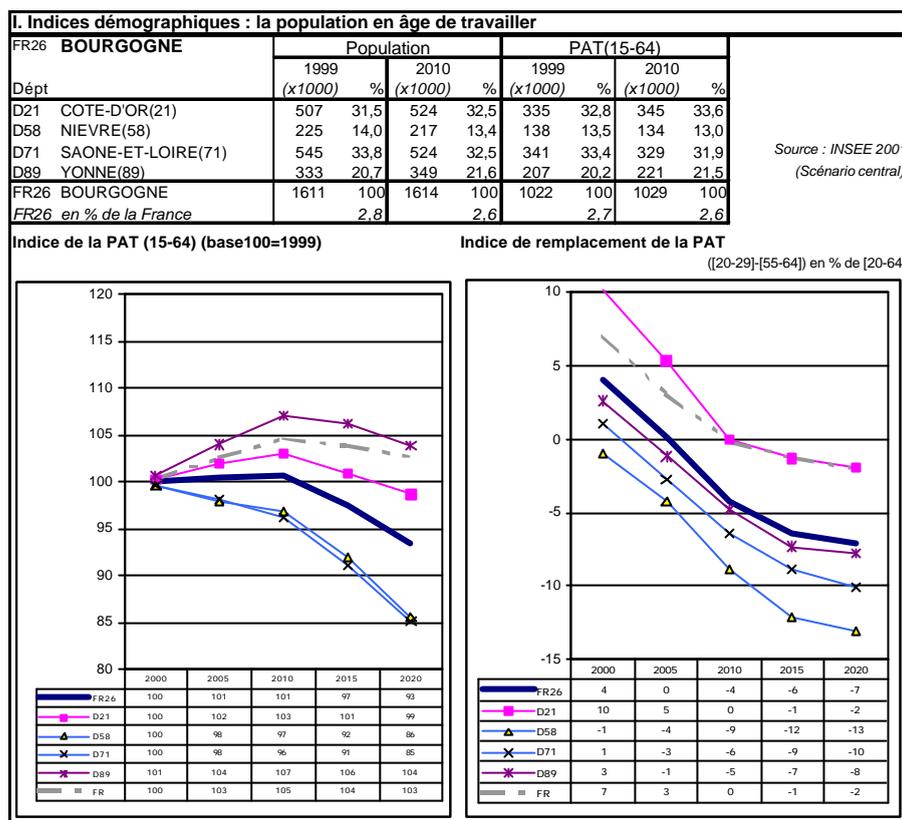
Par rapport au profil national, le retard dans la distribution des niveaux d'éducation tient surtout à la part moindre du niveau « supérieur ». Pour les femmes, le retard se marque aussi par une plus grande part de niveau inférieur. Ces évolutions conduiront, sur la décennie à venir, à une croissance de plus de 40 % des effectifs porteurs d'un titre du supérieur pour les femmes, d'à peine 20 % pour les hommes. La décroissance des effectifs les moins qualifiés sera sensible : - 22 % chez les femmes, -15 % chez les hommes. Et l'on retrouve alors cette conclusion probable : plusieurs des activités qui vivaient sur la disponibilité de larges réservoirs de non qualifiés se trouveront en tension de pénurie.

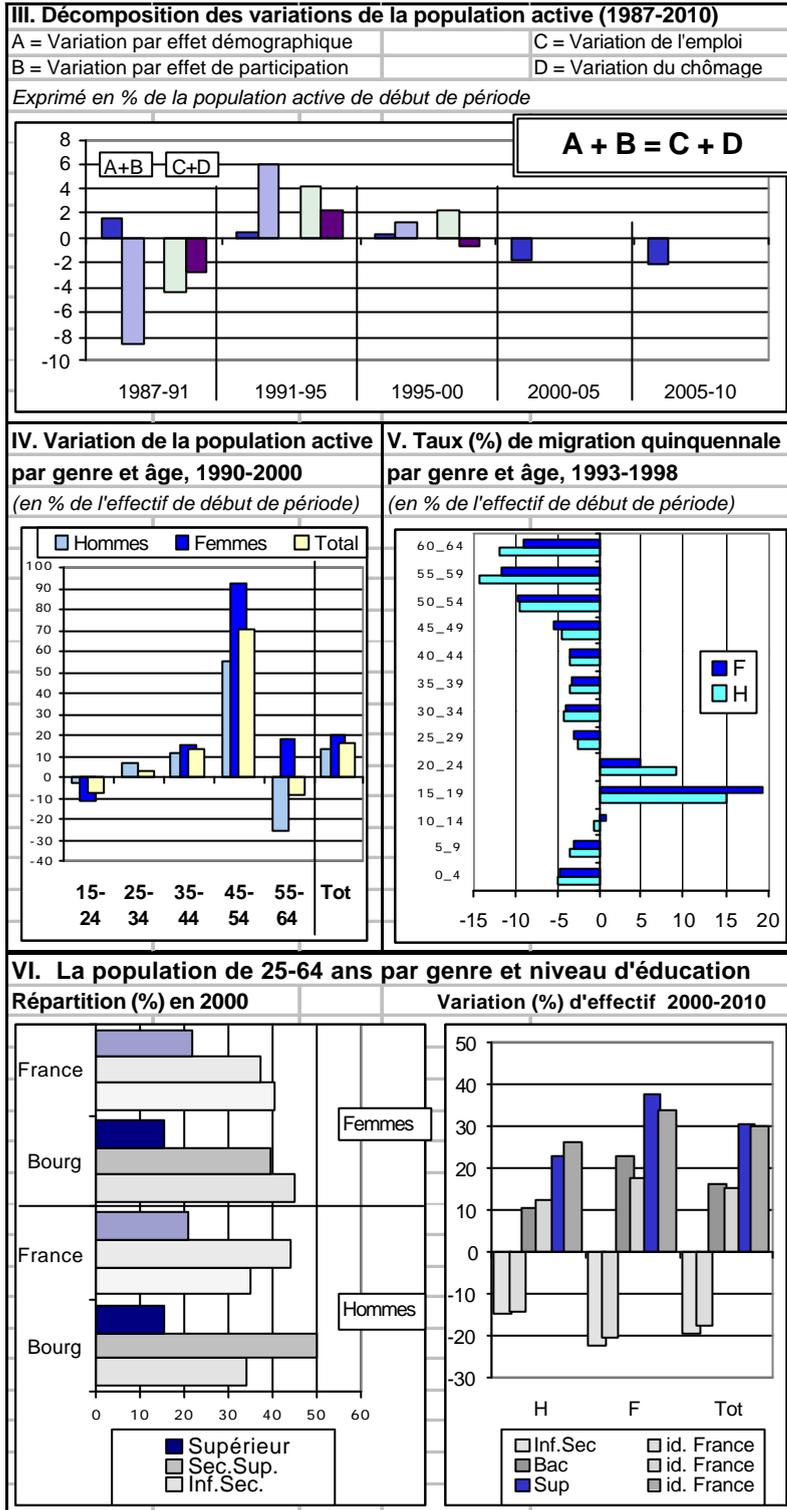
- Conclusion

La Bourgogne ne devrait pas, sur le plan global, être confrontée à brève échéance à un goulet d'offre de travail. Mais le risque est ailleurs. La forte recomposition éducative, si elle encourage de nouvelles activités à plus forte valeur ajoutée, multiplie aussi les points de pénurie catégorielle sur les segments moins qualifiés.

Et surtout, la très forte polarité entre deux départements ayant des marges plus larges de croissance et deux autres qui apparaissent récessifs impliquent une dualisation qui dérègle la mise en œuvre des complémentarités, en laissant se multiplier les goulets.

BOURGOGNE





NORD-PAS-DE-CALAIS (FR3)

- Les indices démographiques
 - La population en âge de travailler

La région du Nord-Pas-de-Calais, avec 6,8 % de la population nationale, cesse progressivement d'être cette région relativement jeune dans une France vieillissante. Jusqu'en 2010, la population d'âge actif ne connaîtrait plus qu'une croissance résiduelle (indice 102 en base 100 = 1999), et déclinerait de quelque 4 % sur la décennie suivante.

- L'indice de remplacement de la population en âge de travailler

L'indice de remplacement de la population en âge de travailler demeurerait à un niveau positif, légèrement plus favorable qu'en moyenne nationale. Le Pas-de-Calais voit le vieillissement se marquer de manière plus précoce.

Au total de la région, il reste quelque chose de l'image d'un Nord-Pas-de-Calais jeune, mais les différences ont cessé d'être significatives.

- Le taux d'emploi

Depuis 1983, l'emploi régional a représenté une part déclinante de l'emploi national : 6,5 % en 1983, 5,6% en 1995, avec une remontée à 6,1 % en 2000. Il s'est ensuivi une baisse progressive du taux d'emploi de 55 % en 1983 à un minimum de 49 % au milieu des années 1990. Mais au cours des seules années 1997 à 2000, le taux d'emploi est remonté de 50 à 55 %.

Dans le scénario à 1 % de croissance annuelle de l'emploi régional, le taux d'emploi atteindrait quasiment la barre des 60 % en 2010. Dans le scénario à 2 %, la barre des 65 % serait atteinte en 2010.

Mais en tout état de cause, les marges de croissance demeurent larges, et si tension il y a sur l'offre de travail, ce ne peut être que sur un plan catégoriel, non pas sur un plan global.

- L'offre de travail

Les années 1995-2000 montrent comment l'emploi en forte croissance - + 14 % en 5 ans - a pu être pourvu, pour l'essentiel, par le simple appel d'inactifs. Pour les années à venir, la neutralité démographique ne pourra qu'impliquer la poursuite d'une telle absorption d'inactifs par le marché du travail.

L'érosion démographique de l'offre de travail au cours de la décennie à venir serait entièrement compensée par un effet éducatif significatif de 2.7 %. Au total, même ces hypothèses de faible flexibilité conduiraient à une stabilité de la population active. Au vu des importantes réserves impliquées par un taux d'emploi bas, la région apparaît donc toujours comme un réservoir de croissance.

- Age et genre

Le profil des taux d'emploi ressortit en fait davantage au modèle méditerranéen décrit plus haut qu'au modèle rhénan auquel on doit rattacher la

France. Les réserves, tant masculines que féminines, se distribuent sur tous les âges.

Pour autant, la stabilité de la population en âge de travailler, au dénominateur du taux d'emploi, obligera très rapidement à aller au-delà des réserves faciles d'accès dans les groupes d'âge intermédiaires, pour puiser dans les réserves plus difficiles d'accès – soit les jeunes et les « quinquas+ ».

Les glissements par âge au cours de la dernière décennie montrent un doublement de l'effectif des femmes de 45-54 ans, par l'effet du baby boom et par effet éducatif. C'est évidemment un facteur qui soutiendra l'emploi des « quinquas+ » dans la décennie à venir.

Le calcul montre en effet que l'effet éducatif vaudra, pour les 55-64 ans, , près de la moitié de l'effet proprement démographique : c'est là la marque des progrès considérables des niveaux d'éducation d'un groupe décennal à l'autre.

- La mobilité régionale par âge

Les années 1993-98 montrent, pour chacun des groupes d'âge, des sorties nettes. Le taux de départ est seulement plus élevé pour les 15-24 ans, mais les départs se font sur tous le spectre d'âge. Avec une sortie moyenne de 0.6 % par an, cela suffit à éponger l'essentiel de la croissance démographique. Si le schéma s'adoucit entre 1985-90 et 1993-98, c'est à la première décimale. Le profil ne change guère.

- Les niveaux d'éducation

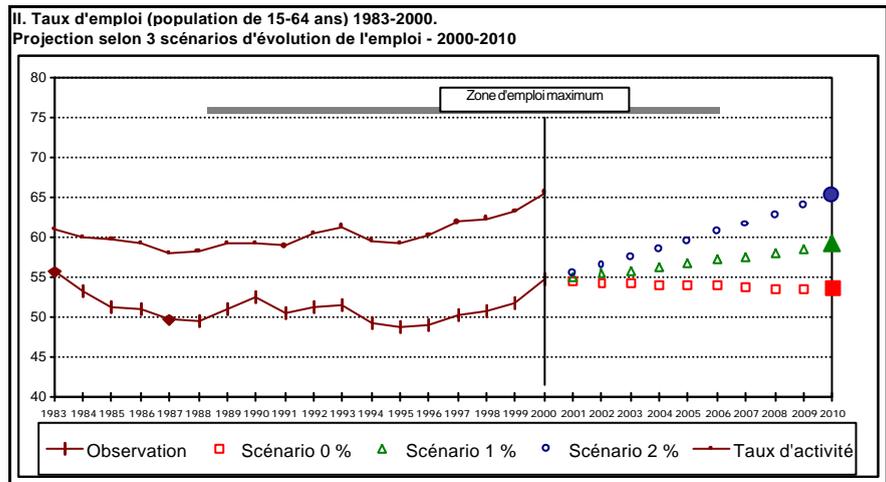
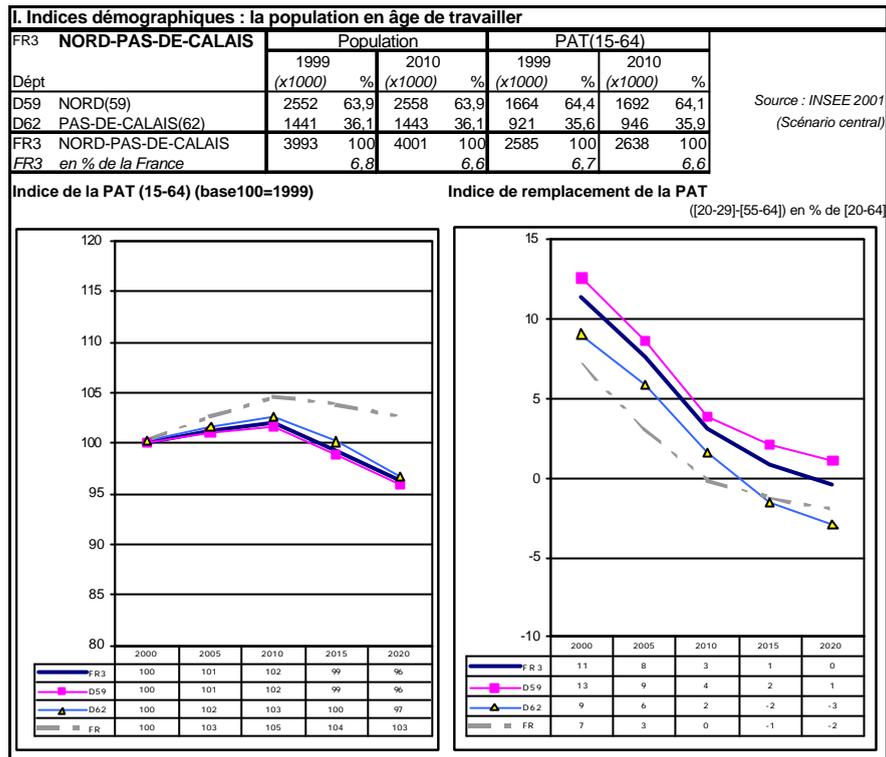
Malgré les progrès réalisés, la distribution par niveau d'éducation est en retard net sur la moyenne nationale, par le haut et par le bas : en 2000 et pour la population de 25-64 ans, 7 % de niveau supérieur en moins, 9 % de niveau inférieur en plus.

Les projections suggèrent que les variations d'effectif par niveau d'éducation seraient proches des évolutions nationales . Tout de même, l'effectif de niveau inférieur diminuerait ici d'un cinquième, , contre un sixième en moyenne nationale. Cela porte avec soi le risque de pénuries pour des activités peu qualifiées.

- Conclusion

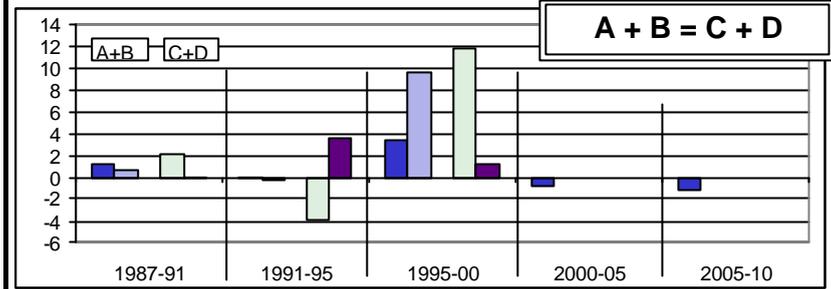
La région du Nord-Pas-de-Calais continue à présenter le profil d'une région « réservoir », non seulement en tant qu'elle fournit des immigrants aux autres régions, mais aussi en tant qu'elle garde une marge de croissance de l'emploi – que peu d'autres régions présentent au même degré. Voyant la progression très nette des niveaux éducatifs, c'est sur l'ensemble des faces du marché du travail que les progressions peuvent encore se faire. Et le simple ralentissement des sorties de « quinquas » permettrait d'allonger sensiblement les horizons de croissance potentielle.

NORD-PAS-DE-CALAIS



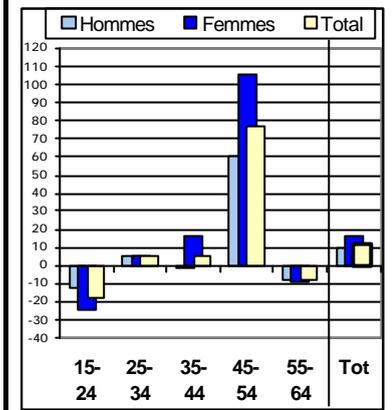
III. Décomposition des variations de la population active (1987-2010)

A = Variation par effet démographique
 B = Variation par effet de participation
 C = Variation de l'emploi
 D = Variation du chômage
 Exprimé en % de la population active de début de période



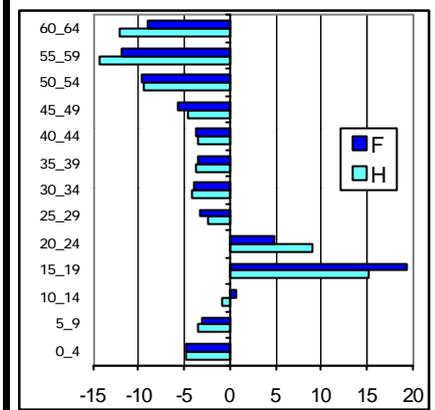
IV. Variation de la population active par genre et âge, 1990-2000

(en % de l'effectif de début de période)



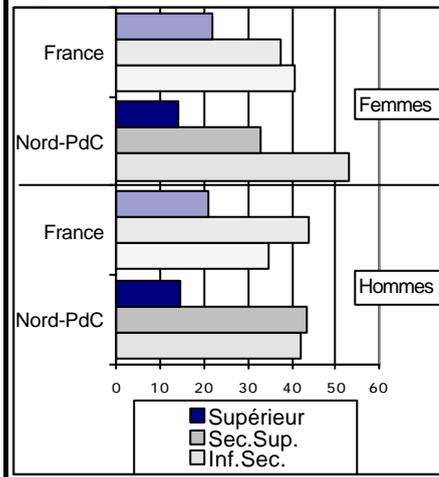
V. Taux (%) de migration quinquennale par genre et âge, 1993-1998

(en % de l'effectif de début de période)

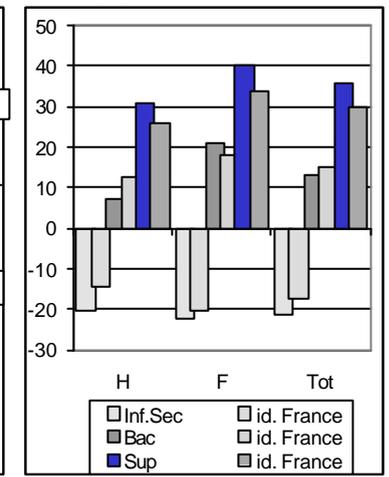


VI. La population de 25-64 ans par genre et niveau d'éducation

Répartition (%) en 2000



Variation (%) d'effectif 2000-2010



EST

LORRAINE (FR41)

- Les indices démographiques
 - La population en âge de travailler

La Lorraine voit les fortes érosions de population d'âge actif atténuées par les projections de 2001 : seulement - 2 % entre 1999 et 2010, mais tout de même encore une régression d'un dixième sur vingt ans. De même la polarité des évolutions des quatre départements serait moins marquée.

- L'indice de remplacement de la population en âge de travailler

L'évolution de l'indice montre encore une polarisation forte. La Meurthe et Moselle garderait un indice légèrement positif en 2010. Mais, peu peuplés, la Meuse et les Vosges voient l'indice se dégrader fortement : le déficit de remplaçants serait de 3 % de l'effectif d'âge actif en 2010, de 7 % en 2020, soulignant la force des logiques de déclin. Avec un indice régional à -4 % en 2020, nous sommes cependant encore loin des - 10 à - 15 % typiques de régions comme celle du Massif Central.

- Le taux d'emploi

La tendance de la part régionale dans l'emploi national est redevenue plutôt à la hausse, à 4 % en 2000. Mais de fortes variations brouillent la lecture. Après la crise lorraine, le taux d'emploi s'est redressé d'un bas de 50 % en 1985 à un haut de 64 % en 2000, en progression de 4,7 points sur 1999 – soit une croissance de l'emploi de 7 % en un an.

Avec l'érosion des effectifs d'âge actif, on voit qu'une croissance de l'emploi à 1 % l'an jusqu'en 2010 suffirait à amener le taux d'emploi dans la zone des 70 %. Ce 1 % semble ainsi montrer une limite : même à ce rythme modéré, on se retrouverait en pénurie de main-d'œuvre avant 15 ans, avec une contraction ultérieure inévitable de la force de travail – sauf apports extérieurs.

Enfin, l'EFT indique que 41.000 lorrains exercent leur emploi au Grand-Duché du Luxembourg, et 29.000 en Allemagne, soit l'équivalent au total de 7,4 % de l'emploi régional. On pourrait ajouter 16.000 pendulaires vers l'Alsace.

- L'offre de travail

Avec une érosion démographique déjà avérée, on observe que les croissances encore timides de l'emploi au début des années 1990 avaient déjà précipité les inactifs sur le marché du travail. L'accélération récente des créations d'emploi, a encore dépendu pour les ¾ de cette activation, et pour un quart d'un reliquat d'apports démographiques. Le même schéma d'une activation d'inactifs s'imposera à l'avenir, avec une érosion démographique qui s'accélère.

Face à quelque 5 % d'érosion proprement démographique du nombre d'actifs d'ici 2010, la correction apportée par l'effet éducatif sur la prochaine décennie ne dépasserait guère 2 %. Mais lorsque les marges se resserrent, de tels apports deviennent importants, quantitativement et qualitativement.

- Age et genre

L'étroitesse des marges de manœuvre est pleinement confirmée si l'on désagrège les marges de croissance par genre et groupe d'âge décennal : 1 % de croissance de l'emploi régional suffirait à amener le taux d'emploi de chaque groupe décennal dans la proximité de son maximum plausible. Cela impliquerait que non seulement on fasse le plein de l'emploi féminin dans les âges intermédiaires, mais aussi qu'on relève sensiblement les taux d'emploi des jeunes, et très sensiblement ceux des « quinquas+ ». Dans tous les cas, on rentre dans la zone où des taux d'activité plus flexibles deviennent tout à la fois indispensables et plus difficiles à mettre en œuvre. On observe à nouveau que l'effet éducatif, restituant une part de flexibilité, vient soutenir l'activité des travailleurs vieillissants : sur 10 ans, pour les 55-64 ans, il majore l'effectif masculin de 8 %. Pour les femmes actives sur tout le spectre d'âge, le soutien de l'effet éducatif peut être estimé à 3 % sur 10 ans.

- La mobilité régionale par âge

Les années 1985-90 avaient laissé apparaître des départs sur tout le spectre d'âge, de 0,5 % par an en moyenne, avec des pointes au-delà de 1 % par an pour les jeunes en mobilité d'études. Les résultats pour 1993-98 montrent une atténuation des départs, qui semblent même s'annuler après l'âge de quarante ans. En gros, le profil a glissé de quelque 2 % vers la droite du graphique entre 1985-1990 et 1993-98.

