

L'emploi de 55 ans et plus en Europe entre *Work Line* et préretraite

Gerhard Bosch, Sebastian Schief (*)

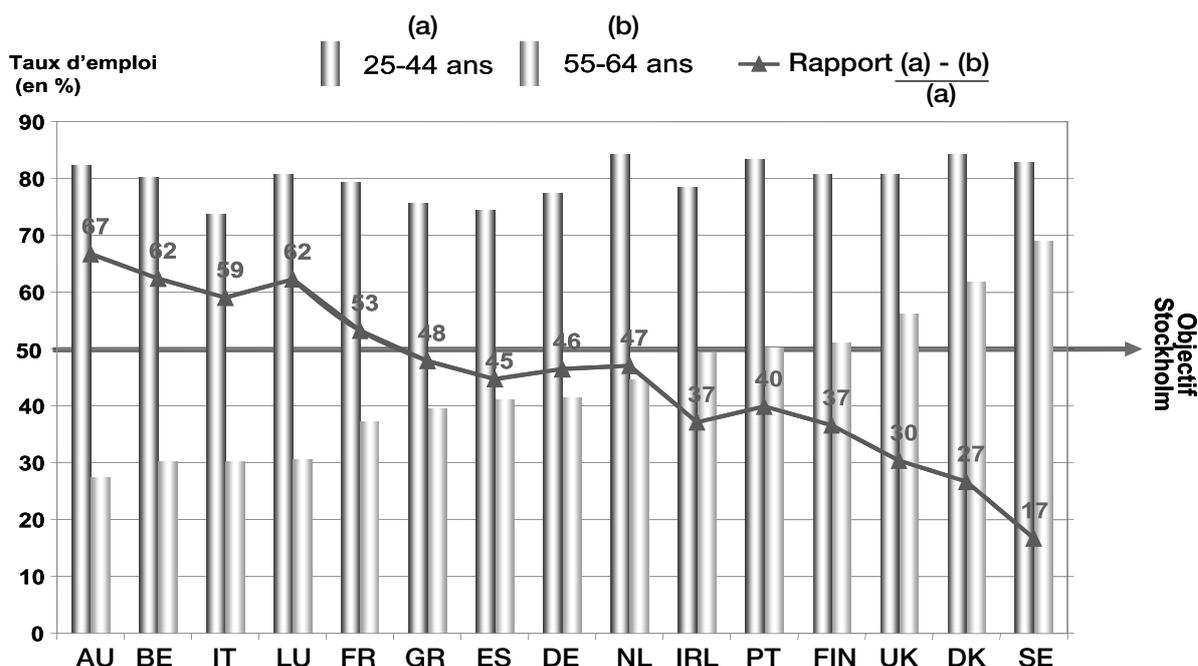
L'Union européenne s'est fixé pour objectif une amélioration notable de l'emploi des plus de 55 ans d'ici 2010. À l'heure actuelle seuls 5 des 15 anciens pays appartenant à l'Union européenne atteignent les 50 % prescrits. Les pays qui ont mis en place une politique de Work Line, c'est-à-dire d'activation de toutes les personnes en âge de travailler affichent un taux d'emploi de travailleurs de plus de 55 ans nettement supérieurs à ceux de pays qui ont fortement eu recours à l'anticipation de retraite. La comparaison des retombées de ces deux politiques fait ressortir six séries de problèmes : égalité hommes/femmes, humanisation du travail, qualification, flexibilité, motivation et croissance. Il ne suffira pas de mettre un terme à la pratique actuelle de retraite anticipée et de retarder l'âge de départ à la retraite pour les régler. Une politique d'emploi spécifique à ces travailleurs ne pourra pas à elle seule résoudre tous ces conflits.

En matière d'emploi des seniors, l'Union européenne s'est fixé à elle-même des objectifs ambitieux. En mars 2001 à Stockholm, le Conseil européen a décidé en effet que, d'ici 2010, la moitié au moins de la population de l'Union européenne âgée de 55 à 64 ans devrait avoir un emploi. Cet objectif fait partie intégrante de la Stratégie pour l'emploi adoptée par l'Union. De même que pour les autres objectifs de la Stratégie, des indicateurs spécifiques permettent de contrôler son niveau de réalisation. Chaque État membre est tenu d'élaborer tous les ans un plan d'action décrivant la manière dont ces objectifs peuvent être atteints dans la pratique. Sur la base de ces plans d'action, la Commission édicte des recommandations pour les politiques de l'emploi. Contrairement aux critères de Maastricht, aucune sanction n'est prévue pour garantir le respect de ces recommandations. Leur publication, toutefois, constitue un facteur de pression morale sur les différents gouvernements. Cette méthode de coordination ouverte, ainsi que la gestion par objectifs (*management by objectives*), le contrôle multilatéral des pays et la pression de groupe (*peer pressure*), sont autant d'outils destinés à établir une convergence des politiques de l'emploi mises en œuvre dans les différents pays (COMMISSION EUROPÉENNE, 2004b : 11).

