

## Les travailleurs âgés en chiffres

### Premiers résultats du programme

### “Maintien en Activité des Travailleurs Âgés”

Avec l'allongement de l'espérance de vie à la naissance et la baisse des taux de mortalité et de natalité, le vieillissement de la population constitue un vrai défi pour les pays européens tant au plan social qu'économique. Ce vieillissement de la population totale entraîne inévitablement des répercussions sur la population active. En effet, le risque du renouvellement seulement partiel des «vieilles générations» d'actifs par les «jeunes générations» d'actifs posera des problèmes sur le long, voire déjà sur le moyen terme. Ce phénomène constitue un thème récurrent dans un débat public largement soutenu par les autorités européennes qui en ont fait l'un des principaux objectifs de leur stratégie pour l'emploi lors du Conseil de Lisbonne, en 2000. Un an plus tard, le Conseil Européen tenu à Stockholm fixait à 50% le taux d'emploi des personnes âgées de 55 à 64 ans, objectif qui devrait être atteint en 2010 dans l'Union européenne. Enfin, le Conseil de Barcelone (2002) a préconisé de relever de cinq ans l'âge moyen de sortie de l'activité.

Dans ce contexte, le Ministère du Travail et l'Observatoire des Relations Professionnelles et de l'Emploi (ORPE) ont pris la décision de lancer un vaste programme de recherche consacré au vieillissement de la main-d'œuvre et au maintien en activité des travailleurs âgés au Luxembourg. L'exécution de ce programme a été confiée au CEPS/INSTEAD. Son objectif visait la réalisation d'une enquête auprès des entreprises du secteur privé en vue de dresser un bilan des effets du vieillissement démographique au Grand-Duché de Luxembourg, mais également de connaître la position et la préparation des chefs d'entreprise face au phénomène du vieillissement de leur main-d'œuvre. Cette enquête intitulée «Maintien en Activité des Travailleurs Âgés» a été menée de mai à juillet 2004 auprès d'un échantillon de quelques 1500 entreprises de droit privé ayant déclaré plus de 10 salariés. Parmi celles contactées, environ 1300 entreprises ont accepté de participer à l'enquête, ce qui correspond à un taux de réponse de 90%.

Conformément aux engagements qui avaient été pris par le CEPS/INSTEAD, ce document a pour objectif de communiquer aux entreprises, qui ont accepté de participer à l'enquête, les premiers résultats concernant la question du vieillissement et du maintien des travailleurs âgés. Deux questions y seront abordées :

- dans quelle mesure les entreprises sont-elles confrontées à la présence plus ou moins massive de travailleurs âgés ?
- dans quelle mesure les entreprises ont-elles pris conscience du problème du vieillissement de leur main-d'œuvre ?

#### I. La présence de travailleurs âgés dans les entreprises du secteur privé

**Les travailleurs âgés de 50 ans ou plus représentent 13,6% de la population active occupée au Luxembourg au 31 mars 2003.** Les actifs de moins de 35 ans et ceux de 35 à 50 ans constituent respectivement 43% et 43,4% de la population des actifs occupés. La proportion de travailleurs âgés est beaucoup plus élevée dans les pays voisins (18% pour la Belgique, 24% pour la France et l'Allemagne). Ainsi, l'acuité avec laquelle se pose le problème du vieillissement est moins importante pour le Luxembourg que pour ses voisins européens.

Par rapport à la France, la Belgique et l'Allemagne, cette faible part de salariés de 50 ans ou plus au Luxembourg est due à la composition particulière de la population active du secteur privé. En effet, en mars 2003, près d'un actif sur deux (46,5%) est frontalier, un actif sur trois (30,3%) est un résident étranger et seulement 23,2% des actifs sont des résidents luxembourgeois. Or, la population des frontaliers, et dans une moindre mesure, celle des actifs résidents étrangers, a pour spécificité d'être plus jeune que celle des actifs résidents luxembourgeois.

#### *Les travailleurs âgés et le secteur d'activité*

L'analyse démographique de la population active montre certaines disparités dans la structure par âge selon le secteur d'activité. En effet, certains secteurs sont caractérisés par une structure par âge plus vieillissante ou, a contrario, plus jeune.

Les secteurs les plus vieillissants sont les **secteurs de l'industrie manufacturière, des transports et de la communication et de la construction**. Ces secteurs enregistrent les plus grandes proportions de travailleurs âgés de plus de 50 ans : 21% en moyenne pour le secteur de l'industrie manufacturière, 16% pour les transports et la communication et 14% pour la construction.

A l'opposé, le secteur de l'HORECA et celui des activités financières se distinguent par une proportion de travailleurs âgés inférieure à la moyenne (respectivement 8% et 9%).

#### *Les travailleurs âgés selon le statut*

Parmi la totalité des salariés ayant le statut d'employé, on compte une proportion de travailleurs âgés s'élevant à 13%, contre 14,3% pour ceux ayant le statut d'ouvrier. **Le groupe des ouvriers comporte donc une part plus importante de travailleurs âgés que celui des employés.**

#### *Les travailleurs âgés selon la taille de l'entreprise*

En terme de part relative, les travailleurs âgés se répartissent assez uniformément selon la taille des entreprises. En revanche, de très fortes disparités apparaissent en terme d'effectifs. D'un côté, 20% des entreprises n'emploient aucun salarié âgé (ce phénomène concerne essentiellement les petites entreprises). De l'autre, les grandes entreprises concentrent une part très importante de l'ensemble des travailleurs âgés : les trois-quarts des travailleurs âgés travaillent dans à peine 13% des entreprises, ces dernières étant les plus grandes de celles implantées au Luxembourg.