- Les niveaux d'éducation

Pour le niveau d'éducation, la Lorraine présente un profil favorable, mais uniquement pour les hommes : en 2000, un peu moins de niveau supérieur (18% des 25-64 ans contre 21 % en moyenne nationale), mais aussi moins de niveau inférieur (32 contre 35 %) – et donc plus de niveau « bac » (50 contre 44 %), ce qui rapproche des schémas allemands. Par contre, pour les femmes, il y a un retard marqué, avec 44 % de niveau inférieur contre 41 % au niveau national. Cette inégalité qui caractérise aussi l'Allemagne, est en régression lente.

Avec l'érosion démographique, l'évolution des effectifs des différents niveaux présente des particularités. Sur la décennie à venir, les effectifs de niveau « supérieur » croîtraient significativement, quoique moins rapidement qu'en moyenne nationale (20 % contre 30 %). L'effectif de niveau « bac » croîtrait légèrement (+ 6%, contre 15 % en France). Le fait remarquable est l'écroulement des effectifs du niveau inférieur, masculins ou féminins : - 27 % sur 10 ans, contre - 17% en moyenne nationale. De telles variations multiplieraient les désajustements catégoriels, et en particulier dans les segments peu qualifiés.

- Conclusion

Les évolutions de l'offre de travail se retrouvent ici dans une position de forte dépendance par rapport à la dimension démographique. Les taux d'emploi devraient mettre peu d'années à atteindre des niveaux nordiques. Mais les niveaux éducatifs nordiques, sensiblement plus élevés, ajoutent des flexibilités et des mobilités qui limitent les désajustements. La Lorraine, malgré une progression

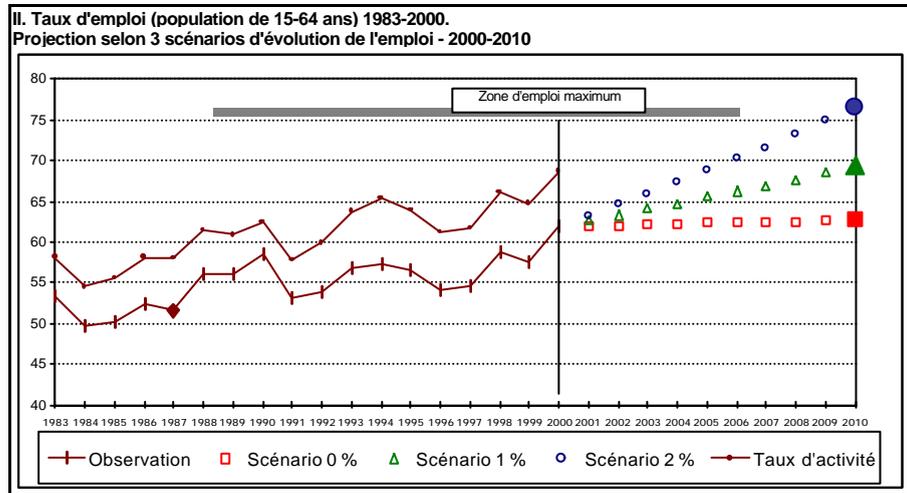
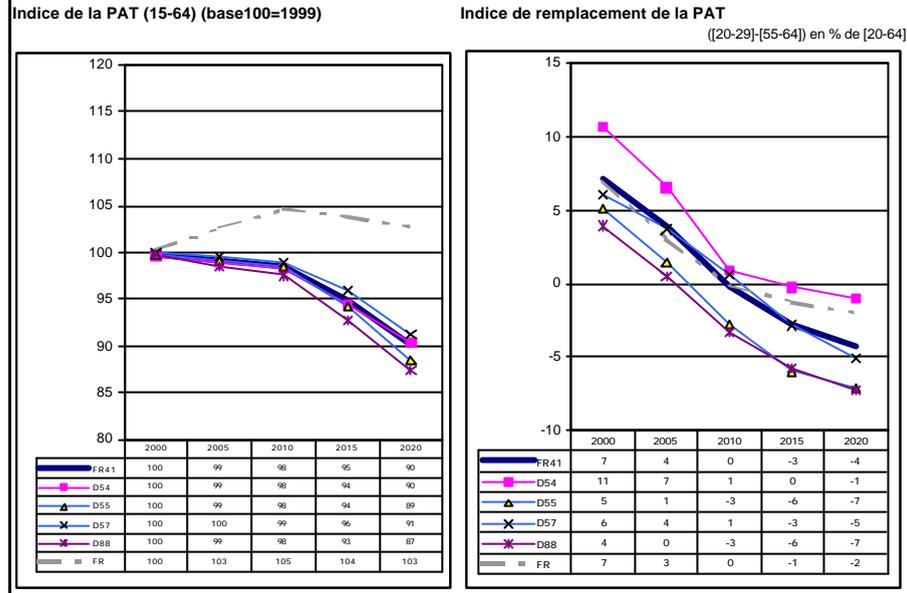
certaines des niveaux éducatifs, pourrait être confrontée rapidement à des pénuries multiples.

LORRAINE

I. Indices démographiques : la population en âge de travailler

FR41 LORRAINE		Population				PAT(15-64)			
		1999		2010		1999		2010	
Dépt		(x1000)	%	(x1000)	%	(x1000)	%	(x1000)	%
D54	MEURTHE-ET-MOSELLE(54)	713	30,9	704	31,1	473	31,2	465	31,1
D55	MEUSE(55)	192	8,3	185	8,2	121	8,0	119	8,0
D57	MOSELLE(57)	1023	44,3	1008	44,5	680	44,8	673	45,1
D88	VOSGES(88)	381	16,5	369	16,3	242	16,0	236	15,8
FR41	LORRAINE	2309	100	2266	100	1516	100	1493	100
FR41	en % de la France		3,9		3,7		4,0		3,7

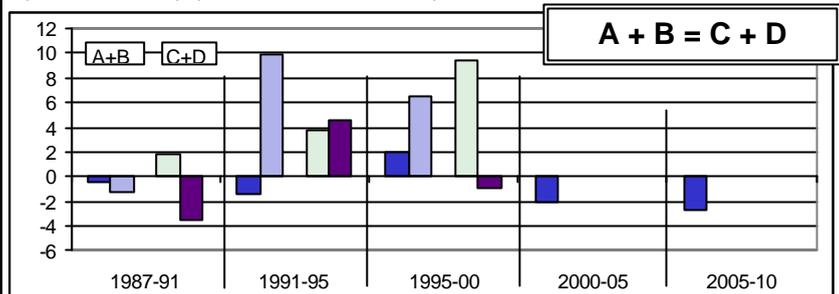
Source : INSEE 2001
(Scénario central)



III. Décomposition des variations de la population active (1987-2010)

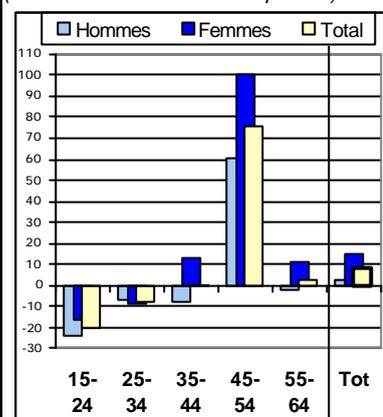
A = Variation par effet démographique
 B = Variation par effet de participation
 C = Variation de l'emploi
 D = Variation du chômage

Exprimé en % de la population active de début de période



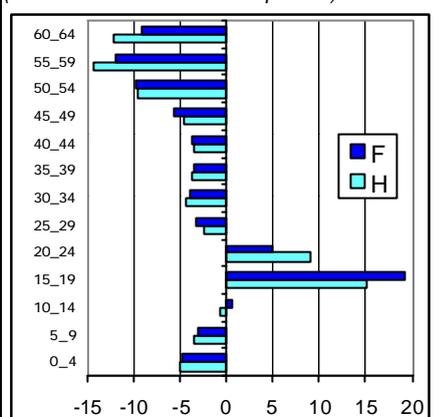
IV. Variation de la population active par genre et âge, 1990-2000

(en % de l'effectif de début de période)



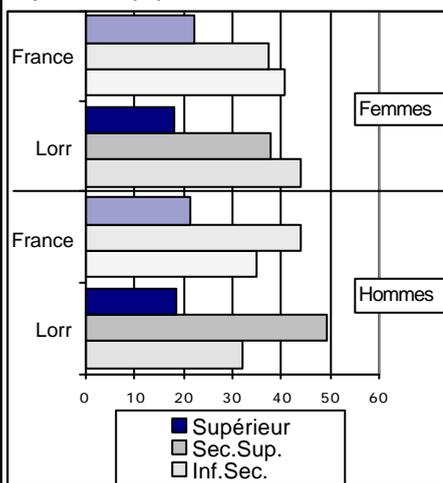
V. Taux (%) de migration quinquennale par genre et âge, 1993-1998

(en % de l'effectif de début de période)

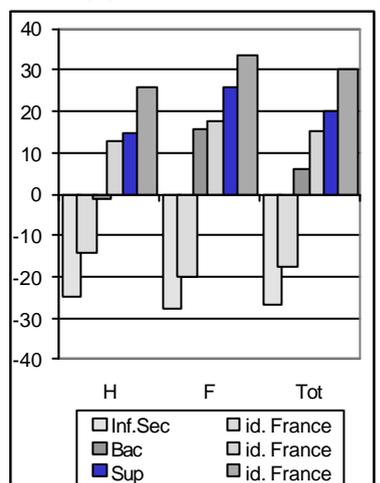


VI. La population de 25-64 ans par genre et niveau d'éducation

Répartition (%) en 2000



Variation (%) d'effectif 2000-2010



ALSACE (FR42)

- Les indices démographiques

- La population en âge de travailler

La région verrait l'effectif d'âge actif croître jusqu'à l'indice 107 en 2015, alors que la moyenne nationale plafonnerait à l'indice 105 vers 2010. Le Haut-Rhin atteindrait son maximum dès 2010, à l'indice 104, et le Bas-Rhin pas avant 2020, à l'indice 108. Un tel écart suggère une relative polarisation.

- L'indice de remplacement de la population en âge de travailler

De même, l'indice de remplacement ne demeurera positif au-delà de 2010 que dans le Bas-Rhin, le Haut-Rhin dépassant en négatif la moyenne nationale. Mais l'indice régional montre une dégradation relativement moins marquée.

Au total, les tensions proprement démographiques pesant sur l'offre de travail ne deviendraient pas manifestes avant 2010.

- Le taux d'emploi

Depuis 1983, la part de l'Alsace dans l'emploi national a oscillé sans profil récurrent, représentant jusqu'à 3.5 % de l'emploi national, en 1988, pour descendre à 3 % en 1996. En 2000, cette part était remontée à 3.3 %.

Le taux d'emploi a oscillé de manière semblable, atteignant un haut à 68 % en 1988-89, un bas à 60 % au milieu des années 1990, avant de remonter à 66 % en 2000 – niveau régional record en France.

Avec la croissance de la population, il suffirait d'une croissance de l'emploi régional à 1 % l'an pour amener le taux d'emploi quasiment à 70 % en 2010. Avec 2 % l'an, ce taux dépasserait les 76 %, soit la zone de forte tension.

Ceci place l'Alsace dans une position de réelle vulnérabilité, non pas à une véritable érosion démographique, mais à un simple ralentissement annoncé de la croissance démographique. Au total, la croissance possible de l'emploi apparaît limitée, et menacée par la multiplication de goulets – sauf à limiter les pendulaires sortants (35.000 en Suisse, 25.000 en Allemagne, soit l'équivalent de 7,8 % de l'emploi régional), ou à augmenter l'effectif de pendulaires entrants (soit 34.000 personnes, dont une moitié de lorrains), sauf encore à jouer sur l'immigration.

- L'offre de travail

On observe que seule la dernière demi-décennie, avec une croissance de l'emploi de 2,1 % l'an, a du rappeler des inactifs par delà l'apport démographique, sans pour autant entamer significativement le chômage (6,5 % en 2000). Ceci fournit un bon exemple de la manière dont les taux d'activité gardent une flexibilité appréciable, à la baisse ou à la hausse.

Néanmoins, avec un taux d'emploi s'approchant de la zone des 70 %, et un afflux démographique tendant vers zéro, on doit s'attendre à voir diminuer cette flexibilité. Et on vérifie que la croissance de l'emploi, qui avait été de 4,6 % l'an en 1998-99, s'est déjà ralentie en 2000, à 1,7 %. En d'autres termes, des croissances aussi soutenues qu'en 1998-99 ne seraient désormais plus à portée.

L'accès à une pleine neutralité démographique, au cours de la décennie à venir, s'accompagnera au demeurant d'un effet éducatif global de faible amplitude. Ceci confirme l'étroitesse des réserves de flexibilité.

- Age et genre

Après la Lorraine, l'Alsace constitue le deuxième cas où l'horizon des taux d'emploi par genre et âge impose un objectif clair à la croissance de l'emploi. Arriver à cette objectif impliquerait :

- la mobilisation des faibles réserves de femmes aux âges intermédiaires ;
- un relèvement des taux d'emploi jeunes qui buterait sur le niveau déjà atteint : avec 40 % de taux d'emploi en 2000 pour les 15-24 ans, contre 28 % en moyenne nationale, il reste sans doute peu de possibilités ;
- un effort massif, dès lors, pour relever les taux d'emploi des 55-64 ans, masculins et féminins, jusqu'à plus de 50 %. Au vu des progrès acquis, ce sera plus facile pour les femmes : l'effectif de femmes actives dans ce groupe d'âge augmenterait de 39 % par effet démographique et de 9 % par effet éducatif.

- La mobilité régionale par âge

Dans la moitié nord de la France, l'Alsace semble être la seule région dont les jeunes résistent à l'attraction parisienne. Mieux, l'Alsace semble elle-même attirer non seulement des jeunes en mobilité d'études, mais aussi les « quadras » et les « quinquas » – ce qui semble récent, au vu de la différence entre les données 1993-98 par rapport aux données 1985-90. Ceci suggère que la région exerce un pouvoir d'attraction qui va croissant.

- Les niveaux d'éducation

Le schéma est moins accentué qu'en Lorraine : les femmes marquent un retard sur les hommes, et surtout par le niveau inférieur, qui comprend en 2000 encore 38 % des femmes contre 28 % des hommes. Ici aussi, les jeunes sont proches d'un rattrapage, quoique plus lent qu'ailleurs. Pour les 25-34 ans, on trouve en 2000 encore 24 % des femmes au niveau inférieur, contre 18 % des hommes. Pour autant, le niveau moyen de l'Alsace se compare avantageusement à la moyenne nationale : un peu moins de niveau supérieur (19 contre 22 %), mais beaucoup moins de niveau inférieur (33 contre 38 %). Les évolutions à venir sont proches des moyennes nationales, quoique plus lente pour les femmes.

- Conclusions

L'Alsace fait certainement partie des régions où la croissance de l'emploi sera bridée, à brève échéance, par tension d'offre. Le facteur responsable n'est pas tant l'érosion démographique de la population d'âge actif que le niveau déjà atteint par le taux d'emploi : celui-ci, en se rapprochant de son plafond raisonnable, se met seulement dans une dépendance de plus en plus étroite par rapport aux évolutions démographiques. Ici comme ailleurs, la progression des niveaux d'éducation, outre qu'elle élargit progressivement l'offre de travail, contribue aussi au glissement vers des activités à forte valeur ajoutée.

ALSACE

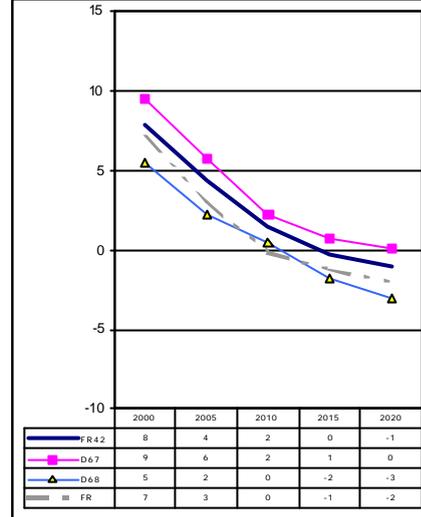
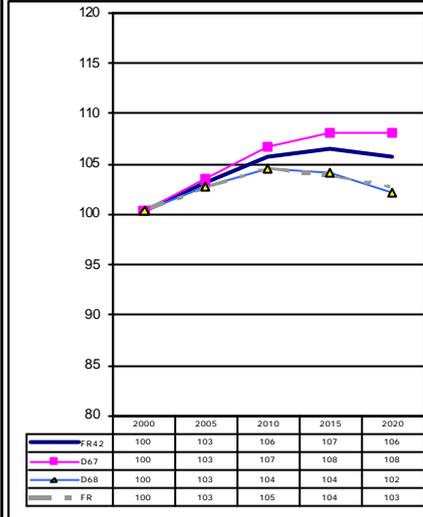
I. Indices démographiques : la population en âge de travailler

FR42 ALSACE	Population				PAT(15-64)				Source : INSEE 2001 (Scénario central)
	1999		2010		1999		2010		
	(x1000)	%	(x1000)	%	(x1000)	%	(x1000)	%	
D67 BAS-RHIN(67)	1025	59,2	1100	59,9	692	59,7	738	60,2	
D68 HAUT-RHIN(68)	707	40,8	737	40,1	468	40,3	489	39,8	
FR42 ALSACE	1733	100	1837	100	1159	100	1227	100	
FR42 en % de la France		3,0		3,0		3,0		3,1	

Indice de la PAT (15-64) (base100=1999)

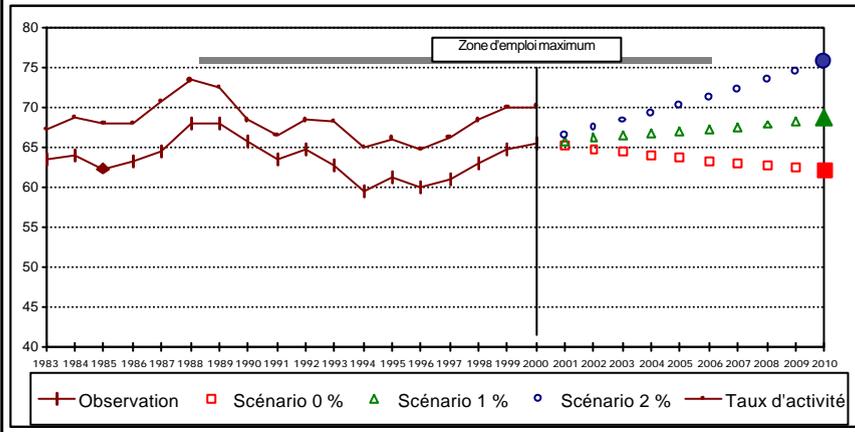
Indice de remplacement de la PAT

((20-29]-[55-64]) en % de [20-64]



II. Taux d'emploi (population de 15-64 ans) 1983-2000.

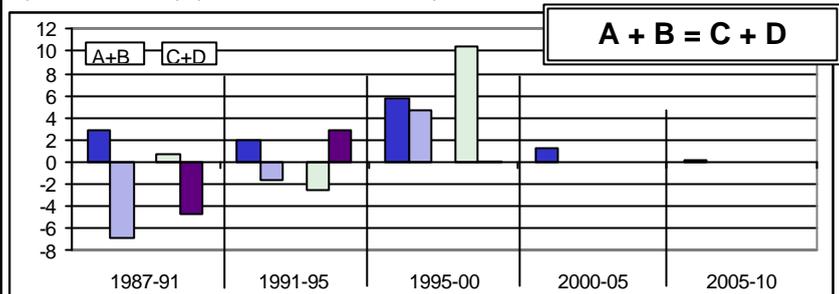
Projection selon 3 scénarios d'évolution de l'emploi - 2000-2010



III. Décomposition des variations de la population active (1987-2010)

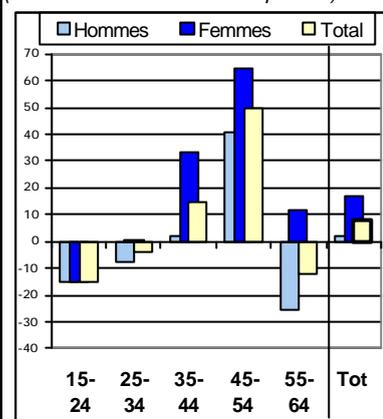
A = Variation par effet démographique
 B = Variation par effet de participation
 C = Variation de l'emploi
 D = Variation du chômage

Exprimé en % de la population active de début de période



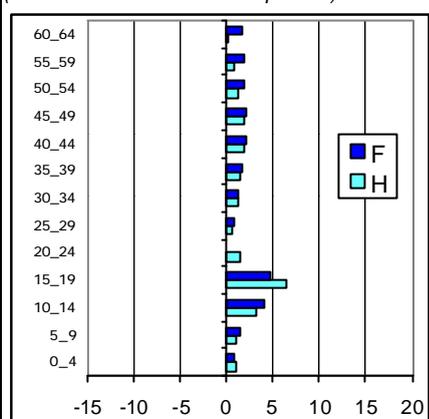
IV. Variation de la population active par genre et âge, 1990-2000

(en % de l'effectif de début de période)



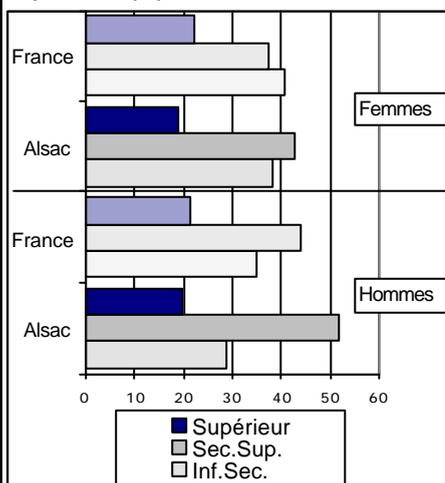
V. Taux (%) de migration quinquennale par genre et âge, 1993-1998

(en % de l'effectif de début de période)

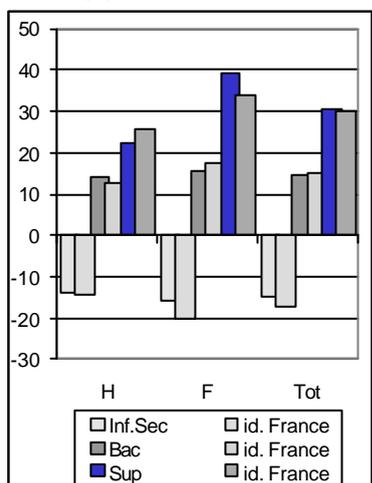


VI. La population de 25-64 ans par genre et niveau d'éducation

Répartition (%) en 2000



Variation (%) d'effectif 2000-2010



FRANCHE-COMTÉ (FR43)

- Les indices démographiques

- Les évolutions de la population en âge de travailler

Jusqu'en 2010, la PAT demeurerait stable, avant d'entamer une baisse progressive jusqu'à l'indice 94 en 2020. Entre les 4 départements, les évolutions divergent légèrement après 2010, le Jura ne régressant que lentement, et le Doubs plus rapidement.

- L'indice de remplacement de la population en âge de travailler

Seuls le Doubs et le Territoire-de-Belfort garderaient un indice de remplacement positif, de justesse, jusqu'en 2010. La Haute-Saône et le Jura cesseraient d'assurer le remplacement dès avant 2005, avec un indice modérément négatif pour le Jura, et se dégradant gravement pour la Haute-Saône..

- Le taux d'emploi

Depuis 1983, l'emploi en Franche-Comté a représenté une part de l'emploi national qui a oscillé entre 1,8 et 2,1 %. En tendance, il y aurait plutôt une stabilité. Une croissance historique de l'emploi régional s'observe sur 1996-97 (+ 12 % sur 2 ans), mais le niveau haut de 1997 stagne ensuite – et même recule de 2 % sur les trois années suivantes.

Il s'est ensuivi un taux d'emploi qui, proche de 60 % au milieu des années 1980, est revenu à un point bas de 55 % à la fin des années 1980, et se tient à un palier de 62 % depuis 1998. En cas d'emploi strictement stagnant jusqu'en 2010, le taux d'emploi resterait dans cette zone. Avec 1 % l'an de croissance de l'emploi, le taux s'approcherait de 68 %, et de 75 % avec 2 % l'an. Ceci suggère que les marges de croissance seraient désormais limitées. A noter que l'effectif des travailleurs frontaliers allant en Suisse serait de l'ordre de 11.000 personnes en 2000 (EFT).