Les pays européens sont encore bien loin d'atteindre les objectifs fixés à Stockholm. Jusqu'à présent, seuls cinq des « anciens » États membres de l'Union européenne affichent un taux d'emploi supérieur à 50 % pour le groupe des actifs âgés de 55 à 64 ans, alors que la plupart des autres pays se trouvent nettement en dessous du taux fixé par la directive (cf. graphique 1). Depuis le sommet de Stockholm, la Finlande est le seul pays à avoir franchi le seuil des 50 %. Parmi les nouveaux États membres, seuls l'Estonie et Chypre satisfont à la recommandation des 50 %. Alors que dans les différents pays de l'Union, les taux d'emploi varient peu en ce qui concerne la tranche d'âge 25 à 44 ans (ils sont nettement supérieurs à 70 % dans les anciens États membres), les différences sont beaucoup plus nettes à partir de 55 ans. La différence en pourcentage entre le taux d'emploi de la population âgée de 25-44 ans et celle de 55 à 64 ans, constitue un indicateur précieux des différences notables entre les pays. Alors qu'en Autriche, où elle est la plus élevée de l'Union européenne, le taux d'emploi des actifs âgés de 55 à 64 ans est de 67 % plus faible que celui des plus jeunes, cet écart atteint tout juste 17 % en Suède.

* Institut Arbeit und Technik, Gelsenkirchen, Allemagne ;
bosch@iatge.de ; sebastien.schief@unifr.ch

Graphique 1
Taux d'emploi des personnes âgées de 25 à 44 ans et de 55 à 64 ans dans l'UE à 15 (2004)



Source : Enquête européenne sur les forces de travail pour 2004. Lecture : en France en 2004, le taux d'emploi des 25-44 ans s'élève à 79 %, celui des 55-64 ans à 37 %. Le taux d'emploi des 55-64 ans est de 53 % inférieur à celui des 25-44 ans.

Calculs de l'Institut Arbeit und Technik.

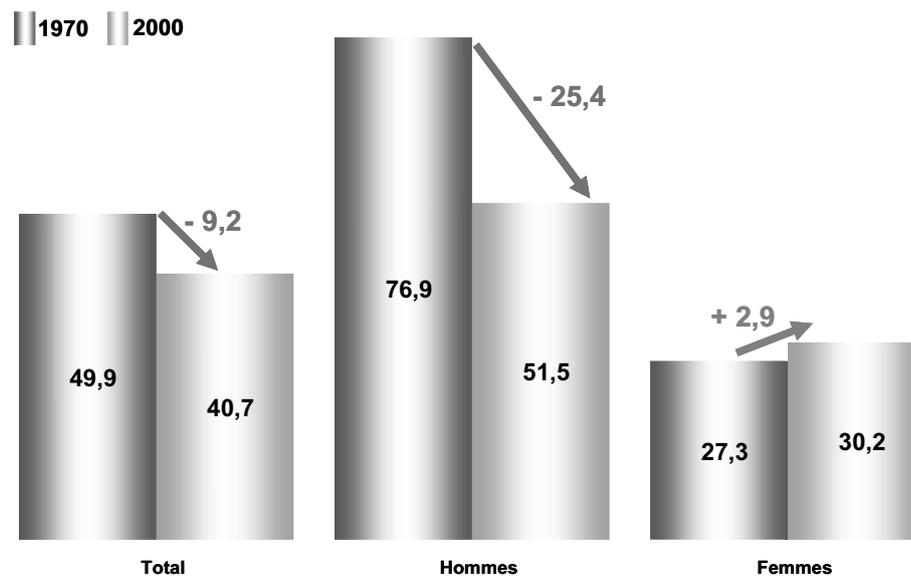
Pour pouvoir imaginer l'importance des transformations envisagées, il est bon de connaître le nombre d'emplois supplémentaires à créer pour atteindre les objectifs de Stockholm. Dans l'Union européenne des 15, on notait en 2002 une augmentation nécessaire de 7 millions d'emplois, à savoir : 4,4 millions afin de relever à 50 % le pourcentage d'emploi des actifs âgés – qui ne s'élevait alors qu'à 40 % – et 2,6 millions d'emplois en raison du nombre nettement supérieur de demandeurs d'emploi dans la cohorte suivante (COMMISSION EUROPÉENNE, 2004a : 161). D'après nos calculs, si l'on ne considère que l'Allemagne et la France, l'augmentation du nombre de salariés âgés de plus de 55 ans par rapport à 2004 devrait respectivement s'élever à 800 000 pour la première et à 1,6 million (1) pour la seconde. Précisons qu'il ne s'agit pas nécessairement d'une augmentation nette du nombre des emplois. En fonction de l'importance respective des cohortes, l'objectif de Stockholm pourrait être atteint même en cas de diminution du nombre d'emplois et d'augmentation de l'activité des travailleurs âgés de 55 ans et plus.