## II. Les entreprises et leur gestion du vieillissement

*Les entreprises ont-elle connaissance des objectifs spécifiques de l'Union européenne en matière de taux d'emploi des travailleurs âgés ?*

**Un peu moins de la moitié des entreprises (44,3%) déclarent connaître l'existence d'objectifs européens concernant le taux d'emploi des seniors.** Comme il n'existe pas de collecte harmonisée d'informations au niveau européen sur un tel sujet, il est délicat de qualifier la position des entreprises luxembourgeoises à cet égard. Il paraît cependant évident qu'à six ans de l'échéance (2010) fixée par le Conseil Européen de Lisbonne, on peut douter de la possibilité de relever à 50% le taux d'emploi des salariés âgés de 55 à 64 ans dès lors que près de six entreprises sur dix ignorent encore complètement l'existence de cet enjeu. Dans les petites et moyennes entreprises (entre 10 et 49 salariés) qui forment la majorité du tissu économique, cet enjeu n'est connu que par 40% des entreprises. Cette information est légèrement mieux diffusée au sein des entreprises de plus grande taille. En effet, les entreprises comprenant plus de 50 salariés affichent un taux d'information s'élevant à 54%.

*Les entreprises et la réforme des pensions de 2002*

Dans la réforme des pensions de 2002, une mesure destinée à promouvoir le vieillissement actif a été adoptée. Son objectif est d'inciter financièrement les travailleurs âgés à se maintenir plus longtemps en activité, c'est-à-dire au-delà de l'âge auquel s'ouvre leur droit à la retraite. **Seules 37% des entreprises déclarent connaître cette mesure. Les grandes entreprises (> à 100 salariés) se distinguent des autres : une sur deux est informée de cette réforme.** On aurait pu imaginer que cette réforme, parce qu'elle transpose la problématique des travailleurs âgés au niveau national, soit mieux connue des entreprises que les objectifs européens. Or c'est l'inverse que l'on observe.

*Les entreprises pratiquent-elles une gestion anticipée de la pyramide des âges ?*

**Un peu plus d'une entreprise sur dix déclare avoir une gestion anticipée de la pyramide des âges.** Plus l'entreprise est de grande taille, plus la mise en place d'une gestion anticipée est fréquente. Ainsi, parmi celles employant plus de 100 salariés, plus d'une sur quatre a une gestion anticipée de la pyramide des âges, alors que cette proportion chute à moins d'une sur dix pour les établissements de moins de 20 salariés. La faible part de petites entreprises pratiquant une gestion anticipée des âges est un fait attendu. En effet, leur taille les conduit souvent à ne pas avoir une véritable gestion des ressources humaines. En revanche, face à l'ampleur du débat public sur la question du vieillissement, on peut être surpris de ne pas observer davantage de grandes entreprises ayant une gestion anticipée des âges. On l'est d'autant plus quand on voit que parmi les grandes entreprises les plus exposées au vieillissement (c'est-à-dire qui ont plus de 17%<sup>1</sup> de leurs salariés âgés de 50 ans ou plus) seules 40% déclarent une gestion anticipée des âges.

*Les entreprises ont-elles développé une réflexion sur la question du vieillissement et du maintien des travailleurs âgés en activité ?*

**Pour un peu plus d'une entreprise sur quatre, la question du vieillissement et du maintien des travailleurs âgés fait l'objet d'une réflexion au sein de l'entreprise.** Cette réflexion est plus fréquente dans les entreprises employant les plus fortes proportions de travailleurs âgés (> à 17%) c'est le cas de 38% d'entre elles. Cette proportion s'élève à 58% pour les grandes entreprises (> à 100 salariés) les plus exposées au vieillissement.

En définitive, que ce soit par le biais d'une gestion anticipée de la pyramide des âges et/ou par l'existence d'une réflexion au sein des entreprises, à peine un tiers des entreprises semble se soucier du problème du vieillissement. Parmi les entreprises les plus exposées au vieillissement, cette proportion s'élève à 44%. En d'autres termes, 56% des entreprises ayant des parts de salariés âgés élevées (> à 17%) ne semblent pas avoir pris conscience du risque du vieillissement de leur main-d'œuvre.

*Les entreprises anticipent-elles un problème de départs massifs à la retraite dans les 5 à 10 années à venir ?*

**Un peu moins de 15% des entreprises pensent qu'elles vont être confrontées à un problème de départs massifs à la retraite dans les 5 à 10 années à venir, et près de 70% des entreprises concernées déclarent s'y préparer.** Environ 32% des entreprises employant les plus grandes parts de salariés âgés (> à 17%) prévoient un problème de départs massifs à la retraite dans les prochaines années.

On l'aura compris à la lecture de ces quelques résultats, les entreprises ne semblent pas encore être au fait des enjeux de politique nationale et internationale sur la question du vieillissement. Ce constat ne relève sans doute pas d'un particularisme luxembourgeois quelconque. On peut, en effet, supposer que ce bilan ne serait pas très différent dans les autres pays de l'Union, et même là où le phénomène du vieillissement a déjà pris une forme inquiétante. En France, l'enquête réalisée par la DARES reflète le même constat. Au Luxembourg, on pourra toujours objecter que ce phénomène n'a pas encore atteint la cote d'alerte et que le recours à l'immigration ou aux travailleurs transfrontaliers laisse encore subsister une marge de manœuvre suffisante pour l'affronter dans des délais et des conditions jugés raisonnables et non urgents.

<sup>1</sup> 17% est la valeur du 3<sup>me</sup> quartile, c'est-à-dire que 25% des entreprises ont une part de travailleurs âgés supérieure à 17%.

<sup>2</sup> Minni C., Topiol A. (2002), "Les entreprises se préoccupent peu du vieillissement démographique", *Premières synthèses*, n°15.1, DARES.