- L'offre de travail

Avec des apports démographiques limités, les variations de l'emploi ont dû jouer sur l'activation des inactifs, en 1987-91, et certainement en 1995-2000 – où l'on voit l'importance des réserves latentes. Pour la décennie à venir, le repli démographique requerra à nouveau cette activation des « inactifs », qui ne pourra plus concerner essentiellement les femmes mais surtout les « quinquas+ ».

Il est à noter que, pour le relèvement des taux d'activité au-delà de leur pente apparente, l'effet éducatif sera ici d'un faible secours – à peine 1 %. Au total de la population active, il ne compenserait qu'un tiers de l'érosion démographique.

- Age et genre

La bonne tenue des courbes d'emploi a permis d'élargir l'assise des âges, en évitant de s'enfermer sur les baby boomers. Pour la décennie à venir, l'évolution devrait refléter les glissements démographiques, sans distordre les distributions par âge – ce qui implique tout de même un vieillissement rapide de la population en emploi. Enfin, il faut noter que l'effet éducatif changerait peu de

choses à ces tendances : à peine observe-t-on un effet positif pour les « quinquas+ » à l'horizon 2010.

- La mobilité régionale par âge

On retrouve, pour les années 1993-98, le schéma connu de départ de jeunes au motif des études, et très peu de mouvement dans les autres groupes d'âge. Pour les 15-19 ans de 1993, devenant les 20-24 ans de 1998, il faut noter que les taux de départ féminins sont quasiment au double des taux masculins – soit près de 2 % de départs annuels pour les femmes, et moins de 1 % pour les hommes. Les départs après la vingtaine sont marginaux, non moins que les retours de la cinquantaine. Mais il faut aussi noter que depuis 1985-90, le taux annuel de départ a diminué de 0.2 % en moyenne annuelle.

- Les niveaux d'éducation

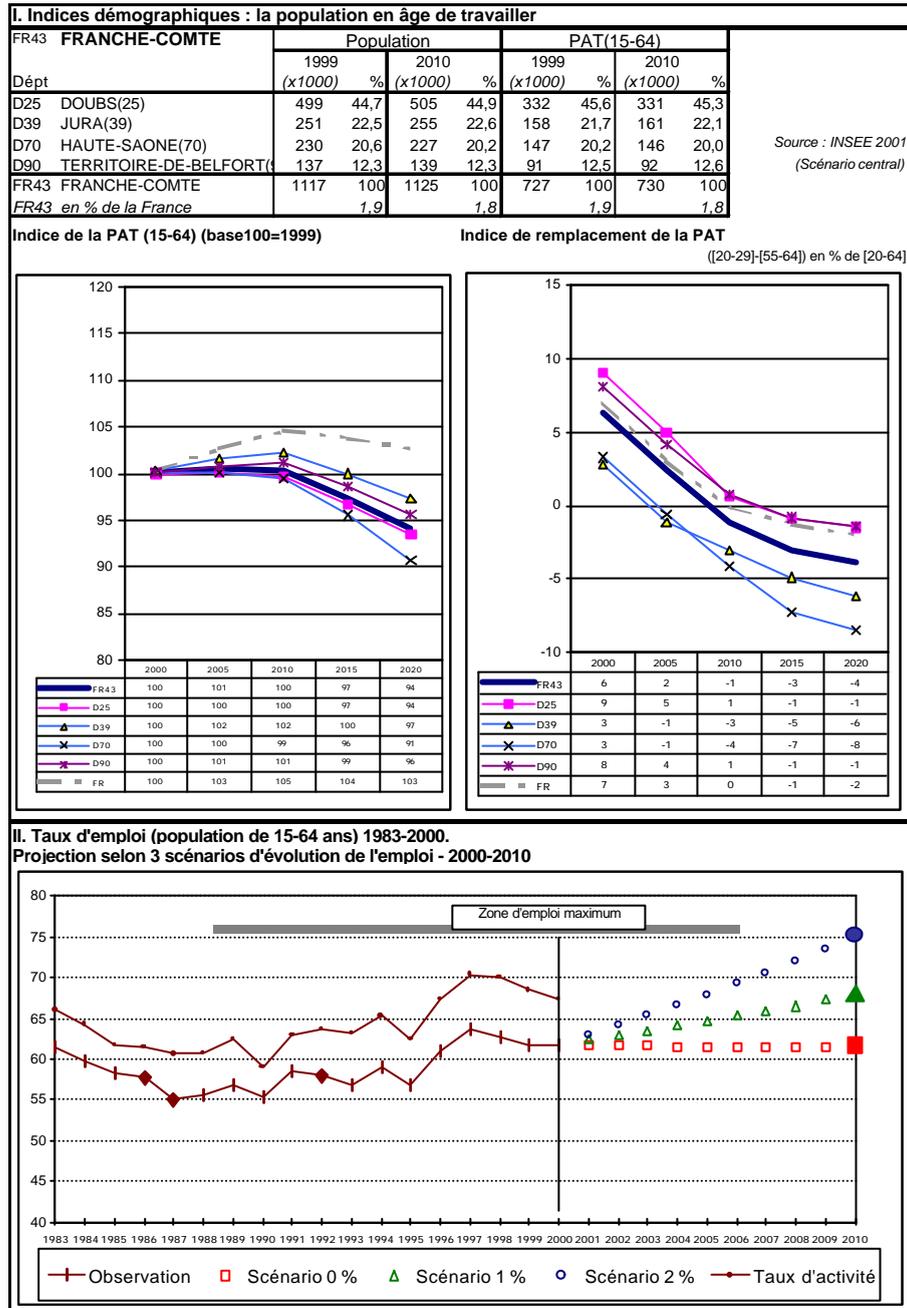
Nous constatons là aussi un retard sur les moyennes nationales très visibles par la sous-représentation du niveau supérieur et la sur-représentation du niveau inférieur, avec, en plus, un retard féminin qui ne se résorbe que pour les générations les plus jeunes. C'est ici que l'on retrouve la raison de la faiblesse des effets éducatifs dans le soutien des taux d'activité. Les rattrapages portent alors davantage sur le haut, avec des effets de masse réduits.

Néanmoins, c'est aussi ce qui explique que, sur la décennie à venir les progressions seront sensiblement plus fortes pour l'effectif du niveau supérieur par rapport à la moyenne nationale. Cet atout permettra en tout cas de ne pas faire décrocher la région dans la course à la ressource humaine qualifiée.

- Conclusion

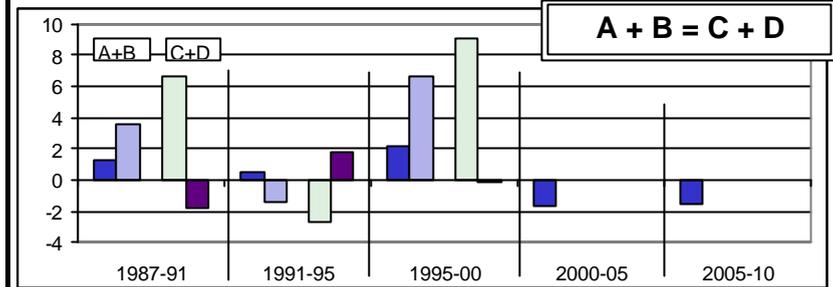
Pour autant, la région présente des difficultés à venir : les réserves de croissance de l'emploi apparaissent limitées, sans que des progressions éducatives élargissent les marges de manière significative. En outre, le risque de polarisation est certain entre les deux départements frontaliers et les deux départements intérieurs.

FRANCHE-COMTE



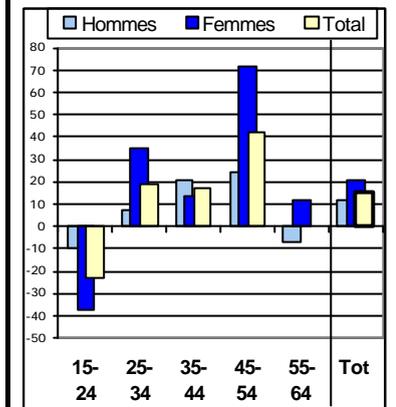
III. Décomposition des variations de la population active (1987-2010)

A = Variation par effet démographique
 B = Variation par effet de participation
 C = Variation de l'emploi
 D = Variation du chômage
 Exprimé en % de la population active de début de période



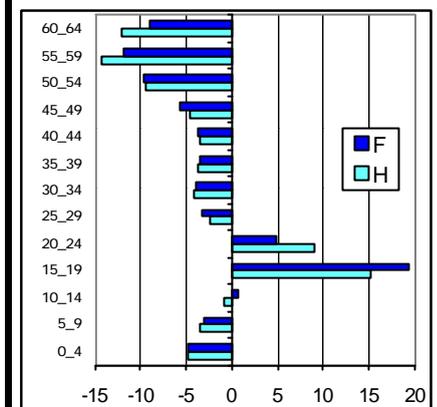
IV. Variation de la population active par genre et âge, 1990-2000

(en % de l'effectif de début de période)



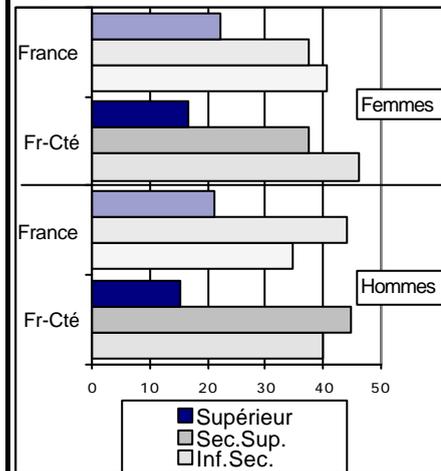
V. Taux (%) de migration quinquennale par genre et âge, 1993-1998

(en % de l'effectif de début de période)

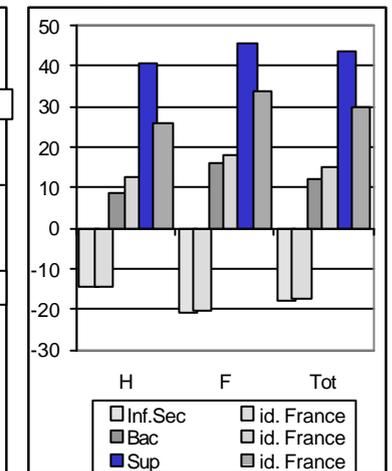


VI. La population de 25-64 ans par genre et niveau d'éducation

Répartition (%) en 2000



Variation (%) d'effectif 2000-2010



OUEST

PAYS DE LA LOIRE (FR51)

- Les indices démographiques
 - La population en âge de travailler

Si la région suit les courbes nationales, elle fournit un cas manifeste de croissance fortement polarisée : les départements intérieurs de la Sarthe, de la Mayenne et du Maine-et-Loire apparaissent régressifs après 2010. La Vendée reviendrait de l'indice 107 à l'indice 104 entre 2010 et 2020 (base 100 = 1999). Mais la Loire-Atlantique, qui fait un tiers de la région, se stabiliserait autour de l'indice 108 à partir de 2010.

- L'indice de remplacement de la population en âge de travailler

L'indice de remplacement en Loire-Atlantique épouse la courbe nationale : valeur descendue à zéro en 2010, faible dégradation ensuite. Les autres départements voient l'indice se dégrader davantage, avec la Vendée descendant vers un déficit massif de remplaçants, équivalent à un dixième de l'ensemble de la population d'âge actif. La région ne peut apparaître dès lors comme zone disposant de réserves manifestes.

- Le taux d'emploi

La part de la région dans l'emploi national, entre un point bas à 5.2 % en 1984, et un point haut à 5.8 % en 2000, est clairement sur une tendance en hausse. Si l'emploi apparaît pro-cyclique par rapport à la conjoncture nationale, il faut noter qu'il n'y eut pas pour autant destruction d'emploi entre 1991 et 1995. Et les croissances d'emploi sur 1998-2000 sont impressionnantes : + 4,1 % l'an en moyenne.

Depuis 1983, le taux d'emploi a peu varié, oscillant entre 60 et jusqu'à 64,5 % en 2000 - zone où un emploi stagnant jusqu'en 2010 le maintiendrait. Avec 1 % l'an de croissance d'emploi, le taux d'emploi arriverait à 68 % en 2010, et à 75 % avec 2 % l'an.

On se retrouve donc clairement en tension potentielle, avec l'obligation d'activer les réserves et d'élargir l'offre.

- L'offre de travail

Pour pourvoir les emplois créés depuis 15 ans, les apports démographiques soutenus ont joué le premier rôle, avec le chômage intervenant en ajustement. Les variations de la participation ont joué un rôle étonnamment secondaire. Mais l'accession à la neutralité démographique dans les années à venir mettront la remontée de la participation au rang des priorités.. L'apport de l'effet éducatif, proche des moyennes nationales, ne suffira pas à compenser le manque d'apport démographique.

Ceci confirme que la croissance de l'emploi devra se nourrir de l'activation des réserves latentes au-delà des tendances anciennes des taux d'activité et de l'amplification des appels à l'extérieur – dont l'arrivée d'ouvriers des anciens chantiers navals polonais donne l'exemple.

- Age et genre

Sur la dernière décennie, l'effectif des actifs de baby boomers a augmenté moins qu'en moyenne nationale. Mais sur la décennie à venir, la croissance des actifs de 55-64 ans devrait être sensiblement plus massive, même dans un schéma de faible flexibilité de l'offre de travail. Cette croissance des actifs de 55-64 ans sera appuyé par un effet éducatif massif – aussi massif que dans les régions du Nord-Pas-de-Calais, de la Bretagne et du Centre. A noter que cet effet éducatif sur la croissance des effectifs d'actifs de 55-64 ans à l'horizon 2010 serait beaucoup plus marqué pour les femmes : par rapport à 2000, il ajouterait 28 % de croissance par delà les 66 % de croissance démographique pour les femmes, et 7 % à 72 % de croissance démographique pour les hommes. Ceci montre bien l'enjeu du vieillissement actif à la fin de la cinquantaine.

- La mobilité régionale par âge

On retrouve le schéma des départs de jeunes pour motif d'études – à hauteur de 1,5 % par an pour les 15-19 ans. Les arrivées de « quinquas+ » en augmente l'effectif de 0,5 % par an. Les changements par rapport à la fin des années 1980 se jouent ici à la première, sinon à la deuxième décimale.

- Les niveaux d'éducation

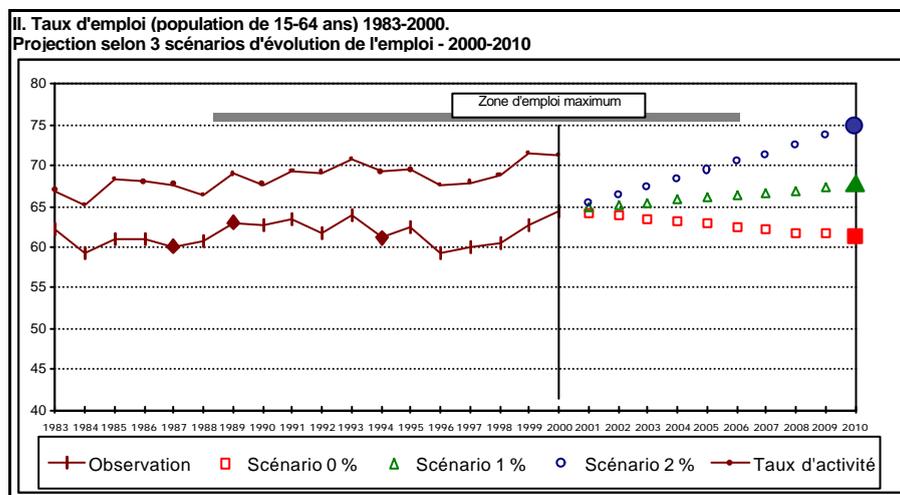
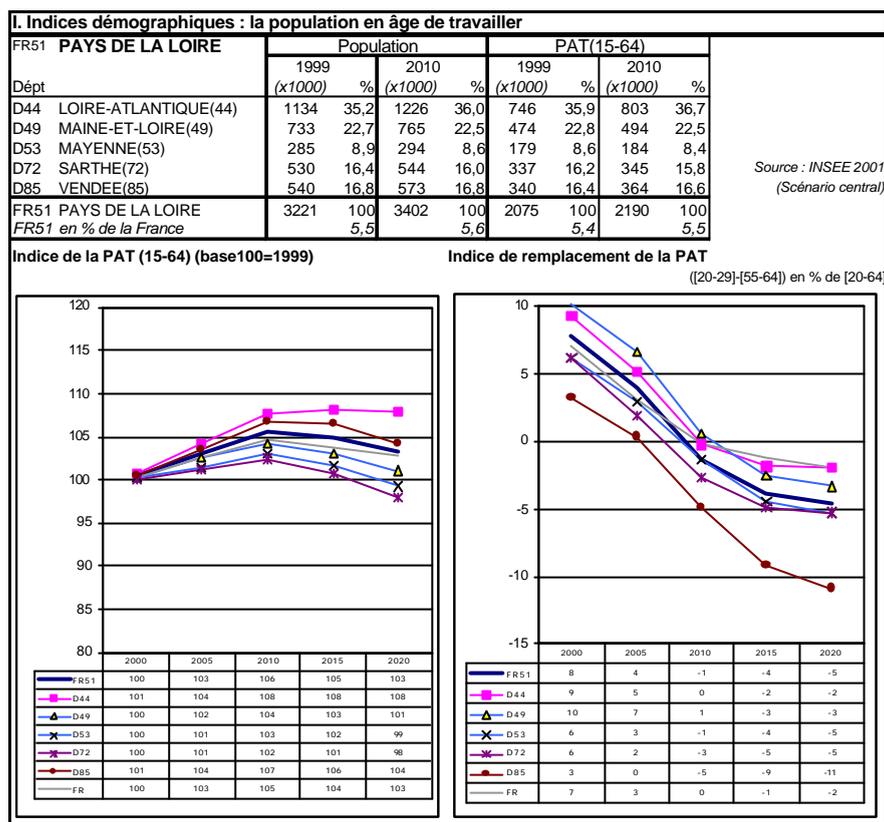
Par rapport aux moyennes nationales, la distribution par niveau d'éducation se distingue par 5 % de niveau supérieur en moins, mais qui se retrouvent dans le niveau bac. Pour la génération des 25-34 ans, cet écart demeure. Au total la progression s'est faite au même rythme qu'en moyenne nationale.

Les variations d'effectifs par niveau sur la décennie à venir se retrouvent également extrêmement proches des moyennes françaises, avec – 12 % de l'effectif de niveau secondaire inférieur », + 17% de celui de niveau bac et + 31% de celui de niveau supérieur..

- Conclusion

La région ne diverge des moyennes nationales que sur un nombre limité de variables. Le plus important concerne la progression possible du taux d'emploi : peu de facteurs poussant à la flexibilité de l'offre semblent jouer. Ceci serait porteur de tensions catégorielles, mais à peine plus, au total, qu'au niveau du pays tout entier. Si toutefois le supplément de dynamisme dans la création d'emploi était maintenu, cette faible flexibilité requerrait l'élargissement des apports externes de main-d'œuvre. L'autre élément déterminant pour l'avenir semble tenir aux progressions des niveaux d'éducation, élargissant les perspectives de croissance vers des secteurs à forte valeur ajoutée.

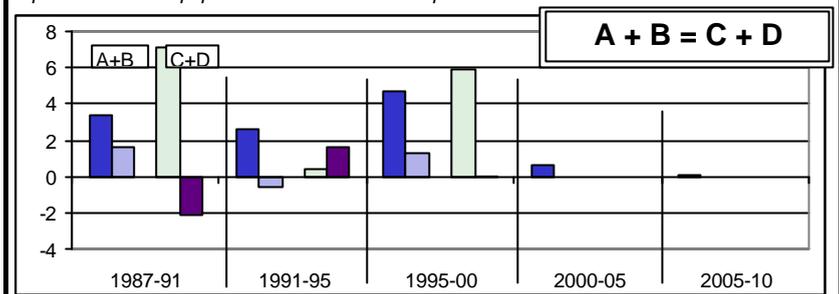
PAYS DE LA LOIRE



III. Décomposition des variations de la population active (1987-2010)

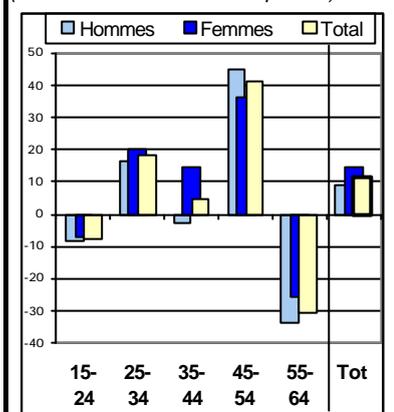
A = Variation par effet démographique C = Variation de l'emploi
 B = Variation par effet de participation D = Variation du chômage

Exprimé en % de la population active de début de période



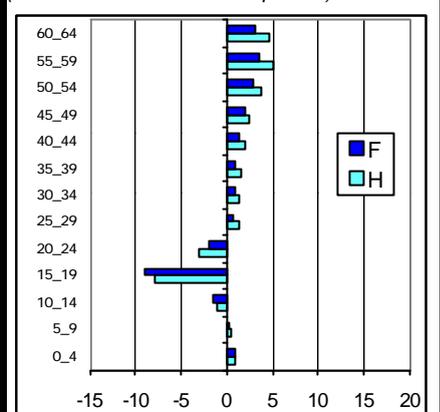
IV. Variation de la population active par genre et âge, 1990-2000

(en % de l'effectif de début de période)



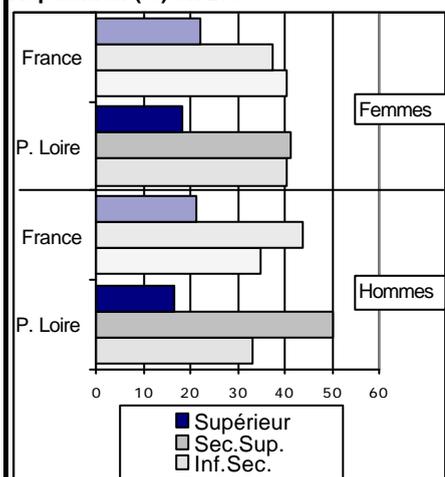
V. Taux (%) de migration quinquennale par genre et âge, 1993-1998

(en % de l'effectif de début de période)

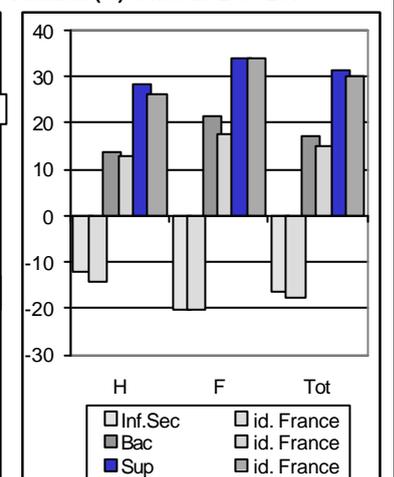


VI. La population de 25-64 ans par genre et niveau d'éducation

Répartition (%) en 2000



Variation (%) d'effectif 2000-2010



BRETAGNE (FR52)

- Les indices démographiques

- La population en âge de travailler

La courbe de l'évolution de la population en âge de travailler se superpose quasiment à la courbe nationale : croissance résiduelle jusqu'à l'indice 105 en 2010, érosion lente ensuite. On retrouve à nouveau l'influence favorable du facteur urbain en Ille-et-Vilaine, avec une population d'âge actif à l'indice 112 en 2020 (base 100 en 1999). A l'opposé, les Côtes-d'Armor, stables jusqu'en 2010, perdraient 7 % de l'effectif sur la décennie suivante.

- L'indice de remplacement de la population en âge de travailler

Seule l'Ille-et-Vilaine, avec Rennes, éviterait un indice de remplacement de la PAT négatif même en 2020. La région reviendrait vers une valeur significativement négative, à -6%. Les Côtes-d'Armor, où la relève des générations d'âge actif cesse déjà d'être assuré, serait en 2010 à -10%, soit une valeur proche de celle du Massif Central. Le Morbihan les rejoindrait au même niveau dégradé vers 2020.

- Le taux d'emploi

La Bretagne constitue un nouveau cas de sur-cyclicité par rapport à la conjoncture nationale de l'emploi, ce qui est un signe de fragilité. Aussi, le taux d'emploi a-t-il pu revenir de 65 % en 1990 à 58 % en 1992, soit un recul de 7 points. En 2000, il était remonté à 62 %, soit légèrement au-dessus de la moyenne nationale.