(1) Nous avons calculé ce chiffre sur la base de l'enquête européenne sur les forces de travail de 2004. Les personnes âgées de 49 à 58 ans en 2004 appartiendront au groupe des 55 à 64 ans en 2010. Pour ce groupe nous nous sommes basés sur un taux d'emploi de 50 %. La différence entre le chiffre absolu des actifs en découlant et le nombre d'actifs âgés de 55 à 64 ans en 2004 donne le nombre d'emplois supplémentaires nécessaires pour les actifs âgés de 55 à 64 ans et prend en considération aussi bien l'effet de taux que de cohorte.

En 2000 à Lisbonne, le Conseil européen a fixé pour objectif l'augmentation à 70 % du taux d'emploi dans l'ensemble des États de l'UE. En Allemagne et en France, la réalisation de cet objectif implique une augmentation nette d'environ 3 millions d'emplois en Allemagne et de 2,7 en France. En lisant ces chiffres, on ne peut s'empêcher de se demander si les gouvernements ont perçu clairement ce que représente la réalisation de ces objectifs.

Pour élaborer des scénarios réalistes d'augmentation du taux d'emploi de 55 ans et plus, il est nécessaire d'analyser en détail les modifications de leurs trajectoires d'emploi. C'est ce que nous avons fait dans la première partie de cet article, sur la base de l'analyse des données de l'Enquête européenne sur les forces de travail pour 2004. Cette analyse décrit les grandes tendances de l'évolution dans l'ensemble des pays de l'Union européenne des 15. Nous établirons ensuite, à partir d'une analyse détaillée des taux d'emploi en fonction de la qualification, du sexe et du temps de travail, une comparaison entre deux pays qui pratiquent nettement une politique de retraite anticipée, à savoir l'Allemagne et la France, et deux pays qui pratiquent en revanche une politique de *Work Line*, c'est-à-dire une politique de mobilisation de toutes les personnes en âge de travailler, le Danemark et la Suède (parties 2 et 3 de cet article) ; puis nous en déduirons quelques scénarios visant une politique d'augmentation du taux d'emploi des actifs âgés de 55 à 64 ans (partie 4).

Graphique 2
Taux d'activité dans l'UE à 15 (pourcentage de la population âgée de 55 à 64 ans – 1970 et 2000)



Source : Commission européenne 2004a : 167.

Des taux d'emploi des 55-64 ans déjà faibles dans les années 1970

Au cours de ces quarante dernières années, les pays européens qui présentaient un faible taux d'emploi des 55-64 ans ont essayé de résoudre leurs problèmes en appliquant une politique de retraite anticipée. Dans certains pays (en particulier ceux de l'Europe méridionale), les limites d'âge d'activité pour tous les salariés, ou pour certains groupes précis de salariés, étaient traditionnellement fixées bien en dessous de 65 ans.

Dans les débats publics, l'expression la plus fréquente est qu'il suffirait en soi de mettre un terme à la pratique actuelle de retraite anticipée et de retarder l'âge de la retraite pour que tous les membres de l'UE puissent atteindre l'objectif fixé par Stockholm. En fait, il suffit de jeter un bref coup d'œil en arrière pour constater que 8 des 15 États membres se situaient en dessous du pourcentage de 50 % d'actifs âgés de 55 ans et plus même en 1970, c'est-à-dire avant l'époque des grands programmes de préretraite.