Un emploi stagnant permettrait le maintien du taux d'emploi autour de 60 %. Avec 1 % l'an de croissance de l'emploi, le taux remonterait à 66 %, et à 73 % avec 2 % l'an, on entrerait dans les zones de tension.

Avec déjà 45 % de femmes dans l'emploi en 2000, toute croissance dépend ici de la capacité à relever les taux d'emploi des jeunes et des « quinquas + ».

- L'offre de travail

Les phases de création d'emploi, à la fin des années 1980 et puis des années 1990, ont fonctionné sur le mode ancien : l'apport démographique pourvoit l'essentiel des besoins, les chômeurs assurent le complément, et les effets de participation sont peu sollicités. Avec des apports démographiques qui tendent désormais vers le niveau symbolique, il reviendra désormais aux inactifs de pourvoir aux emplois créés.

Globalement, les effets éducatifs - dans la zone des 2 % sur 10 ans - relâchent quelque peu la pression, mais cela nous laisse loin du compte requis par une croissance de l'emploi même de 1 % l'an.

- Age et genre

La décennie écoulée a fonctionné, comme ailleurs, en sur-concentrant l'emploi sur les baby boomers - surtout féminins -, avec entrée retardée pour les jeunes et sortie précoce pour les « quinquas+ ». La prolongation de ces

tendances ne laisserait aucune marge de croissance de la population active, et l'on revient sur le problème habituel : comment relever les taux d'emploi en-deçà de 25 ans et au-delà de 54 ans. Au moins distingue-t-on, pour les « quinquas+ » - soit ici les 55-64 ans -, que l'apport du glissement éducatif sera appréciable : à lui seul, il majorerait la population active de 55-64 ans de plus d'un dixième, aussi bien chez les hommes que chez les femmes. Et s'il fallait se limiter à cela, l'on n'aurait sans doute pas de quoi atteindre 1 % de croissance de l'emploi par an.

- La mobilité régionale par âge

Le profil des mobilités par âge, sur 1993-98, est classique : départs annuels de 1,5 % des jeunes, arrivées marginales de jeunes familles, et majoration des effectifs de « quinquas » de près de 1 % par an. A comparer les résultats de mobilité de 1985-90 et de 1993-98, on distinguerait sans doute un ralentissement des départs de jeunes, mais si léger que cela demanderait confirmation.

- Les niveaux d'éducation

Par rapport aux distributions nationales par niveau d'éducation, la Bretagne est une des rares régions à « faire mieux » : toujours en considérant les 25-64 ans, à peine 1 % de moins au niveau supérieur, mais surtout 6 % de moins au niveau inférieur pour les femmes, et 2 % pour les hommes.

Mais pour la génération des 25-34 ans, l'avantage régional sur le niveau inférieur est passé à plus de 7 % tant pour les femmes que pour les hommes. Le progrès a donc été appréciable. Ceci implique des progrès à venir plutôt plus importants lorsqu'on les compare aux évolutions nationales : même croissance des effectifs du niveau supérieur, mais croissance plus forte des effectifs du niveau bac, et décroissance plus forte des effectifs du niveau inférieur – moins un quart contre moins un sixième. Et ces évolutions sont systématiquement plus amples pour les femmes. L'on sait que si cela permet des glissements qualitatifs favorables de l'emploi, cela est aussi facteur de tensions catégorielles, en particulier sur les activités moins qualifiées.

- Conclusion

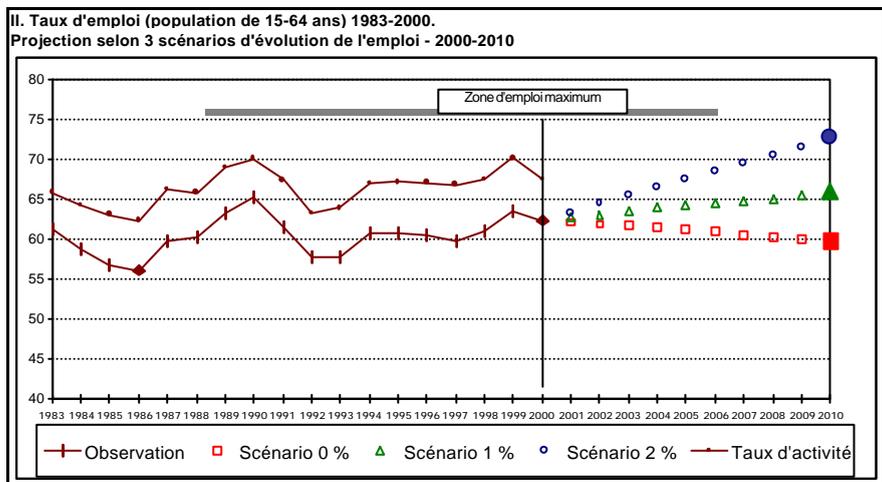
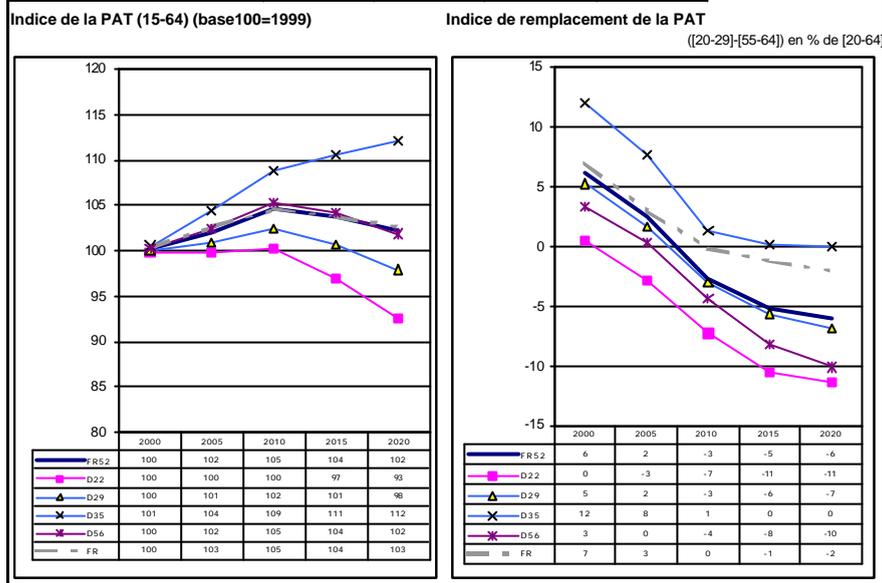
Les taux d'emploi par genre et âge de l'Ouest de la France montrent des profils très typiques du modèle rhénan. Il est clair que les changements doivent s'organiser sur les possibilités « jeunes » et « quinquas+ » du marché du travail. Les effets éducatifs vont contribuer à cela du côté des « quinquas+ », mais il importe de voir que cela ne saurait suffire si l'emploi doit croître de manière significative.

BRETAGNE

I. Indices démographiques : la population en âge de travailler

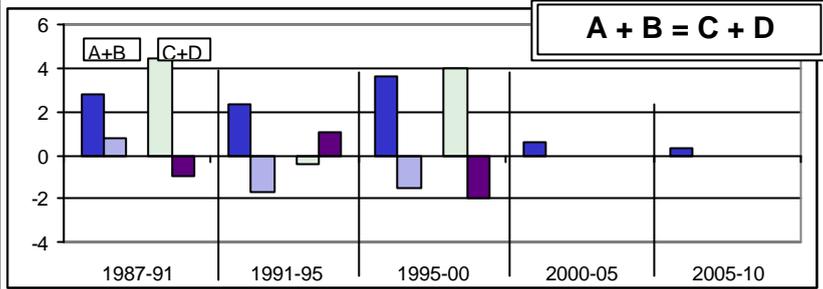
FR52 BRETAGNE	Population				PAT(15-64)			
	1999		2010		1999		2010	
Dépt	(x1000)	%	(x1000)	%	(x1000)	%	(x1000)	%
D22 COTES-D'ARMOR(22)	543	18,7	544	17,9	335	18,0	335	17,2
D29 FINISTERE(29)	853	29,3	867	28,5	541	29,1	555	28,5
D35 ILLE-ET-VILAINE(35)	867	29,8	953	31,3	573	30,9	624	32,1
D56 MORBIHAN(56)	644	22,2	677	22,3	408	22,0	430	22,1
FR52 BRETAGNE	2907	100	3039	100	1857	100	1944	100
FR52 en % de la France		5,0		5,0		4,8		4,9

Source : INSEE 2001 (Scénario central)



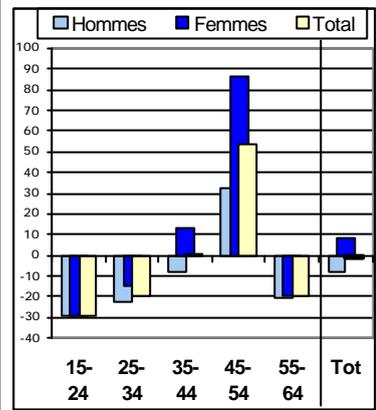
III. Décomposition des variations de la population active (1987-2010)

A = Variation par effet démographique
 B = Variation par effet de participation
 C = Variation de l'emploi
 D = Variation du chômage
 Exprimé en % de la population active de début de période



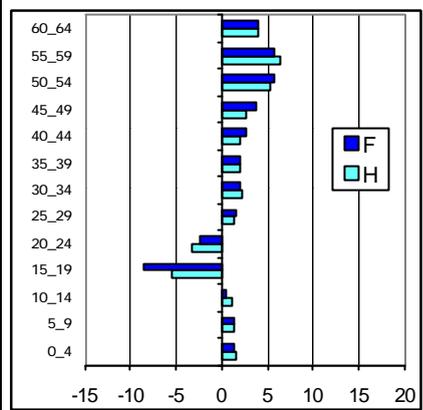
IV. Variation de la population active par genre et âge, 1990-2000

(en % de l'effectif de début de période)



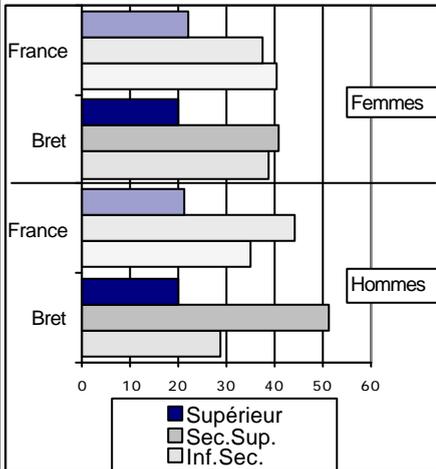
V. Taux (%) de migration quinquennale par genre et âge, 1993-1998

(en % de l'effectif de début de période)

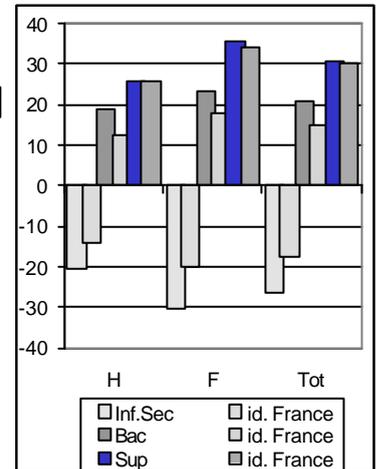


VI. La population de 25-64 ans par genre et niveau d'éducation

Répartition (%) en 2000



Variation (%) d'effectif 2000-2010



POITOU-CHARENTES (FR53)

- Les indices démographiques

- La population en âge de travailler

Région dont la démographie est réputée récessive, le Poitou-Charentes verrait sa population en âge de travailler ne plus croître que marginalement d'ici à 2010 (Indice 103 en base 100 en 1999), demeurer stable jusqu'en 2010, avant d'entamer une régression qui la ramènerait à l'indice 97 en 2020. La Vienne, avec la capitale régionale, présente une évolution proche de la moyenne nationale.. La Charente-Maritime, qui est l'autre département moteur, décrocherait après 2015, avec un effectif d'âge actif ramené quasiment à son niveau de 1999 en 2020. Et les deux départements médians sont déjà en phase d'érosion, avec une accélération des baisses après 2010.

- L'indice de remplacement de la population en âge de travailler

Seule la Vienne aurait encore un indice de remplacement positif en ... 2005. Les trois autres départements passeraient rapidement à des valeurs proches de celles du Massif Central, avec des relèves fortement déficientes. Vu autrement, trois départements sur quatre arriveraient vers 2020 avec plus de 1,5 « quinquas+ » par jeune entrant (15-29 ans). Et malgré la résistance relative de la Vienne, la région se retrouverait à -5 % en 2010, à -9% en 2020.

- Le taux d'emploi

L'emploi semble ici contre-cyclique par rapport aux conjonctures nationales. Un point haut de l'emploi fut atteint en 1987 – à 5 % sous le haut de 1998.

Mais avec une population en âge de travailler qui n'a varié que de 1,6 % depuis 10 ans, les évolutions du taux d'emploi sont quasiment celles de l'emploi lui-même. Après le creux dans la zone des 52 % au tournant des années 1990, le taux est revenu depuis la moitié de la décennie dans la zone juste au-delà des 60 %. La stabilité de la population en âge de travailler se prolongeant comme on l'a vu, le taux d'emploi ne serait qu'à peine modifié en cas d'emploi stagnant. Avec 1 % l'an de croissance de l'emploi, le taux arriverait vers 2010 dans la zone des 65 %, et au-delà de 71 % avec 2 % de croissance annuelle.

Même si les projections récentes portent à une situation moins tendue, il n'en demeure pas moins que beaucoup va dépendre de la flexibilité des taux d'activité.

- L'offre de travail

Déjà depuis la fin des années 1980, faute d'aucun afflux démographique significatif, les adaptations aux variations de l'emploi ont reposés sur les effets de participation, par désactivation d'actifs à la fin des années 1980, par retour d'inactifs au début des années 1990. La dernière demi-décennie, a été marquée par l'atonie de chacune des composantes : tout au plus quelques baisses nettes de chômage par sortie d'activité. Si le développement de l'emploi devait se confirmer, l'ajustement ne pourrait venir que d'une activation d'inactifs.

Certes, des inactifs activables, il en reste parmi les femmes d'âge intermédiaire, mais cela ne saurait suffire, pas plus que dans toute autre région relevant du même modèle. Et de manière générale, la correction que le glissement éducatif apporterait semble bien faible : à peine 1,5 % de population active sur dix ans.

- Age et genre

Le schéma du privilège d'emploi laissé aux baby boomers se retrouve pleinement ici : l'effectif des actifs de 45-54 ans a crû de 90 % sur la dernière décennie, alors que la population active ne croissait que de 15 %. Projeter la part de ces progressions qui nourrira le relèvement des taux d'emploi au-delà de 54 ans dans la décennie à venir n'est pas facile. Mais sur cette génération, le progrès éducatif s'est encore limité aux seuls hommes : le taux d'emploi des hommes de 55 à 64 ans y trouverait une majoration d'un dixième, mais pour les femmes, il faudra attendre la génération suivante.

- La mobilité régionale par âge

Nous retrouvons le profil classique de nombreuses régions françaises : de 1993 à 1998, 2 % de jeunes au départ chaque année, mais aussi plus de 1 % de quinquas de retour, partie pour « retour au pays », partie pour l'attrait côtier. Et cela sans guère de changement par rapport aux années 1985-1990.

- Les niveaux d'éducation

Les légers retards régionaux sur les parts de niveau supérieur sont largement compensés sur les niveaux moyens (bac), sans que les parts de niveau inférieur soient significativement différentes.

Cependant les progrès pour la décennie à venir apparaissent plus favorables qu'au plan national aux niveaux moyen et supérieur, et très certainement pour ce qui concerne les femmes. . .

- Conclusion

Les perspectives ouvertes au taux d'emploi semblent autoriser une poursuite de la croissance de l'emploi. Le problème majeur tient ici à la précocité des tensions en termes de relève des générations. Ajoutant à cela les glissements dans la distribution par niveau d'éducation, – on doit craindre une multiplication des tensions catégorielles. Par rapport à cette perspective, la meilleure parade théorique consisterait à miser sur ces glissements qualitatifs de la population active.

POITOU-CHARENTES

I. Indices démographiques : la population en âge de travailler

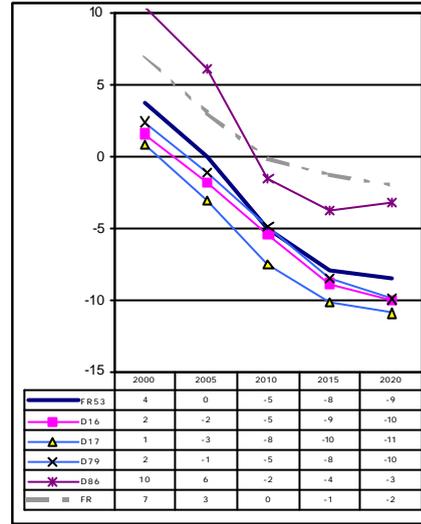
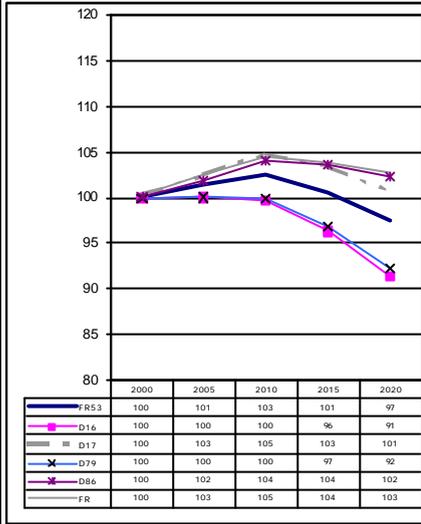
FR53 POITOU-CHARENTES		Population				PAT(15-64)			
		1999		2010		1999		2010	
Dépt		(x1000)	%	(x1000)	%	(x1000)	%	(x1000)	%
D16	CHARENTE(16)	340	20,7	336	20,0	214	20,6	213	20,0
D17	CHARENTE-MARITIME(17)	558	34,0	585	34,8	347	33,4	364	34,2
D79	DEUX-SEVRES(79)	344	21,0	342	20,4	216	20,9	216	20,3
D86	VIENNE(86)	399	24,3	419	24,9	261	25,1	271	25,5
FR53 POITOU-CHARENTES		1641	100	1682	100	1038	100	1065	100
FR53 en % de la France			2,8		2,8		2,7		2,7

Source : INSEE 2001
(Scénario central)

Indice de la PAT (15-64) (base100=1999)

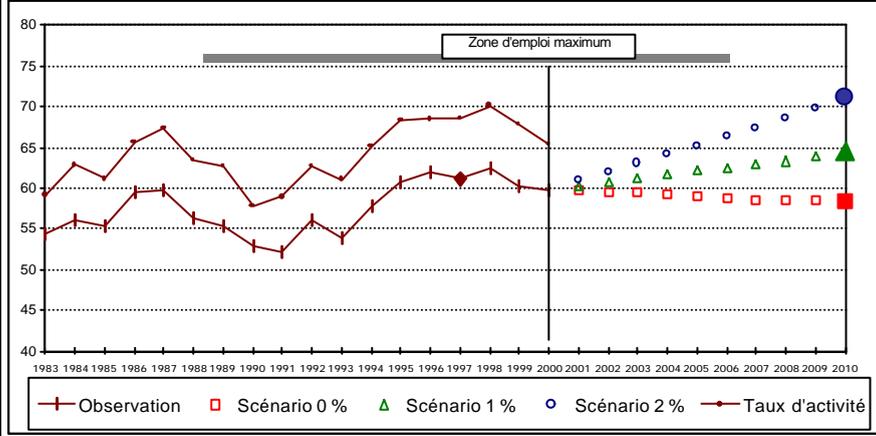
Indice de remplacement de la PAT

([20-29]-[55-64]) en % de [20-64]



II. Taux d'emploi (population de 15-64 ans) 1983-2000.

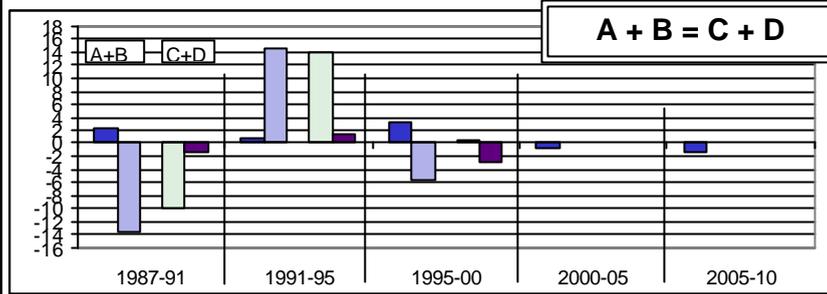
Projection selon 3 scénarios d'évolution de l'emploi - 2000-2010



III. Décomposition des variations de la population active (1987-2010)

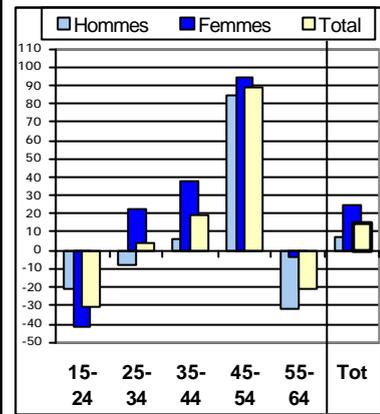
A = Variation par effet démographique
 B = Variation par effet de participation
 C = Variation de l'emploi
 D = Variation du chômage

Exprimé en % de la population active de début de période



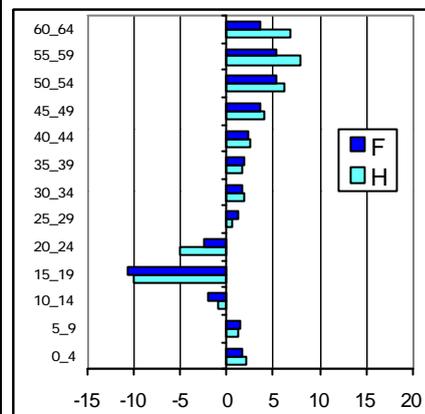
IV. Variation de la population active par genre et âge, 1990-2000

(en % de l'effectif de début de période)



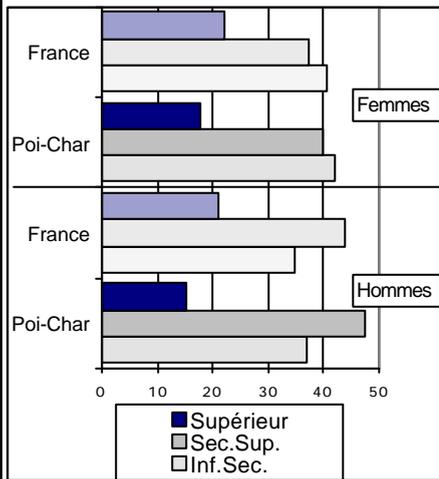
V. Taux (%) de migration quinquennale par genre et âge, 1993-1998

(en % de l'effectif de début de période)

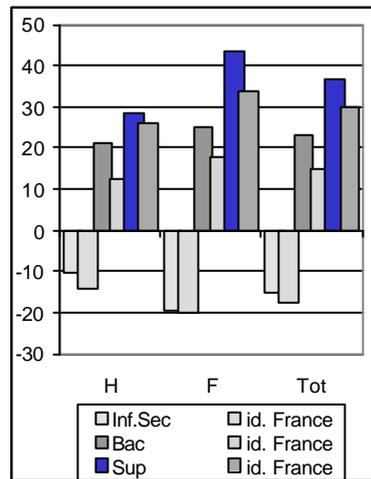


VI. La population de 25-64 ans par genre et niveau d'éducation

Répartition (%) en 2000



Variation (%) d'effectif 2000-2010



SUD-OUEST AQUITAINE (FR61)

- Les indices démographiques

- La population en âge de travailler

L'évolution régionale serait légèrement plus favorable qu'en moyenne nationale, avec un effectif d'âge actif allant à l'indice 107 en 2010 contre 105 (base 100 en 1999). Mais, ici encore, le facteur urbain est un élément de polarisation. La Gironde, avec quasiment la moitié de l'effectif régional, verrait son effectif d'âge actif arriver à l'indice 109 en 2010, quasiment 111 en 2020. Les quatre autres départements, en 2020, s'étagent entre des progressions résiduelles – indice 105 dans les Landes, 103 en Pyrénées Atlantiques – et des régressions plus rapides – indice 97 en Dordogne, 95 en Lot-et-Garonne.