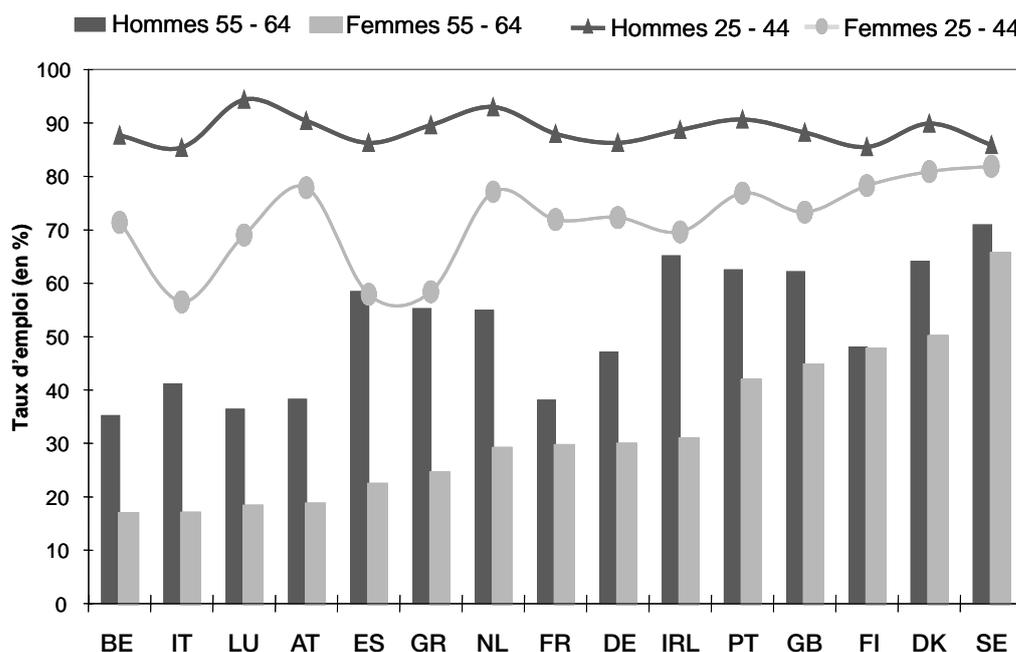
Il est vrai qu'avec une moyenne de 76,9 % dans l'Union européenne des 15, le taux d'activité (2) des hommes était nettement plus élevé qu'actuellement (cf. graphique 2). En raison des modèles familiaux traditionnels, à peine plus d'un quart des femmes

âgées de plus de 55 ans étaient toutefois encore en activité, ce qui faisait passer le taux moyen d'activité dans l'Union européenne des 15 sous la barre des 50 %. Depuis, le taux d'activité des hommes âgés de 55 à 64 ans a baissé dans l'ensemble des pays de l'UE, alors que celui des femmes des mêmes tranches d'âge a augmenté, exception faite de la France, de l'Autriche et du Luxembourg. Dans certains pays, le taux d'activité des 55-64 ans est tellement bas actuellement que l'on peut se demander avec raison si la période 55-64 ans peut encore être considérée comme faisant partie de la période principale d'activité professionnelle ! En raison du développement démographique, il paraît pourtant incontournable de la réintégrer dans cette période.

Il n'est pas imaginable, contrairement à un argument répandu, de retourner aux années 1960, avec des taux d'emploi et d'activité plus élevés pour les hommes et plus bas pour les femmes : entre-temps, les trajectoires d'emploi des hommes et des femmes ont connu de trop profondes modifications. Il faut y ajouter, comme nous le verrons par la suite, de nouvelles différenciations des trajectoires d'emploi en fonction du niveau de qualification.

(2) Le taux d'activité, contrairement au taux d'emploi, prend en compte les chômeurs. Dans notre analyse nous nous sommes basés sur les taux d'emploi. Cependant, par manque de données, nous avons eu recours pour le graphique 2 à l'enquête comparative de la Commission européenne pour les années allant de 1970 à 2000.

Graphique 3
Taux d'emploi des personnes âgées de 25 à 44 ans et de 55 à 64 ans dans l'UE à 15 (2004)



Source : Enquête européenne sur les forces de travail pour 2004.

Calculs de l'Institut Arbeit und Technik.

Taux d'emploi des 55-64 ans selon leur sexe et leur qualification

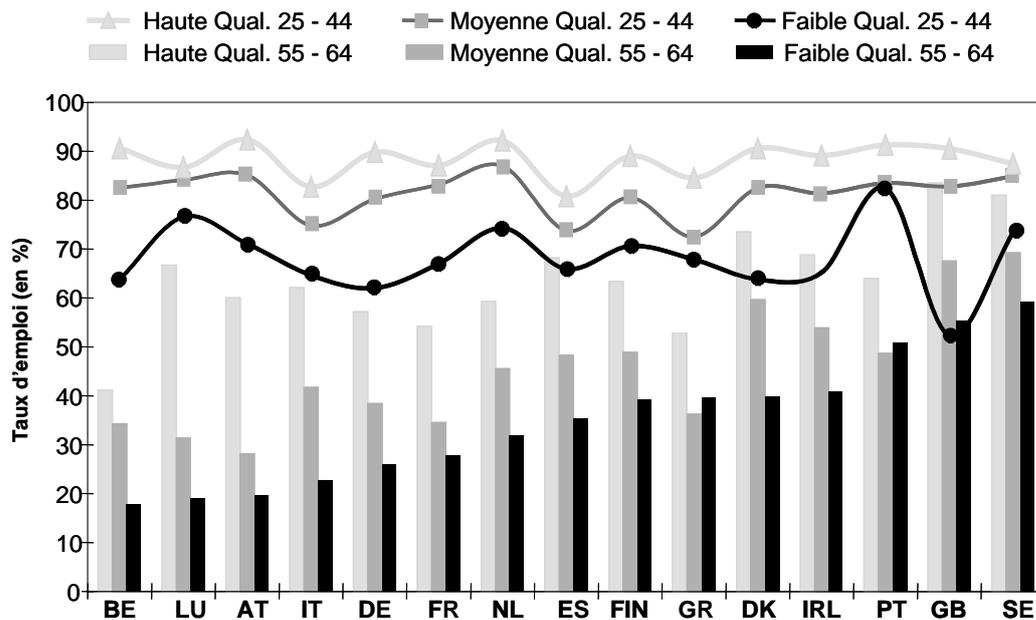
Nous ne nous emploierons pas seulement à différencier les hommes et les femmes, mais aussi à déterminer l'influence de la qualification sur le taux d'emploi chez les 55-64 ans. Pour ce faire, nous avons choisi de comparer les taux d'emploi des actifs âgés de 55 à 64 ans avec les taux relevés pendant la période principale d'activité entre 25 et 44 ans (cf. graphique 3). Pendant cette période d'activité principale, les taux d'emploi des hommes sont relativement homogènes dans l'Union européenne des 15 et sont de l'ordre de 90 %. De plus, les caractéristiques d'emploi dans ce groupe ont continué à s'harmoniser au cours de la dernière décennie. Les écarts entre les taux d'emploi, c'est-à-dire les différences entre le taux d'emploi le plus élevé et le taux le plus bas dans les pays faisant l'objet du sondage, ont diminué entre 1992 et 2004 pour passer de 16,6 % à 7,7 % dans l'Europe des 15. La situation est bien différente en ce qui concerne le groupe des actifs âgés de 55 à 64 ans. Dans ce cas, les taux d'emploi des hommes dans l'Union européenne des 15 montrent une nette disparité.

La différenciation selon les sexes

L'analyse de la participation féminine au marché du travail dans l'Union européenne des 15 montre qu'il existe déjà des différences notables de taux d'emploi dans la catégorie des 25 à 44 ans. En raison de la hausse du taux d'emploi des femmes les plus jeunes dans des pays où la participation féminine au marché du travail était restreinte jusqu'à présent, ces taux ont eu toutefois tendance à s'harmoniser (entre 1992 et 2004, diminution de l'écart entre les taux d'emploi, qui passe de 37 % à 20,4 %). En revanche, chez les femmes âgées de 55 à 64 ans, ces différences sont beaucoup plus importantes que chez les femmes plus jeunes ; elles ne se sont en outre pas atténuées au cours de ces 12 dernières années. Les écarts existant entre les différents taux d'emploi dans l'UE à 15 sont de 34,3 % chez les hommes âgés de 55 à 64 ans et de 48,5 % chez les femmes du même âge (SCHIEF, 2004).

Au total, on constate qu'actuellement en Europe les caractéristiques d'emploi nationales des hommes et des femmes âgés de 55 à 64 ans sont nettement plus disparates qu'en 1970. Chez les hommes, cette disparité reflète les différents choix politiques nationaux en matière de retraite et de marché du travail. Dans les pays comme la France, l'Allemagne, l'Autriche, la Belgique et les Pays-Bas, qui ont introduit des programmes de retraite anticipée à grande échelle, le taux d'emploi des hommes a diminué de manière drastique. D'autres pays, comme la Grande-

Graphique 4
Taux d'emploi des personnes âgées de 25 à 44 ans et de 55 à 64 ans dans l'UE à 15 (2004)



Données Pays-Bas : 2002.

Source : Enquête européenne sur les forces de travail pour 2004.

Calculs de l'Institut Arbeit und Technik.

Bretagne et les pays scandinaves, n'ont pas suivi cette voie et n'enregistrent que de faibles réductions du taux d'emploi chez les hommes.