- L'indice de remplacement de la population en âge de travailler

La polarisation entre la Gironde et le reste de la région apparaît ici de manière encore plus nette : seul ce département garde un indice de remplacement positif, collant à la courbe nationale. Les quatre autres seront passés au négatif dès avant 2005, et seraient en 2020 dans la zone -7 à -14 %, soit des valeurs de Massif Central. Au total de la région, on serait à un indice significativement négatif, soit -6%.

- Le taux d'emploi

L'emploi en Aquitaine était resté étale entre 1983 (indice 100) et 1993 (indice 103). A contre-cycle par rapport aux conjonctures nationales, trois années de croissance de l'emploi amenèrent l'indice à 117 en 1996. L'enquête sur les Forces de Travail le montre toujours à ce niveau en 2000.

Le taux d'emploi n'a donc atteint la barre des 60 % qu'en 1995, et progresse lentement jusqu'à 61,5 % en 2000.

Un emploi durablement stagnant le ramènerait à 58 % en 2010. Avec 1 % l'an de croissance de l'emploi, le taux d'emploi progresserait à peine – autour de 64 % en 2010. Avec 2 % l'an, il atteindrait quasiment les 71 % en 2010.

Ces niveaux et ces évolutions ne suggèrent pas l'apparition de fortes contraintes d'offre avant la deuxième décennie du siècle.

- L'offre de travail

La forte création d'emplois, de 1993 à 1996, fut pourvue grâce à une activation soutenue des inactifs : les apports démographiques ne fournissaient pas le quart des besoins, et la possibilité d'une activité semble même avoir gonflé les files d'attente du chômage. Pour la dernière demi-décennie, l'apport démographique a suffi pour pourvoir les deux tiers d'une création ralentie d'emploi. Mais l'apport de la démographie reste à peine positif au cours de la décennie à venir, et la création d'emplois reposerait donc à nouveau, et totalement, sur la capacité d'activer des inactifs.

L'apport du glissement éducatif, estimé à 1,5 % de population active sur 10 ans, n'y suffirait pas.

- Age et genre

La progression de la part des femmes dans l'emploi se poursuivra, avec des possibilités d'activité salariée pour les femmes significatives à tous les âges. Ceci dispense relativement, si l'on s'en tient au court terme, de dépendre d'un relèvement des taux d'emploi des « quinquas+ ». Cela étant, un tel relèvement adviendra déjà par effet éducatif : l'effectif actif de 55-64 ans y trouverait une croissance de 7 à 8 %.

Ceci confirme au total que les croissances d'emploi pourraient se répartir sur les différentes faces du marché du travail, sans dépendre d'aucune en particulier.

- La mobilité régionale par âge

Le profil général des mobilités par âge semble demeurer extrêmement stable entre 1985-90 et 1993-98. Mais c'est un profil spécifique, avec des entrées relativement uniformes, autour de 0.5 % par an, quel que soit l'âge – sauf pour les jeunes autour de 20 ans, où il y a des sorties de faible ampleur, de l'ordre d'un tiers de pour cent par an. Région d'attraction dès lors, dont les arguments seraient ceux du Midi en général, et du Midi côtier en particulier.

- Les niveaux d'éducation

Les distributions par genre et niveau d'éducation sont proches des moyennes nationales – et donc plus avancées qu'elles ne le sont dans l'ensemble des régions de la moitié nord du pays hormis l'Ile-de-France.

En termes de progression d'une génération à l'autre, sur les dix ans à venir, on se retrouve à nouveau proche des moyennes nationales : progression d'un tiers des effectifs de niveau supérieur, d'un neuvième de ceux du niveau bac, et recul d'un sixième des effectifs du niveau inférieur.

- Conclusion

Peu de contraintes d'offre apparaissent à l'horizon 2010, malgré un vieillissement démographique soutenu de la population en âge de travailler. Les progressions des niveaux éducatifs autorisent, autant qu'en moyenne nationale, des réaffectations qualitatives de la force de travail qui accompagneraient la croissance des effectifs globaux.

Le problème majeur, que ces réaffectations révéleront de manière encore plus nette, tient dans la polarisation entre le département de la capitale régionale et les autres, engagés dans un processus récessif au plan démographique.

AQUITAINE

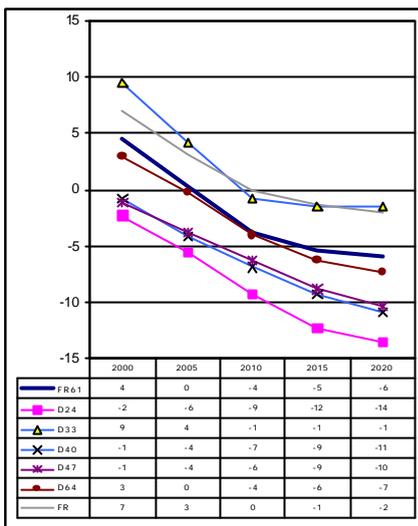
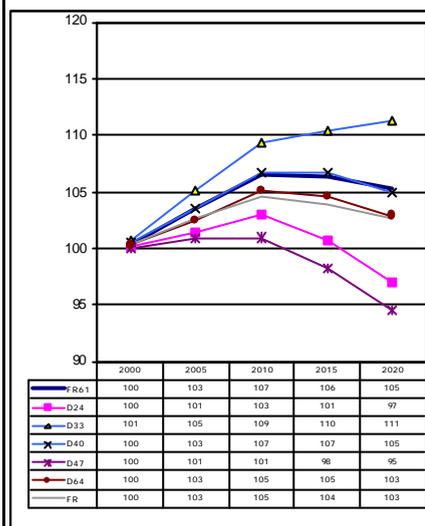
I. Indices démographiques : la population en âge de travailler									
FR61 AQUITAINE		Population				PAT(15-64)			
		1999		2010		1999		2010	
Dépt		(x1000)	%	(x1000)	%	(x1000)	%	(x1000)	%
D24	DORDOGNE(24)	389	13,4	395	12,8	237	12,7	244	12,3
D33	GIRONDE(33)	1287	44,2	1404	45,5	853	45,7	933	46,9
D40	LANDES(40)	328	11,3	346	11,2	205	11,0	219	11,0
D47	LOT-ET-GARONNE(47)	305	10,5	307	10,0	188	10,1	190	9,6
D64	PYRENEES-ATLANTIQUES(64)	600	20,6	629	20,4	383	20,5	402	20,2
FR61 AQUITAINE		2909	100	3082	100	1866	100	1988	100
FR61 en % de la France			5,0		5,0		4,9		5,0

Source : INSEE 2001
(Scénario central)

Indice de la PAT (15-64) (base100=1999)

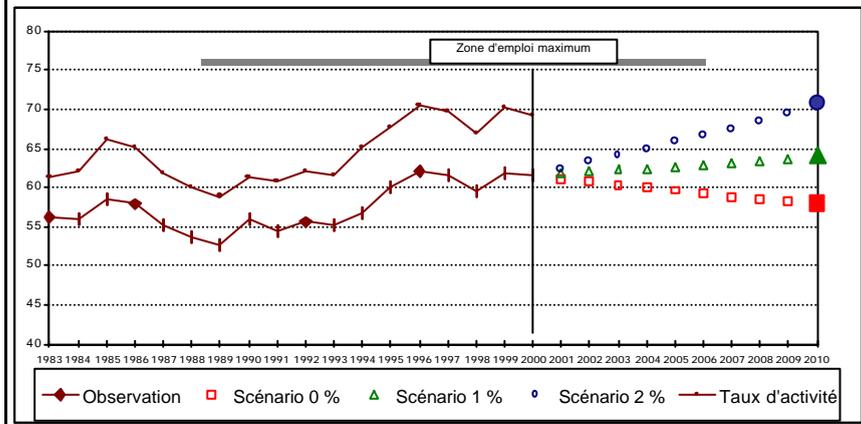
Indice de remplacement de la PAT

((20-29]-[55-64]) en % de [20-64]



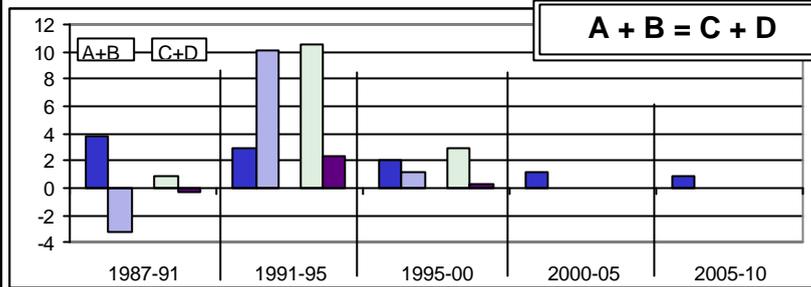
II. Taux d'emploi (population de 15-64 ans) 1983-2000.

Projection selon 3 scénarios d'évolution de l'emploi - 2000-2010



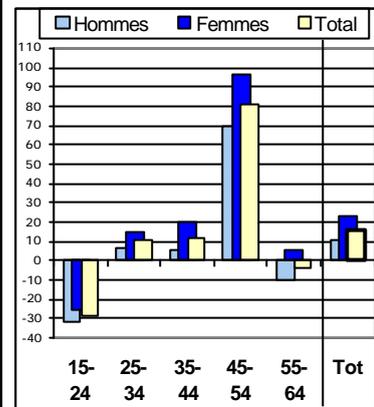
III. Décomposition des variations de la population active (1987-2010)

A = Variation par effet démographique
 B = Variation par effet de participation
 C = Variation de l'emploi
 D = Variation du chômage
 Exprimé en % de la population active de début de période



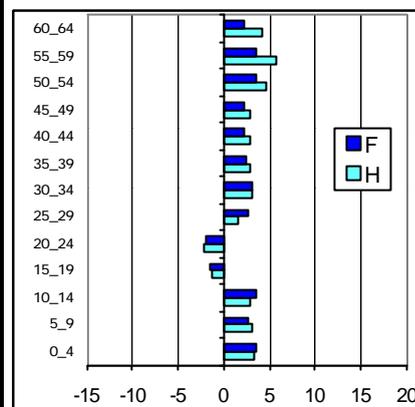
IV. Variation de la population active par genre et âge, 1990-2000

(en % de l'effectif de début de période)



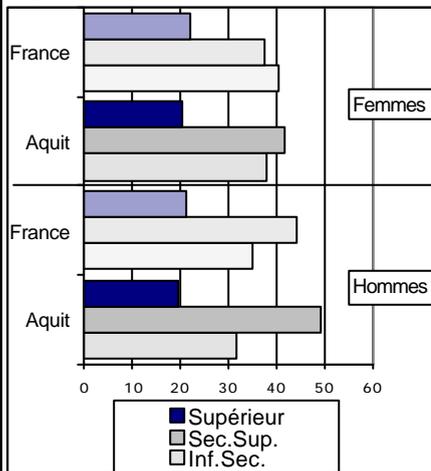
V. Taux (%) de migration quinquennale par genre et âge, 1993-1998

(en % de l'effectif de début de période)

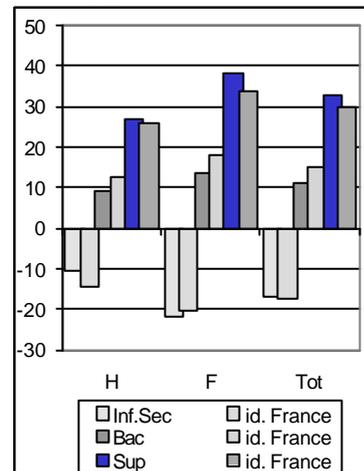


VI. La population de 25-64 ans par genre et niveau d'éducation

Répartition (%) en 2000



Variation (%) d'effectif 2000-2010



MIDI-PYRENEES (FR62)

- Les indicateurs démographiques

- La population en âge de travailler

La somme des huit départements voit l'effectif de la population en âge de travailler croître à un rythme plus soutenu que la moyenne nationale : la croissance est légèrement plus importante jusqu'en 2010, mais il y aurait ensuite stabilité de l'effectif, alors que la moyenne nationale connaîtrait une érosion lente.. Mais d'une manière qui n'est aussi affirmée dans aucune autre région, on voit ici le département de la ville maîtresse confisquer l'essentiel de la croissance régionale. La Haute-Garonne, qui faisait 41 % de l'effectif d'âge actif en 1999, en ferait 45 % en 2010, et 49 % en 2020, étant alors à l'indice 129 (base 100 en 1999). Résiste le Tarn-et-Garonne, proche de l'évolution nationale. Mais six départements arrivent en 2020 avec un effectif amputé de 5 % (le Lot) à 15 % (l'Aveyron), subissant l'effet « Massif Central ». Le schéma est donc fortement polarisé, avec sept départements jouant le rôle de vivier pour le huitième.

- L'indice de remplacement de la population en âge de travailler

De manière cohérente, l'indice de remplacement de la population d'âge actif reste bien positif dans le département de Toulouse, mais ce n'est que de justesse (+2 % en 2010). Mais il prend, dans les sept autres, des valeurs s'étageant de -5 à -10 en 2010, de -10 à -15 % à l'horizon 2020. On se trouve ici dans le risque d'un processus de désertification des départements ruraux.

- Le taux d'emploi

L'EFT montre une évolution de l'emploi régional fortement cyclique. Avec des évolutions démographiques très progressives au dénominateur – soit +3% de population d'âge actif sur la décennie - le taux d'emploi épouse d'assez près l'allure de l'emploi lui-même. Le taux d'emploi a ainsi atteint les 65 % en 1992, perdu 8 points en deux ans, frôlé ensuite les 60 %, pour revenir à 64 % en 2000. Il faudrait de l'ordre de 0.7 % de croissance annuelle de l'emploi pour l'y maintenir sur 10 ans. Avec 1% l'an, le taux d'emploi atteindrait 66 % en 2010, et 73 % avec 2 % l'an de croissance.

L'apparition de contraintes d'offres dépendra donc des rythmes de croissance de l'emploi : au-delà de 1 % l'an, les tensions pourraient se multiplier.

- L'offre de travail

Les à-coups de l'emploi ont été gérés, pour l'essentiel, par la compensation des niveaux de participation, sans dérive massive du chômage. Pour les années 1987-91, un relèvement du chômage accompagna certes la création d'emploi, signe d'un afflux d'inactifs en haute conjoncture. Mais les deux dernières demi-décennies montrent des réponses sans sur-réaction : au début des années 1990, un surcroît de chômage s'ajoute aux désengagements en phase de baisse de l'emploi. Et l'accélération de la création d'emplois, pourvus pour un quart par l'afflux démographique et pour le solde par l'appel aux inactifs, finit cette fois par mordre sur le chômage. Avec le quasi-épuisement de l'apport démographique

dans la décennie à venir, la création d'emploi dépendra d'une activation suffisante d'inactifs. L'effet éducatif serait limité à 1,5 % de population active, soit la moyenne nationale.

- Genre et âge

En cas de croissance significative de l'emploi, la limite des possibilités du côté des femmes d'âge intermédiaire ramènera rapidement la priorité vers les travailleurs vieillissants. Avec le vieillissement démographique massif, hors le Tarn-et-Garonne, le caractère limité de l'effet éducatif – soit 5 à 6 % d'accroissement des actifs de 55-64 ans – contribuera à resserrer des marges qu'il sera pourtant urgent d'élargir.

- La mobilité régionale par âge

Le schéma général est semblable à celui de l'Aquitaine : une métropole locale limite immédiatement les départs de jeunes autour de 20 ans, qui ne dépasseraient pas ici 0,5 % l'an. Mais il faut noter qu'ici les départs se font après, et non pas avant vingt ans, ce qui relativise le motif des études. Sur le reste des âges, il y a attraction claire, avec des taux d'entrée de l'ordre de 0,5 à 1 % par an, sans changement significatif par rapport à la fin des années 1980.

- Les niveaux d'éducation

La distribution par niveau d'éducation montre ici un profil indubitablement plus avancé qu'en moyenne nationale : en 2000, dans la population de 25-64 ans, la région affiche de 1 à 2 % de niveau supérieur en plus, de l'ordre de 4 % de niveau bac en plus, et donc, par déduction, de l'ordre de 5 % de niveau inférieur en moins.

Le fait que l'avantage de la région procède plus des distributions des quadras et quinquas qu'à une avance des générations plus jeunes montre que la région a commencé plus tôt l'effort de formation. Cela suggère également que les immigrations, attestées au point précédent, concerneraient ici des personnes plutôt plus qualifiées.

Logiquement, les progressions, pour la décennie à venir, seraient moins marquées qu'en moyenne nationale. Mais la baisse d'un quart des effectifs du niveau inférieur rappelle l'obligation de développer l'emploi sur un plan qualitatif.

- Conclusion

L'image que l'on peut avoir de Toulouse attirant la compétence en nombre sort renforcée de ces éléments statistiques. Mais à cette dépendance, s'ajoute celle d'une vulnérabilité démographique, qui pose des limites à une croissance purement quantitative de l'offre de travail. Le développement d'activités qualifiées semble être la réponse à des questions. Reste le problème des inégalités entre les territoires de la région.

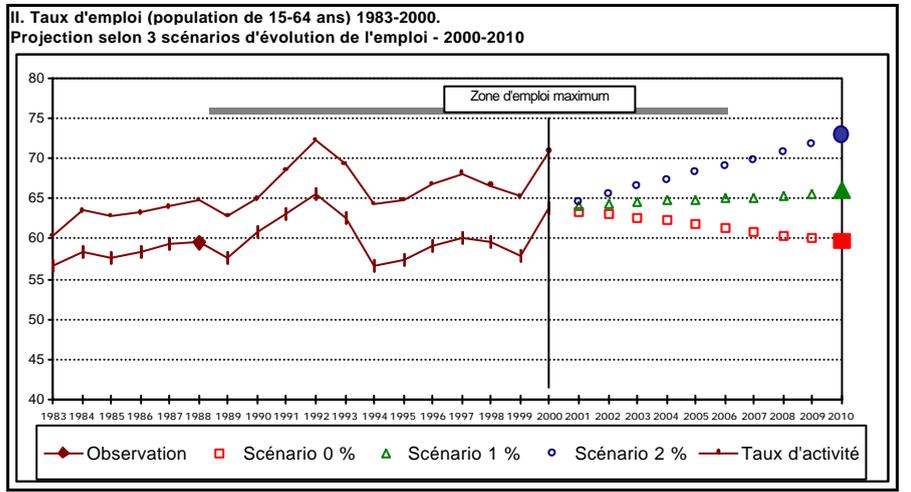
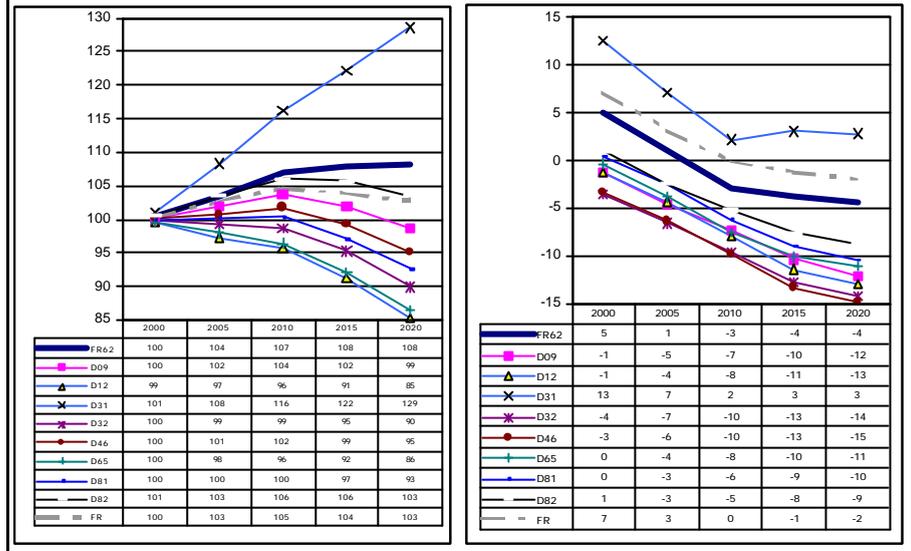
MIDI-PYRENEES

I. Indices démographiques : la population en âge de travailler

FR62 MIDI-PYRENEES	Population				PAT(15-64)			
	1999		2010		1999		2010	
Dépt	(x1000)	%	(x1000)	%	(x1000)	%	(x1000)	%
D09 ARIEGE(9)	137	5,4	139	5,1	83	5,1	86	4,9
D12 AVEYRON(12)	264	10,3	253	9,3	161	9,8	154	8,8
D31 HAUTE-GARONNE(31)	1046	41,0	1226	45,0	712	43,5	828	47,2
D32 GERS(32)	173	6,8	170	6,3	105	6,4	104	5,9
D46 LOT(46)	160	6,3	162	6,0	97	5,9	99	5,6
D65 HAUTES-PYRENEES(65)	223	8,7	217	8,0	140	8,6	135	7,7
D81 TARN(81)	344	13,5	343	12,6	212	12,9	213	12,1
D82 TARN-ET-GARONNE(82)	206	8,1	216	7,9	128	7,8	135	7,7
FR62 MIDI-PYRENEES	2553	100	2726	100	1639	100	1754	100
FR62 en % de la France		4,4		4,5		4,3		4,4

Source : INSEE 2001
(Scénario central)

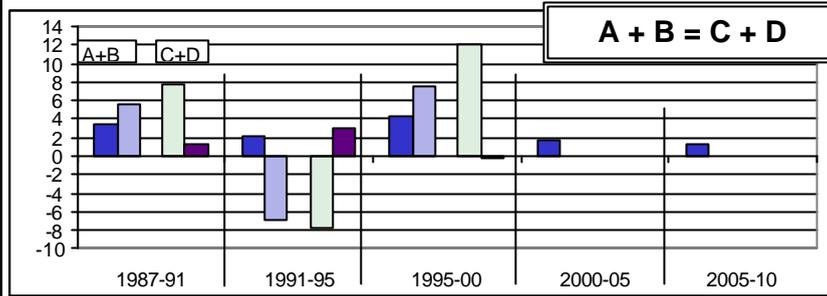
Indice de la PAT (15-64) (base100=1999) **Indice de remplacement de la PAT**
([20-29]-[55-64]) en % de [20-64]



III. Décomposition des variations de la population active (1987-2010)

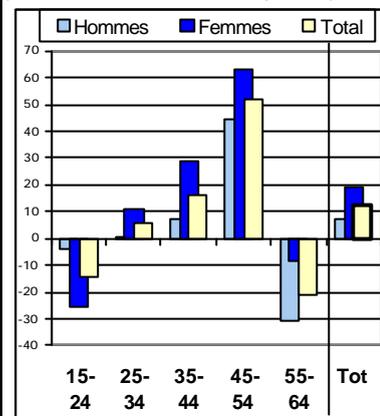
A = Variation par effet démographique
 B = Variation par effet de participation
 C = Variation de l'emploi
 D = Variation du chômage

Exprimé en % de la population active de début de période



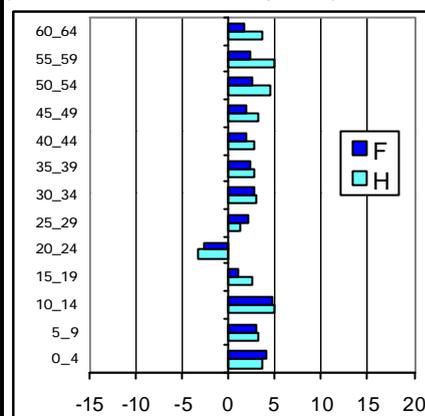
IV. Variation de la population active par genre et âge, 1990-2000

(en % de l'effectif de début de période)



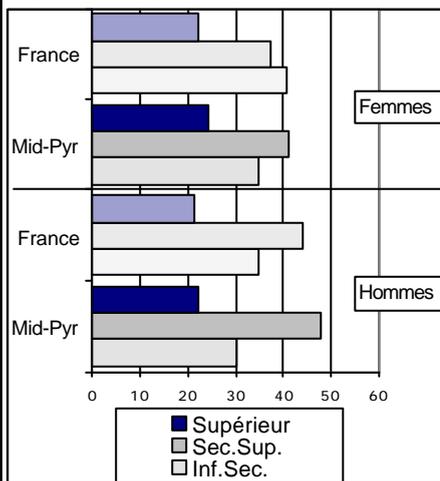
V. Taux (%) de migration quinquennale par genre et âge, 1993-1998

(en % de l'effectif de début de période)

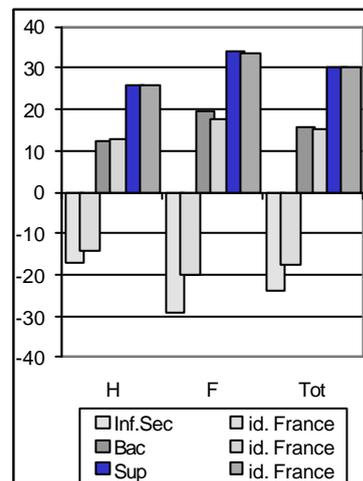


VI. La population de 25-64 ans par genre et niveau d'éducation

Répartition (%) en 2000



Variation (%) d'effectif 2000-2010



LIMOUSIN (FR63)

- Les indices démographiques

- La population en âge de travailler

Le Limousin figure parmi les quelques régions d'Europe les plus marquées par le retournement démographique – même si les perspectives de régression se sont légèrement atténuées avec les dernières projections, avec une population en 2010 portée à 698.000 contre 686.000 (projections 1995). S'agissant de la région la moins peuplée de la France continentale – avec 1.1 % de la population française – , la taille absolue pose des problèmes supplémentaires : en deçà d'un certain effectif total, un marché du travail présentera naturellement un éventail peu flexible de qualifications . Et les périodes de mutation des techniques et des métiers amplifient ces effets défavorables liés à la taille.