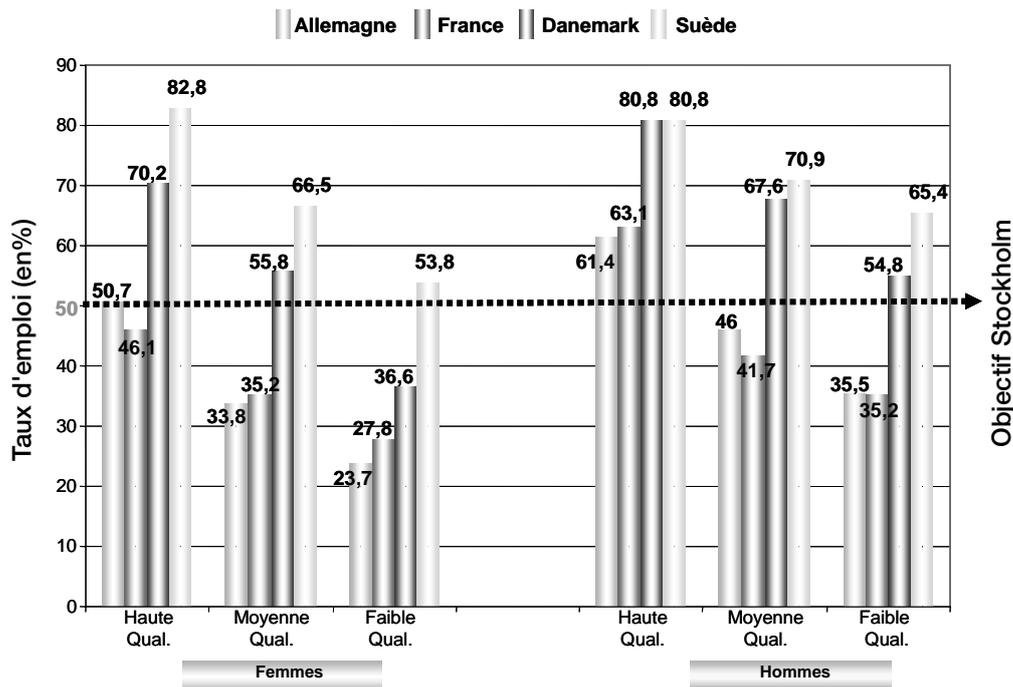
Dans le cas des femmes âgées de 55 à 64 ans, les disparités à l'intérieur de l'Europe ne s'expliquent pas par une régression des taux d'emploi, mais par différents rythmes d'augmentation de ce taux selon les pays. Dans les pays qui ont procédé tôt à l'amélioration des conditions permettant de concilier famille et travail, le taux d'emploi des femmes connaît une augmentation continue depuis les années 1960. Dans ces pays, et tout particulièrement en Scandinavie, la majorité des cohortes de femmes qui vivaient encore selon le modèle familial traditionnel est actuellement à la retraite. La nouvelle génération des femmes en activité fait déjà partie de la tranche d'âge des 55 à 64 ans : dans certains pays comme la Suède et la Finlande, la participation féminine au marché du travail est pratiquement égale à celle des hommes. On remarque donc que les taux d'emploi élevés chez les femmes âgées de 55 à 64 ans sont constatés dans les pays où, en raison d'une politique d'égalité, ils étaient déjà élevés pour cette cohorte lorsque les femmes étaient plus jeunes.

Il n'est pas étonnant qu'il existe dans chacun des pays une étroite corrélation entre les taux d'emploi des femmes et des hommes de 55-64 ans. En effet, les pays qui n'ont pas attendu pour favoriser l'emploi des femmes, le faisaient dans une logique d'« activation » de toutes les personnes en âge de travailler :

il s'agit de la politique de la *Work Line*, comme on l'appelle en Suède. Cette politique de *Work Line* a parallèlement empêché les gouvernements nationaux d'adopter des programmes de cessation anticipée d'activité. *A contrario*, les pays favorisant la retraite anticipée, comme la France ou la Belgique, qui offraient pourtant des conditions idéales pour l'emploi des femmes grâce à l'existence d'écoles maternelles et d'établissements délivrant des cours toute la journée, ont provoqué le retrait de nombreux actifs du marché du travail, notamment en ce qui concerne les femmes de 55 ans et plus. Il est vrai que l'on peut alors parler d'égalité des sexes, mais à un niveau d'emploi moins élevé que celui recherché par le modèle de la *Work Line*. En France, les deux partenaires quittent ainsi plus rapidement le marché du travail (3).

(3) Il est évident que la typologie des pays que nous avons utilisée ne peut prendre en considération les particularités de chaque pays. Ainsi par exemple le taux d'emploi élevé des portugaises de 55 ans et plus, et ce malgré les énormes difficultés à concilier famille et travail, correspond au niveau médiocre des salaires et à l'entrée précoce des femmes sur le marché du travail durant la guerre coloniale du Portugal, en l'absence des hommes.

Graphique 5
Taux d'emploi des femmes et des hommes âgés de 55 à 64 ans selon leur qualification et leur sexe en Allemagne, France, Danemark et Suède (2004)



Source : Enquête européenne sur les forces de travail pour 2004.

Calculs de l'Institut Arbeit und Technik.

La dimension de la qualification

Une deuxième dimension d'inégalité sociale, à savoir celle de la qualification, est venue s'ajouter à cette première différenciation en fonction du sexe dans de nombreux pays de l'Union européenne. Alors que les inégalités en fonction du sexe y ont nettement diminué au cours de ces dernières décennies, celles en fonction de la qualification ont, en revanche, fortement augmenté. Une solide formation scolaire et professionnelle ne constitue pas seulement le « billet d'entrée » sur le marché du travail, mais aussi – ce qui représente un facteur primordial en matière de taux d'emploi des plus de 55 ans – la condition *sine qua non* d'une prolongation du « permis de séjour » sur ce même marché. Dans tous les pays de l'Union européenne des 15, les taux d'emploi augmentent parallèlement au niveau de qualification, qu'il s'agisse des hommes ou des femmes, des 25 à 44 ans ou des 55 à 64 ans (cf. graphique 4).

Une personne qualifiée a plus de chances de trouver du travail et de garder un emploi après 55 ans (4). Cette tendance peut être observée de

manière égale dans tous les pays de l'Union européenne. Dans ce cas également, on note des différences sensibles quant aux répercussions du niveau de qualification. Dans les pays « à préretraite » (Allemagne, Autriche, France, Pays-Bas, Belgique), ce sont surtout les personnes peu qualifiées de plus de 55 ans qui ne sont plus actives. On notera toutefois que la culture de la retraite anticipée dans ces pays a aussi affecté les personnes de moyenne qualification, alors que les travailleurs hautement qualifiés âgés de 55 à 64 ans présentent généralement des taux d'emploi très élevés (à l'exception de l'Autriche et de la Belgique).

Une comparaison, en fonction de la qualification et du sexe, des taux d'emploi des personnes âgées de 55 à 64 ans, entre deux pays « à préretraite » (France et Allemagne) et deux pays *Work Line* (Danemark et Suède), permet de mettre ces différences en évidence (cf. graphique 5).

Les effets de la politique de la retraite anticipée se font particulièrement sentir en Allemagne et en France. Dans le cas des travailleurs peu qualifiés, mais aussi chez les hommes et les femmes possédant un niveau moyen de qualification, le niveau d'emploi des personnes âgées de 55 à 64 ans se situe nettement en deçà de la barre des 50 %, dans un pays comme dans l'autre. L'objectif de 50 % de taux d'emploi fixé par Stockholm n'est atteint, dans le cas de la France que par le groupe relativement restreint des hommes hautement qualifiés âgés

(4) Il n'y a qu'en Grèce que l'on trouve encore des restes rudimentaires du modèle traditionnel selon lequel les travailleurs peu qualifiés restent plus longtemps sur le marché du travail, alors que les actifs privilégiés au niveau de leur qualification profitent d'une cessation anticipée d'activité.

de 55 à 64 ans : dans le cas de l'Allemagne, on y ajoutera le groupe des femmes hautement qualifiées du même âge.

Les résultats sont bien différents dans les pays *Work Line*. Seule en Europe avec le Portugal, la Suède atteint le pourcentage requis pour les hommes et les femmes dans tous les groupes de qualification, y compris dans celui des femmes peu qualifiées (53,8 %). Ce n'est que dans cette dernière catégorie que le Danemark ne peut satisfaire à l'objectif fixé à Stockholm. Leur taux d'emploi est certes nettement plus élevé que ceux de la France ou de l'Allemagne, mais toujours largement en deçà, avec 36,6 %, de la barre des 50 %.

Il convient toutefois de noter que la retraite anticipée de travailleurs peu qualifiés ne correspond pas obligatoirement, pour ce groupe, à une période totale d'activité plus courte. En Allemagne par exemple, les travailleurs peu qualifiés de 55 à 64 ans ont commencé à travailler 3,3 ans plus tôt que les actifs qualifiés (COMMISSION EUROPÉENNE, 2004a : 170). C'est l'une des raisons pour lesquelles, dans de nombreux pays, le moment de la retraite n'est pas seulement calculé en fonction de l'âge, mais aussi de la durée du paiement des cotisations et donc, de la période totale d'activité professionnelle.