En moyenne régionale, l'effectif d'âge actif reviendrait de l'indice 100 en 1999 à l'indice 99 en 2010, mais il plongerait à l'indice 91 en 2020. La Haute-Vienne, avec Limoges et la moitié des effectifs régionaux, ne serait alors qu'à l'indice 94, mais la Creuse serait à l'indice 85 – notons que les projections issues du recensement de 1990 plaçaient l'effectif de 2020 en retrait de 20 % sur celui projeté pour 1999.

- L'indice de remplacement de la population en âge de travailler

Même par rapport à une France dominée par une Ile-de-France macrocéphale, Limoges est un cas de sur-concentration : près d'un quart de la population de la région, ou la moitié de celle du département. Mais à cette échelle-là, le vivier périphérique ne peut suffire. Dès lors, même la Haute-Vienne voit l'indice de remplacement de la population d'âge actif passer au négatif dès avant 2010. A l'autre extrémité, Corrèze et Creuse seraient respectivement, en 2020, à - 13 et - 15 % soit trois jeunes de 20-29 ans pour quatre personnes de 55-64 ans.

- Le taux d'emploi

Les très fortes variations cycliques sont un signe de dépendance par rapport à un nombre limité d'activité, et donc de fragilité. Entre 1983 et 2000, l'emploi du Limousin , par rapport à un indice 100 en 1987, a ainsi connu quatre points bas en dessous de l'indice 102, entrecoupés de quatre points hauts au-dessus de l'indice 110 – dont l'indice à 112 de 2000.

On retrouve l'essentiel de ces fluctuations dans le taux d'emploi : des planchers autour de 55 %, des plafonds autour de 60%. Erosion de la population d'âge actif aidant, le plafond de 2000 pousse le taux d'emploi à 62 %. Et, pour un effectif d'âge actif légèrement déclinant entre 2000 et 2010, même un emploi stagnant suffit à maintenir le taux d'emploi. Avec 1 % l'an de croissance de l'emploi, le taux d'emploi arriverait à 69 % en 2010, et à 76 % avec 2 %. La contrainte démographique est donc très forte, qui amènerait toute croissance d'emploi dépassant un tant soit peu le 1 % l'an à provoquer de fortes tensions d'offre.

- L'offre de travail

Dans une situation de quasi-neutralité démographique nous avons vu les variations de l'emploi être intégralement gérées par des variations de participation, avec très peu d'ajustements complémentaires par le chômage. Dans la phase d'érosion démographique allant s'accéléralant au cours de la prochaine décennie, on ne peut donc s'attendre à voir un accroissement de l'emploi pourvu autrement que par de nouveaux afflux d'inactifs, ou des moindres retraits d'actifs. La contribution qu'apporterait à ceci l'effet éducatif semble globalement marginal : 1,5 % de population active en plus sur 10 ans corrigerait à peine une érosion démographique de la population active de l'ordre de 5 %.

- Genre et âge

Qu'avec un taux d'emploi à 62 % on ait déjà quasiment 47 % de femmes dans l'emploi, en 2000, illustre la réactivité du marché du travail. Mais cela signifie aussi qu'il doit rester peu de femmes activables dans les âges intermédiaires – ce que les niveaux atteints par les taux d'emploi dans ces âges confirment pleinement. Dès lors toute activation supplémentaire devrait porter sur les jeunes et sur les « quinquas », hommes ou femmes.

On observe, pour 1990-2000, que les femmes ont assuré la plus grande part des ajustements, et que hormis pour la génération des baby boomers (45-54), l'emploi a décliné dans tous les autres groupes d'âge. Il est alors patent que toute croissance de l'emploi au cours de la décennie à suivre devra passer, au minimum, par le maintien en emploi d'une part supérieure de ces baby boomers passant à la tranche d'âge 55-64 ans. L'on s'aperçoit d'ailleurs que l'effet éducatif spécifique à ces groupes d'âge sont conséquents : 6 % d'accroissement des actifs parmi les hommes de 55-64 ans, mais 13 % pour les femmes. Et rien que cela garantit un certain « vieillissement actif » des actifs.

- La mobilité régionale par âge

On constate le départ d'à peu près 1 % par an des jeunes autour de 20 ans, retours partiels dans la trentaine et la quarantaine - avec les enfants - mais plus nombreux dans la cinquantaine, provoquant 1 % par an d'accroissement des effectifs de ces âges. Et ce profil semble stable entre 1985-90 et 1993-98. Il est patent que dans des régions de récession démographiques ces départs aux âges clefs du dynamisme démographique deviennent facteurs d'accélération du déclin.

- Les niveaux d'éducation

Nous retrouvons ici un schéma marqué par un retard sur la moyenne nationale : 4 à 5 % de niveau supérieur en moins pour les 25-64 ans de 2000, mais 6 % de niveau « bac » en plus, et donc un petit peu de niveau inférieur en moins. Sur la génération plus jeune des 25-34 ans, les écarts sont du même ordre. Les progressions des effectifs par niveau d'éducation, sur la décennie à venir, seront alors du même ordre qu'en moyenne nationale, avec juste une réduction plus forte des effectifs du niveau inférieur. Et ceci accentuera les difficultés de recrutement de travailleurs peu qualifiés s'ajoutant aux « effets de taille » défavorables qui sont ceux d'une région peu peuplée.

- Conclusions

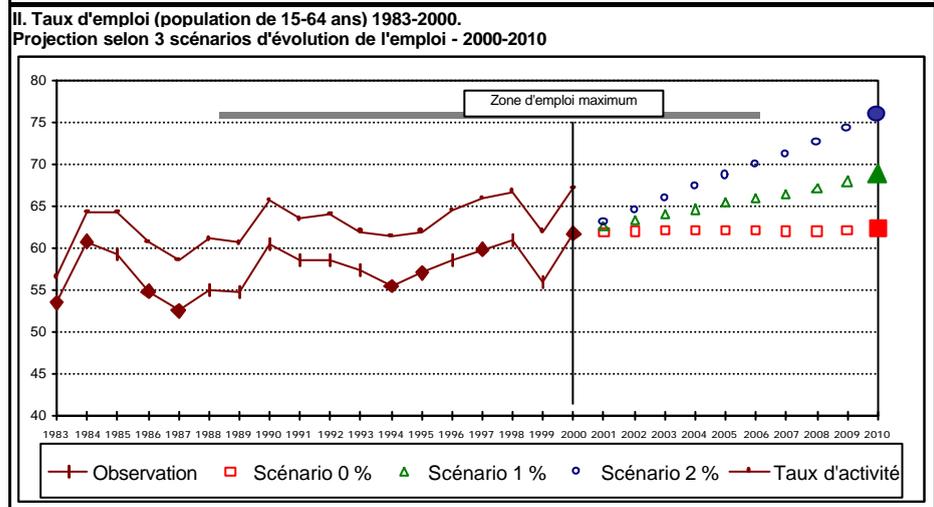
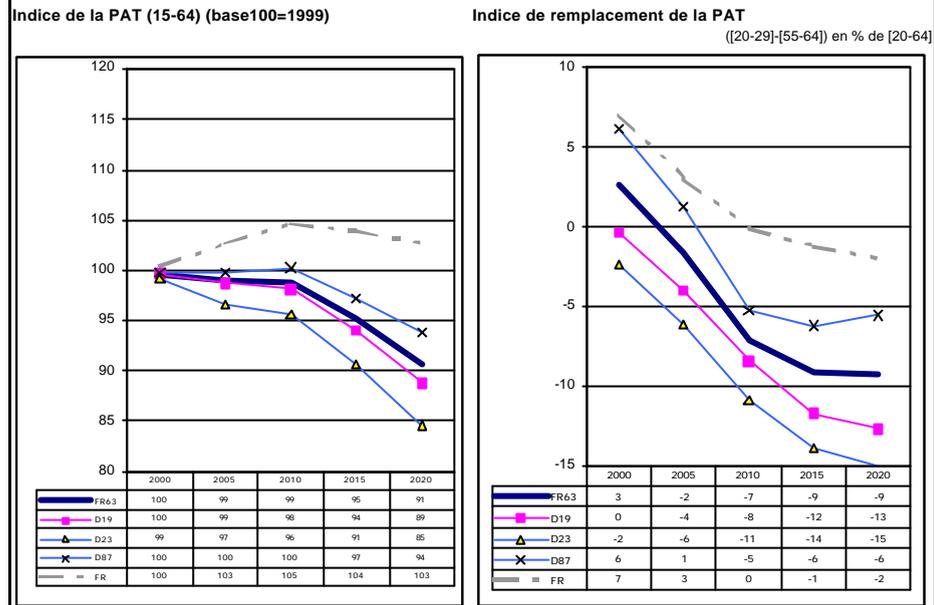
Avec de telles contraintes de nature démographique sur l'offre de travail à l'horizon de la prochaine décennie, on se retrouve obligé de déplacer le débat vers les dimensions qualitatives de l'emploi – dimensions sur lesquelles le Limousin ne présente aucun handicap manifeste. Cela signifie alors que les effets d'entraînement soient recherchés sur des stratégies de niche et sur le développement d'un travail plus qualifié.

LIMOUSIN

I. Indices démographiques : la population en âge de travailler

FR63 LIMOUSIN	Population				PAT(15-64)			
	1999		2010		1999		2010	
Dépt	(x1000)	%	(x1000)	%	(x1000)	%	(x1000)	%
D19 CORREZE(19)	233	32,7	226	32,4	143	32,2	141	32,0
D23 CREUSE(23)	125	17,5	117	16,8	73	16,5	70	16,0
D87 HAUTE-VIENNE(87)	354	49,8	355	50,8	228	51,2	228	52,0
FR63 LIMOUSIN	711	100	698	100	444	100	439	100
FR63 en % de la France		1,2		1,1		1,2		1,1

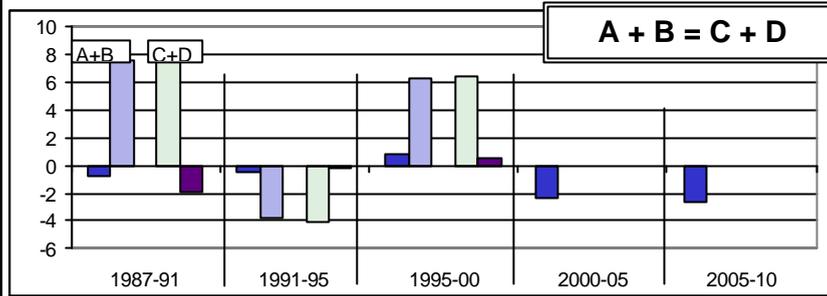
Source : INSEE 2001 (Scénario central)



III. Décomposition des variations de la population active (1987-2010)

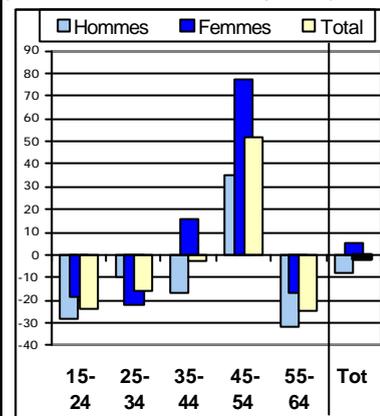
A = Variation par effet démographique
 B = Variation par effet de participation
 C = Variation de l'emploi
 D = Variation du chômage

Exprimé en % de la population active de début de période



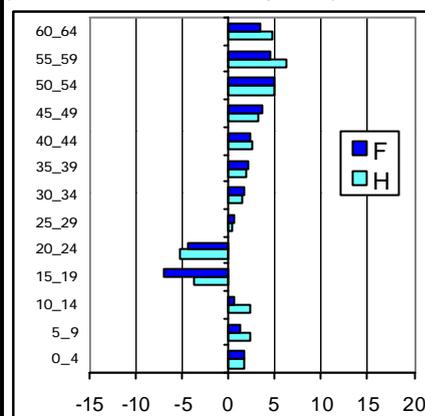
IV. Variation de la population active par genre et âge, 1990-2000

(en % de l'effectif de début de période)



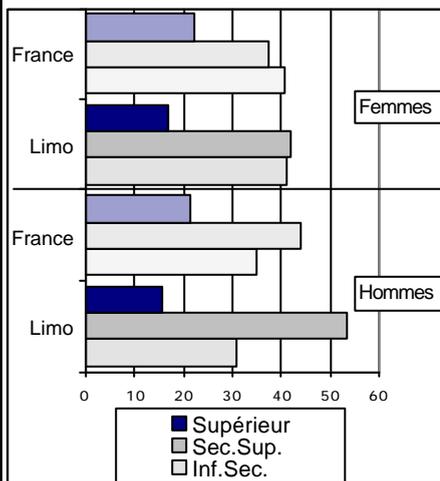
V. Taux (%) de migration quinquennale par genre et âge, 1993-1998

(en % de l'effectif de début de période)

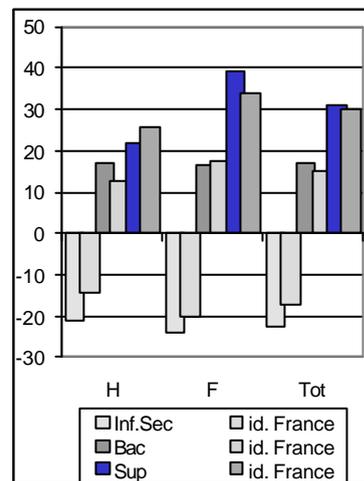


VI. La population de 25-64 ans par genre et niveau d'éducation

Répartition (%) en 2000



Variation (%) d'effectif 2000-2010



CENTRE-EST

RHONE-ALPES (FR71)

- Les indices démographiques

- La population en âge de travailler

L'effectif d'âge actif de l'ensemble des huit départements demeurerait proche de l'indice 107 entre 2010 et 2020 (base 100 en 1999). Mais la projection mettrait la Haute-Savoie et l'Ain à l'indice 120 – en progression toujours, mais en nettement moins considérable que ne le suggéraient les projections basées sur le recensement de 1990. A l'autre extrême, la Loire serait sous l'indice 90 en 2020. Entre ces extrêmes, un étagement de progressions lentes - entre les indices 104 et 108 à l'horizon 2010 pour 105 en moyenne nationale - plutôt qu'une polarisation.

- L'indice de remplacement de la population en âge de travailler

La région doit à ses départements plus urbanisés – Rhône certainement, mais aussi Isère – un indice de remplacement de la population d'âge actif légèrement plus favorable, en moyenne régionale, que la moyenne nationale, n'arrivant à zéro qu'en 2020. A l'autre extrême, l'Ardèche, avec un indice déjà négatif aujourd'hui, se retrouverait à – 9 % en 2020. Avec des valeurs en 2020, entre 4 et 5 %, l'effet « Massif Central » pèse dans le département de la Loire et s'étend à la Drôme.

- Le taux d'emploi

L'évolution de l'emploi semble contra-cyclique par rapport aux conjonctures nationales : relativement stable jusque 1992 (base 100), l'emploi passe à l'indice 112 en 1996, et revient à l'indice 110 en 2000.

Cela aura fait osciller le taux d'emploi entre 58 et 64 %, l'amenant à 62 % en 2000, soit près de la moyenne nationale. Dans cette zone, les marges de croissance seront réputées suffisantes, à moins d'un écroulement démographique. De fait, avec 1% l'an de croissance de l'emploi, le taux d'emploi arriverait à 64 % en 2010, et à 71 % avec 2% l'an. Avec de telles évolutions, on ne devrait pas s'attendre à des tensions d'offres significatives à l'horizon 2010, sauf à des niveaux locaux ou catégoriels.

Il est noter que la région compterait en 2000 près de 74 000 frontaliers travaillant en Suisse – soit 60 % des frontaliers français opérant en Suisse, ou une personne en emploi sur trente dans la région.

- L'offre de travail

Avec un apport démographique à la population active compris entre 0,5 et 0,8 % par an au cours des dernières années, il a logiquement appartenu aux effets de participation de sur-réagir à l'emploi : sorties massives lorsque l'emploi est atone, comme en 1987-91 ou en 1995-2000, et, en phase de création soutenue d'emplois, entrées massives, jusqu'à l'encombrement des files d'attente du chômage.

Pour la décennie à venir, un afflux démographique résiduel de l'ordre de 0,3 % par an élargira modérément les marges, avec un effet qui n'ajouterait pas plus que 1% sur la décennie, ou 0,1 % par an, à la population active.

- Genre et âge

L'effectif de femmes actives a crû d'un cinquième au cours de la dernière décennie, contre 7 % pour les hommes. Avec une part montée à 45.5 % de femmes dans l'emploi, en 2000, les croissances par genre vont devoir se rapprocher.

Avec une offre qui demeure large, le relèvement des taux d'emploi des « quinquas+ » ne sera pas ici une priorité de premier rang. Les zones métropolitaines retrouvent ici l'avantage de larges viviers de jeunes. Enfin, l'effet de masse de la région ajoute aux attraits qui conduisent à repousser les problèmes du vieillissement vers les périphéries.

- La mobilité régionale par âge

Entre montagne et plaine, la mobilité semble davantage interne à la région. Entre la région et le reste du pays, le profil des mobilités par âge est quasiment plat : même pas un demi-pour cent par an autour de 20 ans. Tout juste faut-il noter que, dans son ensemble, la région attire plutôt qu'elle ne rejette. Mais l'examen des mobilités entre les huit départements serait riche d'enseignements.

- Les niveaux d'éducation

A grande métropole, main-d'œuvre qualifiée : c'est ce que l'on retrouve clairement, avec, par rapport aux moyennes nationales, 2 % de niveau supérieur en plus (en 2000, pour les 25-64 ans) ; 1 % de niveau « bac » en plus, et donc, par solde, 3 % de niveau inférieur en moins. Avec des progrès entamés plus tôt, les écarts entre générations plus âgées et plus jeunes sont plutôt moindres.

Sur la décennie à venir, les croissances d'effectifs par niveau, par rapport aux moyennes nationales, sont légèrement plus élevées pour le niveau supérieur, quasiment un tiers en plus, soit un bon quart pour les hommes, presque quatre dixièmes pour les femmes. La croissance est plus lente pour les effectifs du niveau bac, et l'érosion des effectifs moins qualifiés est légèrement plus lente.

- Conclusions

En statique et en dynamique, ces schémas différentiels des distributions par niveau d'éducation sont communs à d'autres grandes métropoles anciennes. Ils semblent devoir favoriser à la fois un glissement vers des activités à forte valeur ajoutée et le maintien d'un marché du travail ouvert. Mais avec un dixième du pays, la région Rhône-Alpes ajoute un effet de taille qui élargirait les synergies. Et, très certainement, le maintien d'une aisance démographique relativement à d'autres régions, contribuera à limiter les tensions d'offre.

RHONE-ALPES

II. Indices démographiques : la population en âge de travailler

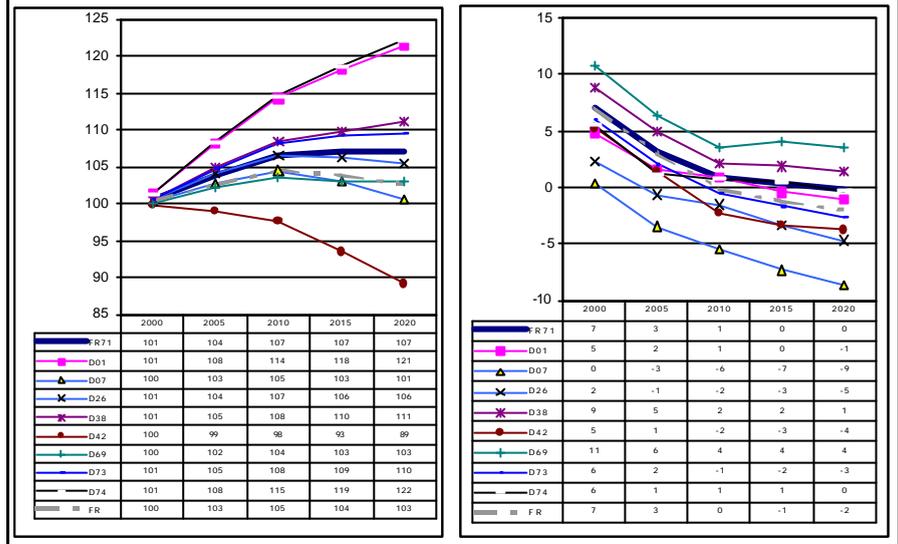
FR71 RHONE-ALPES		Population				PAT(15-64)			
		1999		2010		1999		2010	
Dépt		(x1000)	%	(x1000)	%	(x1000)	%	(x1000)	%
D01	AIN(1)	515	9,1	583	9,7	336	9,1	383	9,7
D07	ARDECHE(7)	286	5,1	297	4,9	179	4,8	187	4,7
D26	DROME(26)	438	7,8	465	7,7	278	7,5	296	7,5
D38	ISERE(38)	1093	19,4	1196	19,8	727	19,6	788	20,0
D42	LOIRE(42)	729	12,9	715	11,8	465	12,6	455	11,5
D69	RHONE(69)	1577	27,9	1655	27,4	1050	28,4	1088	27,6
D73	SAVOIE(73)	373	6,6	405	6,7	245	6,6	265	6,7
D74	HAUTE-SAVOIE(74)	631	11,2	724	12,0	421	11,4	482	12,2
FR71 RHONE-ALPES		5642	100	6040	100	3700	100	3946	100
FR71 en % de la France			9,6		9,9		9,7		9,9

Source : INSEE 2001
(Scénario central)

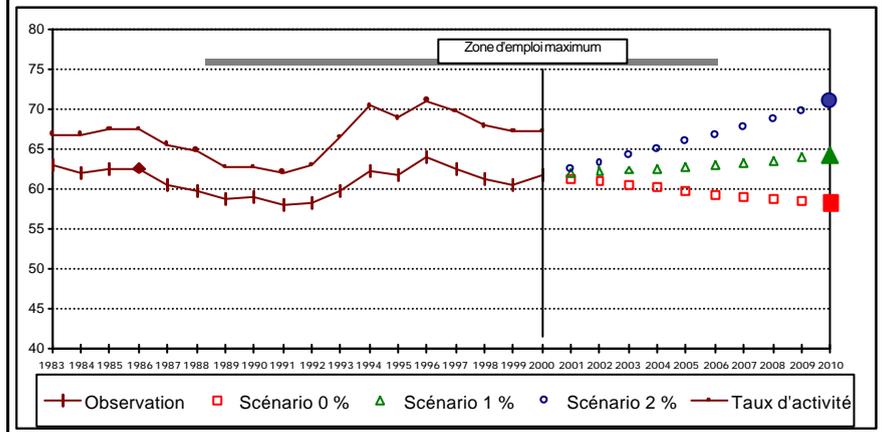
Indice de la PAT (15-64) (base100=1999)

Indice de remplacement de la PAT

((20-29)-[55-64]) en % de [20-64]

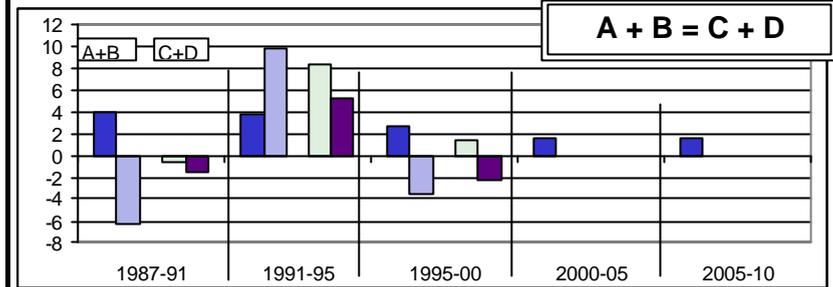


II. Taux d'emploi (population de 15-64 ans) 1983-2000.
Projection selon 3 scénarios d'évolution de l'emploi - 2000-2010



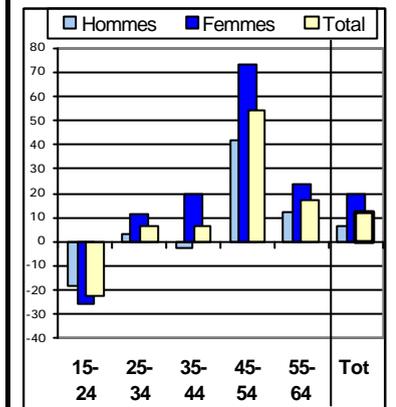
III. Décomposition des variations de la population active (1987-2010)

A = Variation par effet démographique
 B = Variation par effet de participation
 C = Variation de l'emploi
 D = Variation du chômage
 Exprimé en % de la population active de début de période



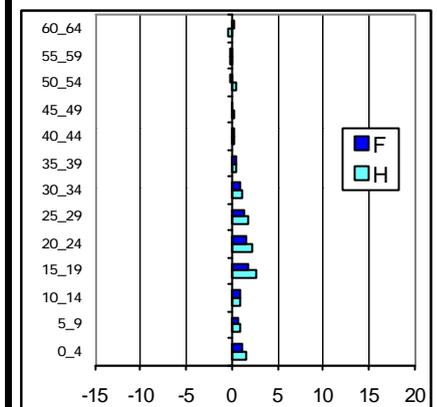
IV. Variation de la population active par genre et âge, 1990-2000

(en % de l'effectif de début de période)



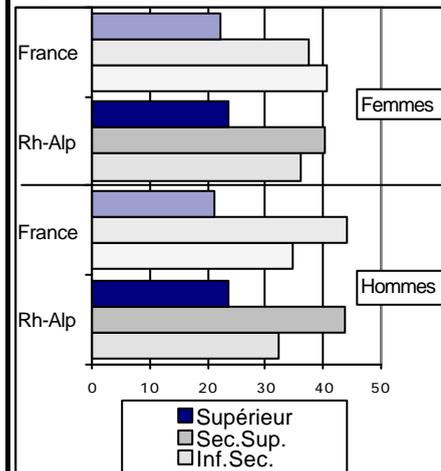
V. Taux (%) de migration quinquennale par genre et âge, 1993-1998

(en % de l'effectif de début de période)

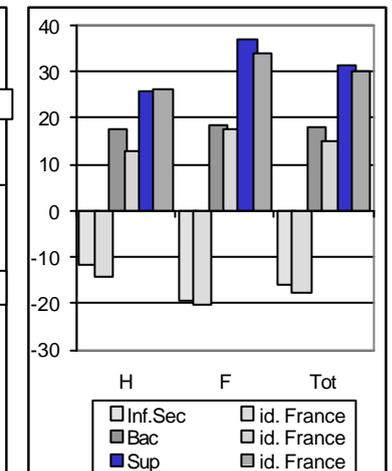


VI. La population de 25-64 ans par genre et niveau d'éducation

Répartition (%) en 2000



Variation (%) d'effectif 2000-2010



AUVERGNE (FR72)

- Les indices démographiques
 - La population en âge de travailler

Revenant vers le Massif Central, nous retrouvons les démographies récessives. L'effectif d'âge actif subirait une érosion lente jusqu'en 2010 (indice 98 en base 100 = 1999), mais accélérée ensuite : en 2020, l'indice serait revenu au niveau 90. Le schéma est polarisé, avec, à un extrême, le département de la Haute-Loire qui connaîtrait encore une croissance résiduelle jusqu'en 2010 – ce que n'annonçait pas les projections basées sur le recensement de 1990. En évolution proche de la moyenne régionale, on trouve le Puy-de-Dôme (indice 92 en 2020). L'Allier, et encore plus nettement le Cantal, connaîtraient des écroulements : moins 4 à 5 % à l'horizon 2010, avec moins 15 dans l'Allier, comme en Creuse et à moins 18 % dans le Cantal, régression la plus forte en France.

- L'indice de remplacement de la population en âge de travailler

Seul le Puy-de-Dôme garderait un indice très légèrement positif en 2005. Et en 2010, la région serait à -6%, et à -8 % en 2020, avec l'Allier à -10% et le Cantal à -16 %. Ces dégradations portent le risque d'un processus de désertification.

- Le taux d'emploi

A la fin des années 1980, l'emploi total est passé d'un palier situé près de l'indice 100 (base 1987) pour s'installer autour de l'indice 90 au début des années 1990. En 2000, il n'était toujours qu'au niveau 92. Le taux d'emploi, qui avait frôlé les 65 % en 1984, est resté dans la zone des 55 % tout au long de la dernière décennie. En 2000, il est revenu à 58 %.

Même avec un emploi stagnant sur les dix années à venir, le taux d'emploi terminerait la décennie à 59 %, érosion démographique aidant. Avec 1% l'an de croissance de l'emploi, il reviendrait à 65 % en 2010 – soit à peu près son niveau de 1984. Et à 72 % avec 2 % l'an de croissance d'emploi – croissance qui serait en rupture avec les tendances antérieures.

En conclusion, à moins d'une croissance soutenue de l'emploi ce ne sont pas ces perspectives du taux d'emploi global qui promettraient des tensions d'offre avant la deuxième décennie du siècle.

- L'offre de travail

Avec une démographie continûment neutre, les reculs de l'emploi à la fin des années 1980 ont été absorbés par des retraits massifs d'activité. Les ajustements à petits flux des années 1990 semblent alors laisser intact des marges de réaction. Avec une démographie de la population active qui passe de la neutralité à la contraction – de l'ordre de 0,5 % par an sur la décennie à suivre – on peut alors s'attendre à ce que toute variation de l'emploi trouve ses ajustements dans des effets de participation.

- Genre et âge

Partant d'un taux de féminisation de l'emploi à 43 % en 1990 – trace des taux d'emploi supérieurs des années 1980 –, la quasi stagnation de l'emploi sur la décennie allait laisser intactes de nombreuses réserves à tous les âges. Une croissance de l'emploi même modérée dans la décennie à venir permettrait alors à de nombreuses femmes d'avoir une activité professionnelle avant un relèvement des taux des « quinquas » ou des jeunes.

- La mobilité régionale par âge

Le profil est celui d'une région récessive : taux de départ des jeunes supérieurs à 1 %, quelques retours en fin de vie active. Il faut remarquer qu'entre la fin des années 1980 et ces données 1993-98, les départs de jeunes se maintiennent, mais que les retours de quinquas s'atténuent, tout en demeurant positifs. On n'est donc pas dans une situation lorraine, où tous les âges connaissent des départs nets, soit vers les métropoles, soit vers le sud.

- Les niveaux d'éducation

Pour les femmes, les différences sont minimales par rapport aux moyennes nationales. Et cela sur l'ensemble des générations : chez les femmes de 55-64 ans, l'Auvergne compte 12 % de niveau supérieur, autant qu'en moyenne nationale.

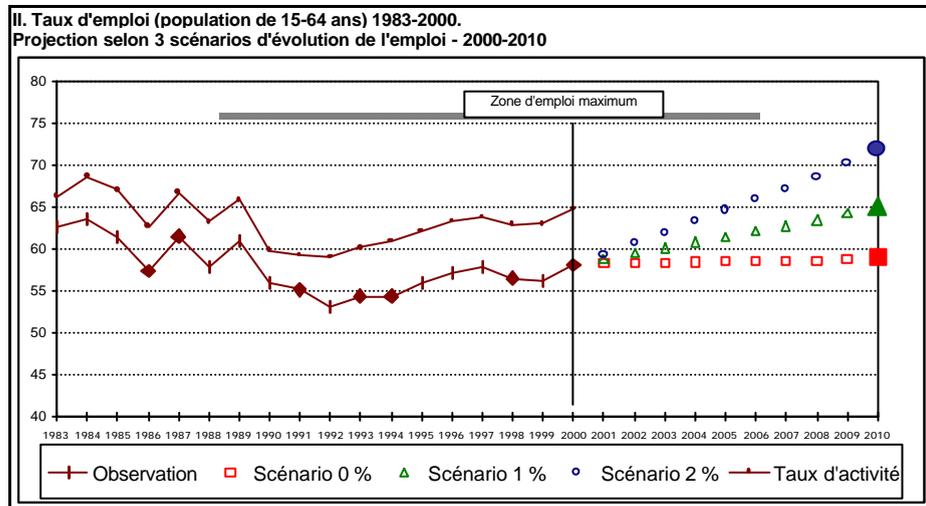
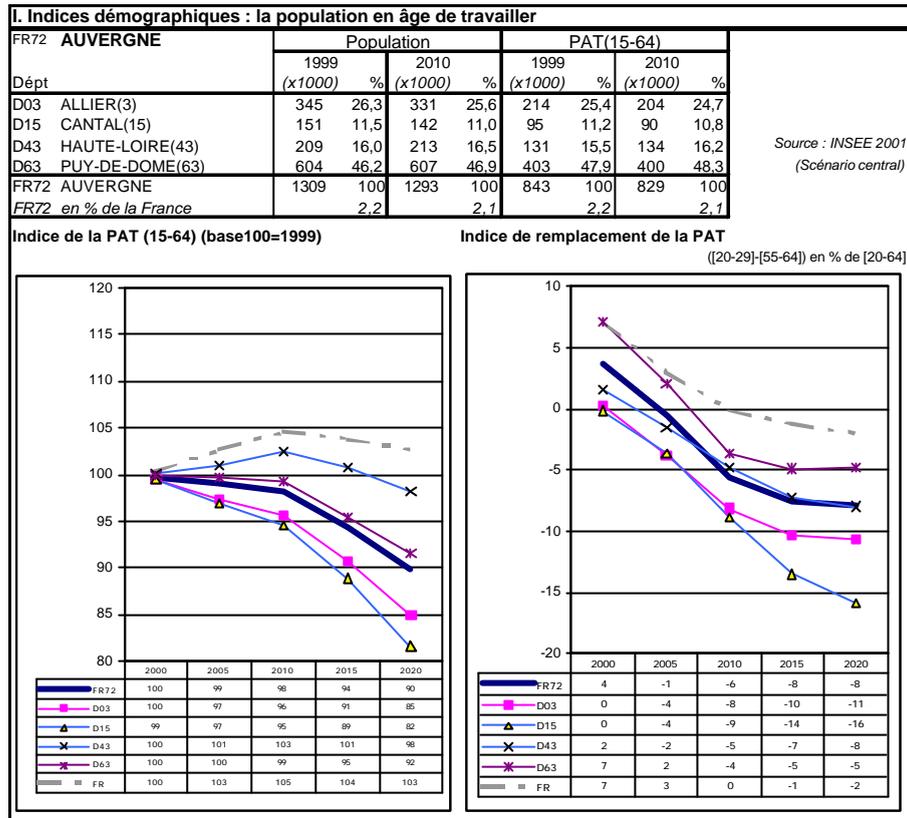
Par contre le retard caractérise les hommes : 16 % contre 21% en moyenne nationale de niveau supérieur pour l'ensemble des 25-64 ans, et un écart qui n'est pas moindre chez les 35-44 ans.

Partant de nettement plus bas, les hommes progresseraient davantage pour les effectifs mieux qualifiés. Mais pour les moins qualifiés, la diminution des effectifs des femmes serait plus marquée. Dans l'ensemble, les progressions d'effectifs sur la prochaine décennie seraient plutôt proches des moyennes nationales.

- Conclusions

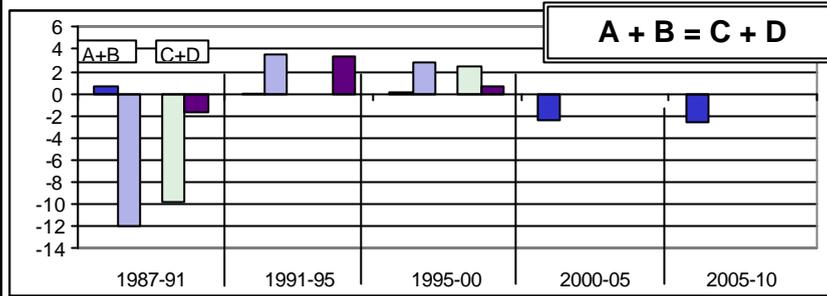
Avec un profil de région récessive au plan démographique et des courbes d'emploi stagnantes, l'attention doit se porter dans deux directions. Soit, à l'exogène, on s'interroge sur la vitalité future d'une région qui pourrait être « un réservoir » pour la croissance de ses voisins. Soit, à l'endogène, on s'interroge sur les atouts que pourraient ici constituer, comme ailleurs, les glissements manifestes dans les niveaux d'éducation. Sur ce plan, aucun handicap rédhibitoire n'apparaît.

AUVERGNE



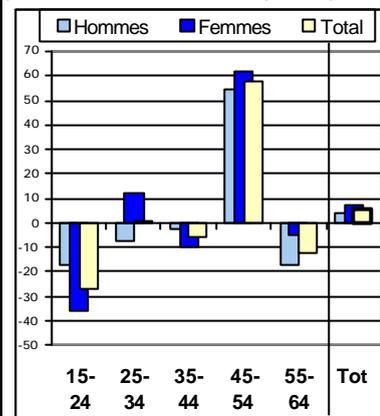
III. Décomposition des variations de la population active (1987-2010)

A = Variation par effet démographique
 B = Variation par effet de participation
 C = Variation de l'emploi
 D = Variation du chômage
 Exprimé en % de la population active de début de période



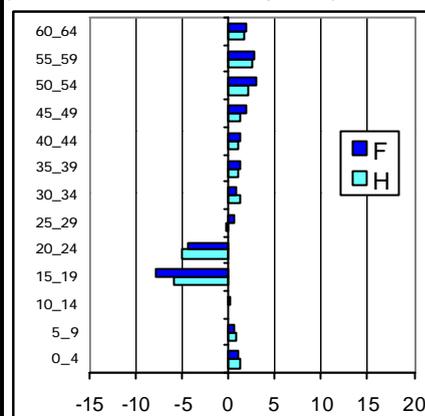
IV. Variation de la population active par genre et âge, 1990-2000

(en % de l'effectif de début de période)



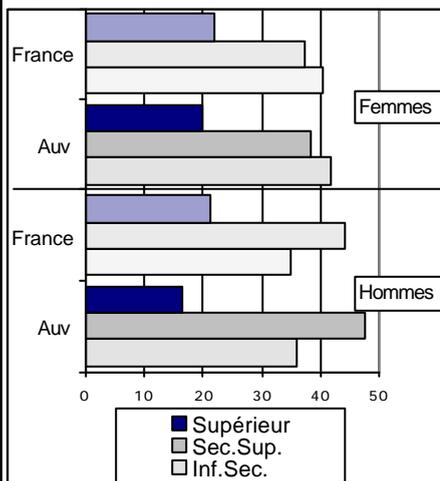
V. Taux (%) de migration quinquennale par genre et âge, 1993-1998

(en % de l'effectif de début de période)

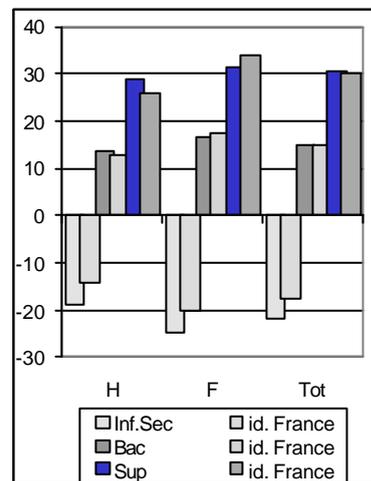


VI. La population de 25-64 ans par genre et niveau d'éducation

Répartition (%) en 2000



Variation (%) d'effectif 2000-2010



MEDITERRANÉE
LANGUEDOC-ROUSSILLON (FR81)

- Les indices démographiques

- La population en âge de travailler

Aucune région de France ne verrait croître autant l'effectif d'âge actif : selon les projections, plus un cinquième entre 1999 et 2020 – la tendance ne marquant aucun ralentissement par rapport aux projections plus anciennes.. La croissance serait même supérieure dans l'Hérault – qui fait quasiment les quatre dixièmes de la région. Et seul le département de la Lozère - 70.000 habitants – serait en déclin, et de 8 % entre 1999 et 2020.

- L'indice de remplacement de la population en âge de travailler

Seul l'Hérault, aussi, garderait un indice de remplacement des effectifs d'âge actif seulement proche de 0 %. Mais, outre la Lozère, l'Aude et les Pyrénées-Orientales se retrouveraient à des valeurs proches de -10 % peu en 2020.

Donc, si ce n'était la Lozère, la région est à la fois marquée par un dynamisme démographique – évidemment dû aux mouvements migratoires – et par un vieillissement auquel aucune région n'échappe.

- Le taux d'emploi

L'emploi a connu de fortes variations . Mais le taux d'emploi a oscillé autour de la barre des 50 %, soit un taux méditerranéen, que l'on retrouvera en région PACA. Ceci laisse évidemment des marges appréciables de croissance – pour autant qu'il y ait croissance durable de l'emploi. . Même avec 2 % l'an de croissance de l'emploi, le taux n'atteindrait pas 55 % en 2010.

- L'offre de travail

Sur ces bases, un marché de l'emploi peut réagir de nombreuses manières, dont aucune ne vaudra leçon pour la suite. En outre, 7 % de croissance automatique par effet démographique de la population active à l'horizon de la prochaine décennie ne clarifie pas le pronostic. Que 2 % d'effet éducatif vienne s'y ajouter – ce qui est significatif sur 10 ans – est sans doute au moins aussi important, et c'est peut-être de cela que l'on doit attendre des modifications qualitatives.

- Genre et âge

La croissance de la part des femmes dans l'emploi a été massive dans la génération des baby boomers, mais du côté des jeunes, c'est une décroissance que l'on observe. Pour ce qui est de la gestion des âges, les marges sont larges, au point que l'on ne saurait même dire que l'effet éducatif sur les actifs de 55-64 ans , qui serait de plus de 10 % pour les femmes sur 2000-2010, pourrait ne pas impliquer grand-chose.

- La mobilité régionale par âge

Le Languedoc-Roussillon apparaît comme un réceptacle : sauf pour les 20-24, il y aurait au moins 1 % d'entrée nette par an à tous les âges, et jusqu'à 2 % pour les quinquas en fin de vie active. Ce n'est pas toujours de l'emploi que l'on vient chercher, c'est souvent de la qualité de vie.

- Les niveaux d'éducation

Peut-on, lorsqu'il y a de telles mobilités, parler de « retard » des distributions par niveau d'éducation ? Par rapport aux moyennes nationales, 2 % de niveau supérieur en moins (considérant les 25-64 ans en 2000), et 3 % de niveau « bac » en moins, donnant 5 % de niveau inférieur en plus. L'écart serait plutôt supérieur pour les hommes, mais dans des proportions limitées.

Mais de manière caractéristique, ce « retard » concerne surtout les générations jeunes. Pour les 45 ans et plus, les écarts s'inversent, en tout cas pour les femmes - ce sont donc des plus qualifiés qui immigreront.

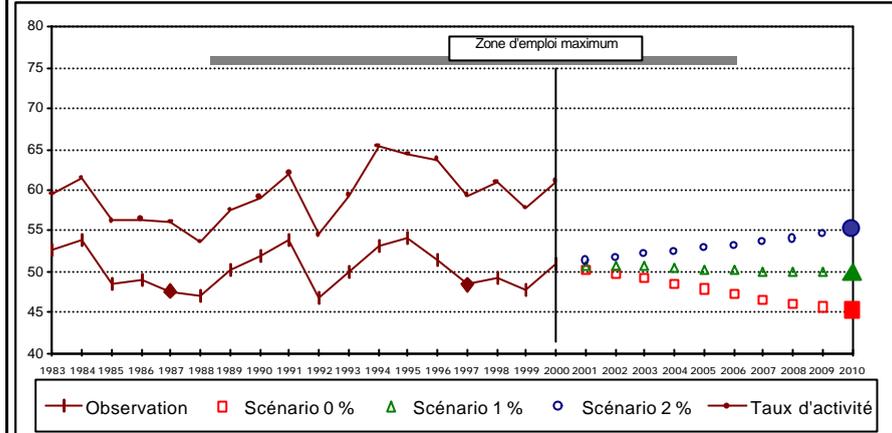
Croisant cela avec les évolutions démographiques, on observe que l'effectif du niveau inférieur demeure stable. Les effectifs du niveau bac ou supérieur, hommes ou femmes, augmentent de près de 40 % sur la prochaine décennie, toujours en ne considérant que les 25-64 ans.

- Conclusion

Nous sommes ici dans une région d'abondance démographique liée à son attractivité et où, quelque soit le scénario envisagé, le taux d'emploi restera très loin du maximum. Ceci laisse des possibilités importantes en terme de développement économique.

LANGUEDOC-ROUSSILLON

II. Taux d'emploi (population de 15-64 ans) 1983-2000.
Projection selon 3 scénarios d'évolution de l'emploi - 2000-2010



I. Indices démographiques : la population en âge de travailler

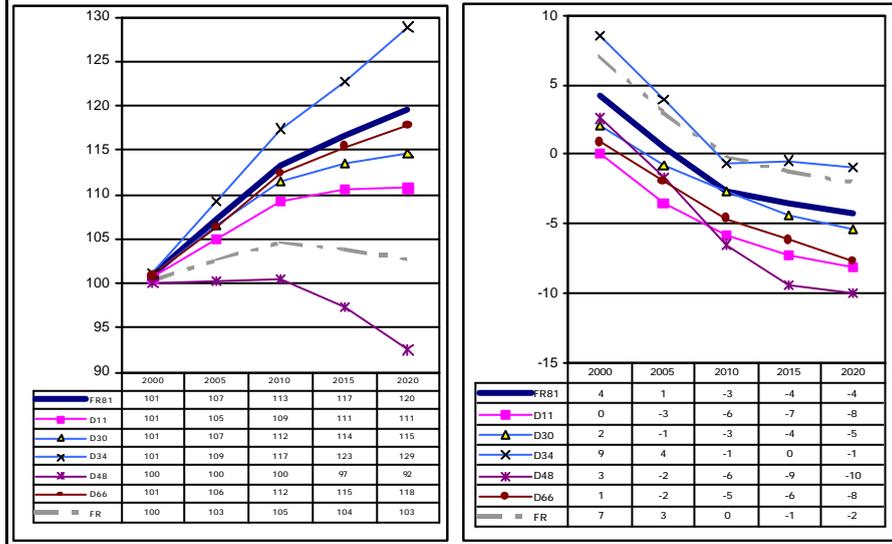
Dépt	Population				PAT(15-64)			
	1999		2010		1999		2010	
	(x1000)	%	(x1000)	%	(x1000)	%	(x1000)	%
D11 AUDE(11)	310	13,5	333	12,9	189	13,0	207	12,5
D30 GARD(30)	623	27,1	686	26,6	396	27,2	442	26,8
D34 HERAULT(34)	897	39,0	1051	40,8	582	40,0	683	41,5
D48 LOZERE(48)	74	3,2	73	2,8	46	3,2	46	2,8
D66 PYRENEES-ORIENTALES(6)	393	17,1	435	16,9	240	16,5	269	16,4
FR81 LANGUEDOC-ROUSSILLON	2297	100	2577	100	1453	100	1648	100
FR81 en % de la France		3,9		4,2		3,8		4,1

Source : INSEE 2001
(Scénario central)

Indice de la PAT (15-64) (base100=1999)

Indice de remplacement de la PAT

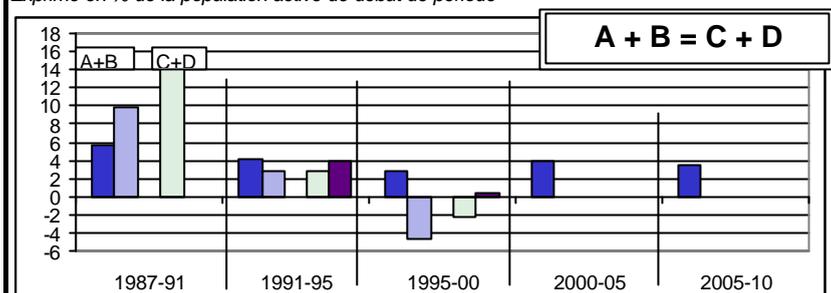
((20-29)-[55-64]) en % de [20-64]



III. Décomposition des variations de la population active (1987-2010)

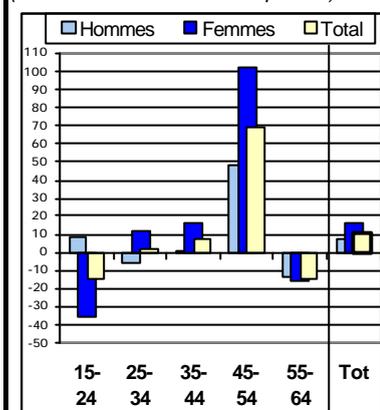
A = Variation par effet démographique
 B = Variation par effet de participation
 C = Variation de l'emploi
 D = Variation du chômage

Exprimé en % de la population active de début de période



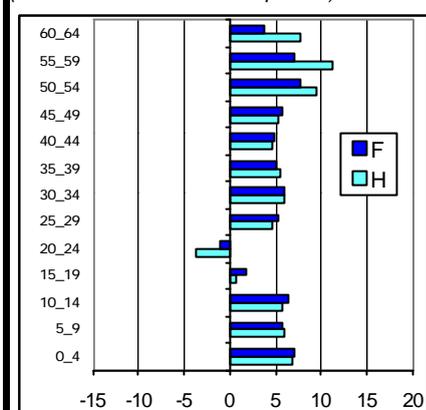
IV. Variation de la population active par genre et âge, 1990-2000

(en % de l'effectif de début de période)



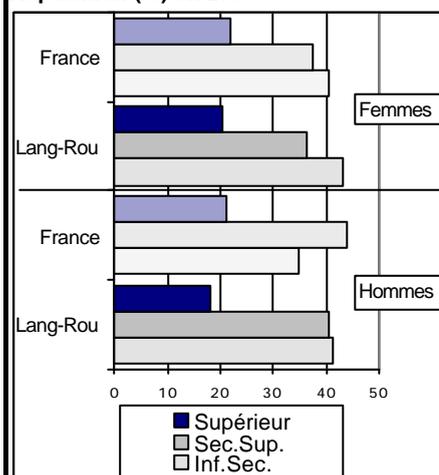
V. Taux (%) de migration quinquennale par genre et âge, 1993-1998

(en % de l'effectif de début de période)

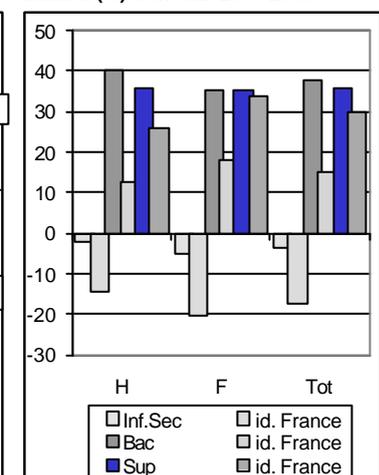


VI. La population de 25-64 ans par genre et niveau d'éducation

Répartition (%) en 2000



Variation (%) d'effectif 2000-2010



PROVENCE-ALPES-CÔTE-D'AZUR (FR82)

- Les indices démographiques

- La population en âge de travailler

La population d'âge actif serait à l'indice 108 en 2010 (base 100 en 1999), 110 en 2020, avec donc des progressions très ralenties par rapport aux anciennes projections, mais tout de même une croissance beaucoup plus soutenue qu'en moyenne nationale. La région passerait de 7,7 % de la population métropolitaine en 1995 à 8 % en 2010.

- L'indice de remplacement de la population en âge de travailler

L'indice de remplacement passerait au négatif autour de 2005, demeurant ensuite à un niveau modérément négatif. Avec une population plus stable, seules les Bouches-du-Rhône demeureraient en positif, de justesse à partir de 2010. L'indice des Alpes-de-Haute-Provence se tiendrait après 2010 dans la zone de -9 %.

Au total, il est à noter que le supplément de croissance des effectifs, par rapport aux moyennes nationales, n'empêche pas un vieillissement plus accentué : plus d'effectifs en âge de travailler, certes, mais surtout des baby boomers qui sortiront d'activité en masse au cours de la prochaine décennie.

- Le taux d'emploi

L'emploi en 2000 serait à son niveau de 1990. Sur toute la période, le taux d'emploi aurait oscillé entre 50 et 55 %, terminant à 53 % en 2000. C'est, à peu de chose près, le niveau auquel il se maintiendrait avec 1 % l'an de croissance de l'emploi. Avec 2 % de croissance annuelle de l'emploi, le taux d'emploi atteindrait seulement 60 % en 2010.

- L'offre de travail

Sur ces seules bases, l'offre de travail, déclarée ou latente, serait loin de toute tension. Son élargissement par effet démographique serait inférieur à 2 % sur les dix ans à venir. A cela, il y aurait lieu d'ajouter encore 2 % d'effet éducatif.

- Genre et âge

Même avec 2 % l'an de croissance d'emploi, il n'y aurait nullement lieu de relever de manière significative les taux d'emploi des jeunes ou ceux des « quinquas+ ». Et par effet éducatif, on verrait déjà l'effectif de femmes actives de 55-64 ans augmenter d'un dixième.

- La mobilité régionale par âge

Le profil de l'immigration par âge est moins uniformément positif qu'en Languedoc-Roussillon. En moyenne, pour la période 1993-98 et pour l'ensemble des 15-64 ans, l'arrivée équivaut ici à 0,5 % de l'effectif par an. Le profil privilégie les jeunes familles, et surtout les personnes en fin de vie active.

- Les niveaux d'éducation

Par rapport aux distributions nationales par niveau d'éducation, la région PACA ne montre de retard ni pour les hommes ni pour les femmes. Comme pour la région voisine, la comparaison montre même un avantage régional pour les

générations plus âgées, ce qui renvoie à nouveau au profil des immigrants d'un niveau de formation relativement élevé.

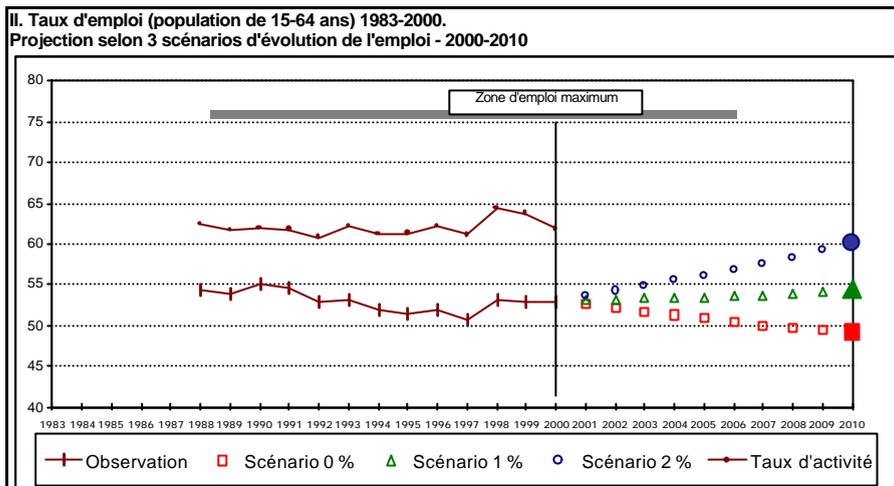
Autre trait commun, les progressions sur les dix ans à venir laisseraient l'effectif de niveau inférieur seulement inchangé. Les progressions d'effectif seraient proches de 40 % sur le niveau supérieur, à plus de 30 % sur le niveau bac.

- Conclusions

En l'absence de toute tension globale sur l'offre de travail à l'horizon de 2010, l'interrogation se tourne vers les implications des glissements qualitatifs. La région PACA a des réserves importantes de population active encore davantage que la région voisine, étant quasiment deux fois plus importante en termes de population. Avec 3,1 millions d'effectif d'âge actif en 2010, il faut se rendre compte que la région PACA dispose d'une réserve théorique de force de travail de 800.000 personnes – par différence entre son taux d'emploi effectif à peine supérieur à 50 % et un taux d'emploi potentiel fixé à un niveau danois de 75 à 78 %.

Considérant les niveaux éducatifs, on peut considérer que les réserves de croissance vont au-delà de ce qui serait strictement impliqué par des chiffres d'emploi.

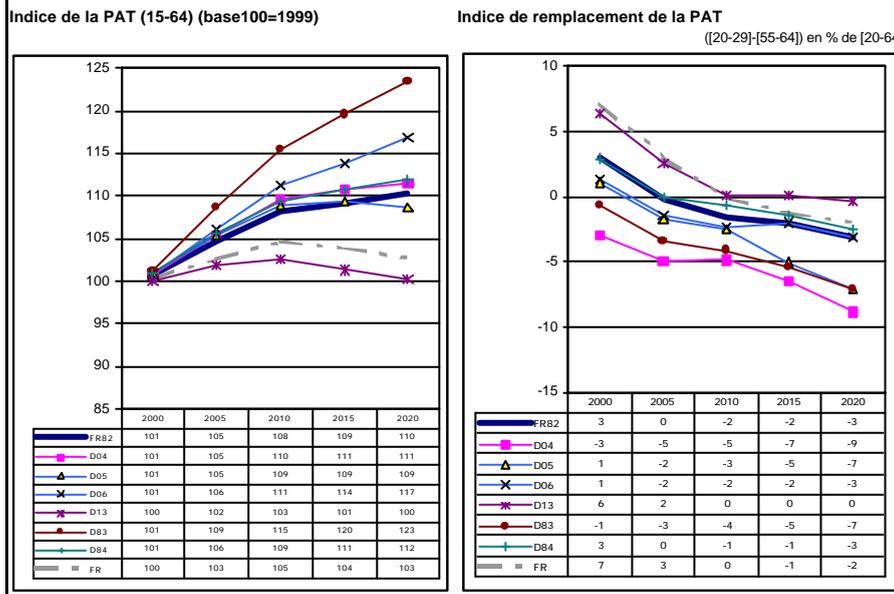
PROVENCE-ALPES-CÔTE-D'AZUR



I. Indices démographiques : la population en âge de travailler

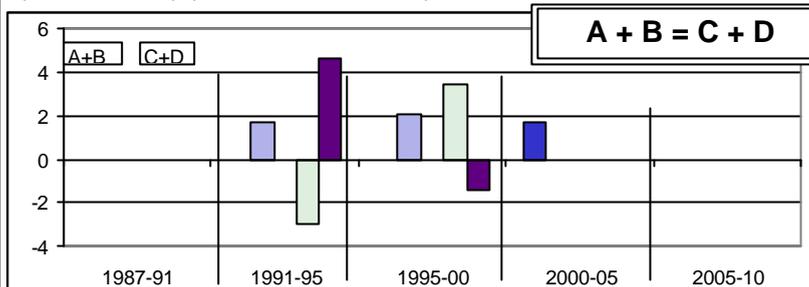
Dépt	Population				PAT(15-64)			
	1999		2010		1999		2010	
	(x1000)	%	(x1000)	%	(x1000)	%	(x1000)	%
D04 ALPES-DE-HAUTE-PROVEN	140	3,1	152	3,1	87	3,0	95	3,1
D05 HAUTES-ALPES(5)	122	2,7	130	2,7	77	2,7	84	2,7
D06 ALPES-MARITIMES(6)	1012	22,5	1110	22,8	628	21,9	698	22,5
D13 BOUCHES-DU-RHONE(13)	1835	40,7	1901	39,0	1202	41,9	1234	39,8
D83 VAR(83)	898	19,9	1030	21,1	558	19,4	644	20,7
D84 VAUCLUSE(84)	500	11,1	546	11,2	319	11,1	349	11,2
FR82 PROV-ALPES-COTE D'AZUR	4506	100	4871	100	2871	100	3104	100
FR82 en % de la France		7,7		8,0		7,5		7,8

Source : INSEE 2001 (Scénario central)



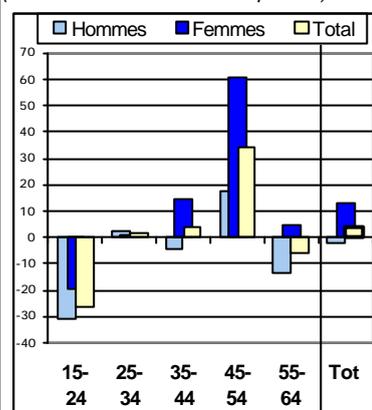
III. Décomposition des variations de la population active (1987-2010)

A = Variation par effet démographique
 B = Variation par effet de participation
 C = Variation de l'emploi
 D = Variation du chômage
 Exprimé en % de la population active de début de période



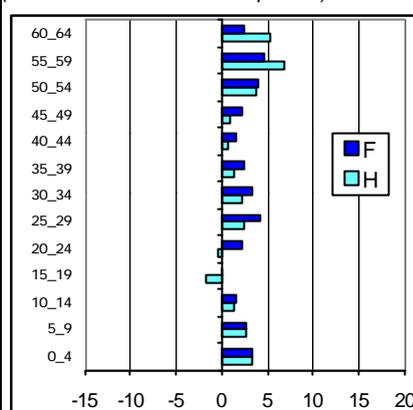
IV. Variation de la population active par genre et âge, 1990-2000

(en % de l'effectif de début de période)



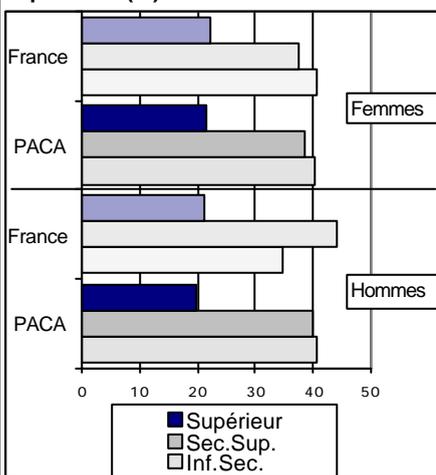
V. Taux (%) de migration quinquennale par genre et âge, 1993-1998

(en % de l'effectif de début de période)

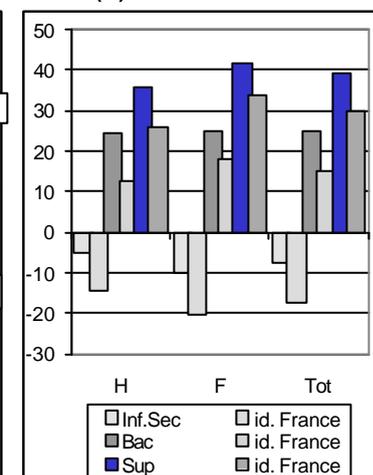


VI. La population de 25-64 ans par genre et niveau d'éducation

Répartition (%) en 2000



Variation (%) d'effectif 2000-2010



CORSE (FR83)

- Les indices démographiques

Les projections de population anciennes, établies sur base du recensement de 1990, promettaient un effectif d'âge actif de 286.000 personnes en 2010. Les projections établies sur base du recensement de 1999 en promettent encore 271.000 – soit un écart supérieur à 5 % . Et cette fois, les évolutions de la région épousent, à la décimale près, celles de la France en son ensemble, sans même que demeure un écart entre les deux départements de l'île. , Parce que la région représente moins de 0,5 % de la population française, cette instabilité au plan des projections ajoute à la prudence nécessaire.

En tout état de cause, s'il s'agit à peine d'un quart de million de personnes, on se heurte d'emblée à un problème de taille qui interdit d'appliquer des raisonnements valables ailleurs quant à la formation de l'offre de travail : l'effet « taille » se laisse repérer en Limousin, mais la Corse fait à peine le tiers en population. Le spectre des métiers n'en sera que moins densément couvert, et les problèmes de relève des générations n'en seront que plus ardues .

- Les taux d'emploi

Les niveaux atteints par les taux d'emploi, soit entre 30 et 40 % au cours des dernières années, rendent a priori superfétatoire toute interrogation sur la possibilité de voir apparaître des tensions au plan de l'offre de travail, si ce n'est à nouveau suite à l'effet de taille.

- Mobilité par âge

Les profils de mobilité par âge présentent des variations sensibles non seulement en considérant les résultats d'une période donnée, mais aussi en comparant deux périodes différentes. A ces variations s'ajoutent des écarts considérables entre hommes et femmes. La première leçon à en tirer est qu'il faut renoncer à miser ici sur des tendances longues quelles qu'elles soient.

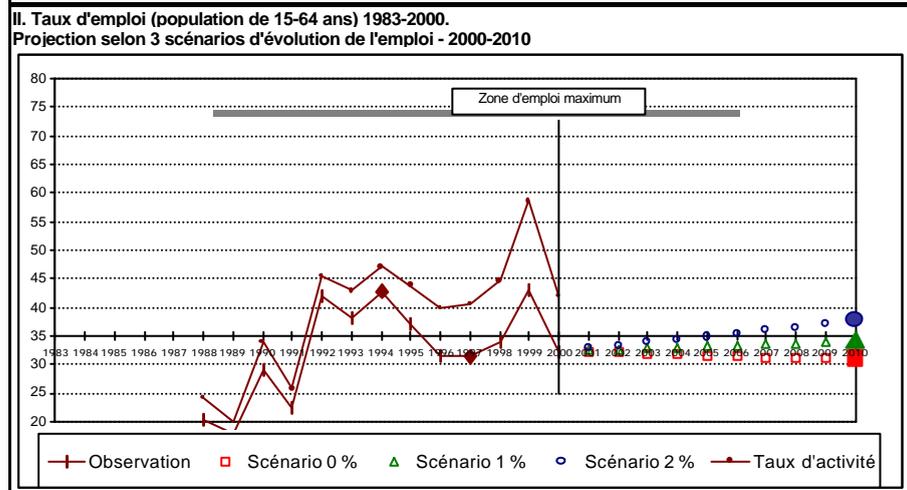
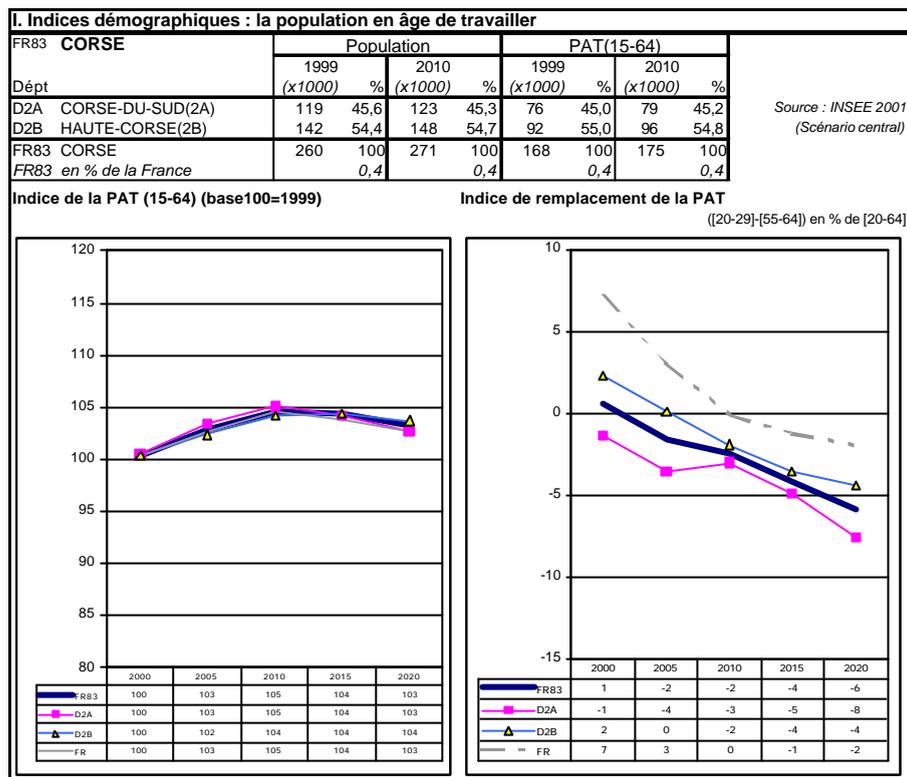
- Les niveaux d'éducation

La distribution par niveau d'éducation suggère des retards considérables par rapport aux moyennes nationales. Dans la population de 25-64 ans de 2000, on trouverait ici 11 % de niveau supérieur, soit la moitié de la moyenne nationale, et 67 % de niveau inférieur contre 38 %. Une des explications pourrait tenir au fait que de nombreux jeunes ayant un niveau de formation supérieure migrent vers le continent.

- Conclusions

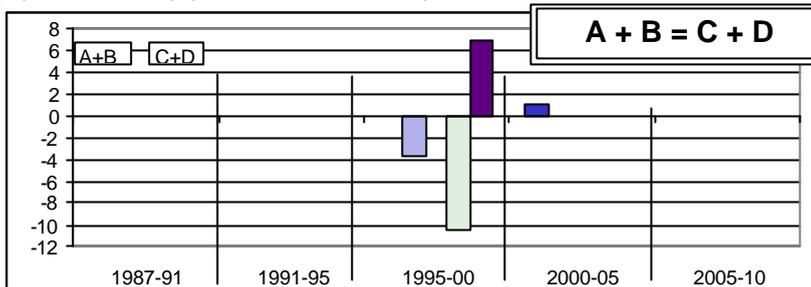
Sur ces bases, la question des tensions globales apparaissant dans l'offre de travail ne doit pas être rapportée ni aux perspectives du taux d'emploi ni à celles d'une contraction démographique. L'effet taille est ici primordial, et les tensions catégorielles pourraient s'aggraver à mesure que le calendrier démographique imposera une relève des générations. On ne constate pas non plus un glissement des niveaux éducatifs.

CORSE



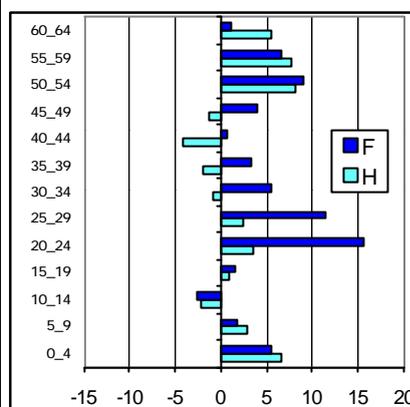
III. Décomposition des variations de la population active (1987-2010)

A = Variation par effet démographique
 B = Variation par effet de participation
 C = Variation de l'emploi
 D = Variation du chômage
 Exprimé en % de la population active de début de période



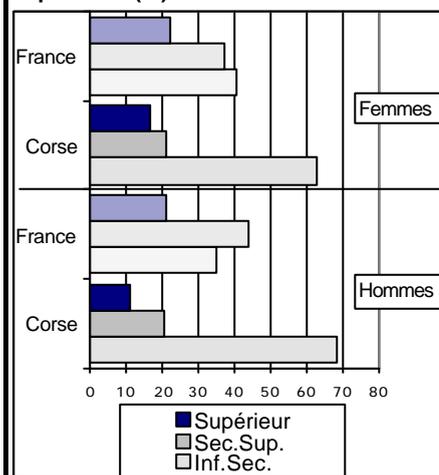
V. Taux (%) de migration quinquennale par genre et âge, 1993-1998

(en % de l'effectif de début de période)



VI. La population de 25-64 ans par genre et niveau d'éducation

Répartition (%) en 2000



Variation (%) d'effectif 2000-2010