Il faut également tenir compte du fait que l'âge de la retraite, mis en relation avec la capacité de travailler, est étroitement lié aux nuisances sur la santé que représente chaque type de profession. De fait, 19,7 % de l'ensemble des nouveaux retraités en 2001 en Allemagne sont partis à la retraite pour des raisons d'invalidité partielle (MORSCHHÄUSER, 2003). Il faut noter toutefois que seuls 6 % des médecins et 7 % des professeurs d'université se sont retirés de la vie active en raison d'une invalidité partielle, laquelle a constitué le motif de cessation d'activité de près de 98 % des mineurs et d'environ 53 % des maçons. « Avant tout les secteurs d'activité caractérisés par un taux élevé de pénibilité et un niveau restreint de qualification, présentant peu de pouvoirs décisionnels [...] affichent des taux élevés d'invalidité, alors que la situation est totalement opposée dans les professions présentant des exigences d'ordre surtout intellectuel et offrant une grande reconnaissance sociale » (MORSCHHÄUSER, 2003 : 61).

D'autres études prouvent en outre que la participation au marché du travail de certains groupes d'étrangers est située nettement en dessous du niveau de celle des Allemands (qui est déjà fort bas). Ainsi, seuls 20 % de tous les salariés turcs âgés de 50 à 64 ans sont encore en activité professionnelle en Allemagne, pour un peu plus de 10 % en ce qui concerne les femmes turques (HÖNEKOPP, 2003). Dans le cas de nombreux étrangers, on constate un cumul de risques : bas niveau de qualification, emploi préalable dans des activités particulièrement pénibles et dans des secteurs en crise et/ou emplois particulièrement menacés par les mesures

de rationalisation ou de délocalisation. Ces risques sont encore amplifiés par une représentation très forte des avantages d'un retrait précoce de l'activité professionnelle.

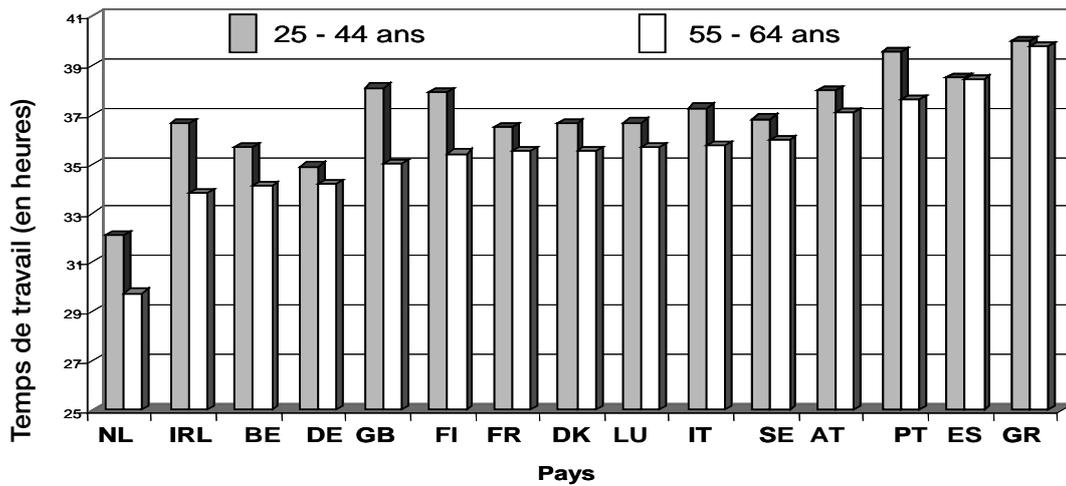
Temps de travail des salariés de 55-64 ans

La retraite progressive a été présentée comme un instrument favorisant l'augmentation du taux d'emploi des salariés de 55 à 64 ans. L'aménagement d'un temps de travail plus court vers la fin de la vie professionnelle devait favoriser un maintien dans l'emploi des travailleurs âgés et le rendre attrayant, tout en « amortissant » le choc lié à un départ en retraite brutal, sans aucune transition (DELSEN, 1996, 1999). Des instruments spécifiques ont été développés dans de nombreux pays de l'UE en vue de l'établissement d'une retraite progressive, comme le temps partiel pour les actifs de plus de 55 ans en Allemagne ou la pension partielle en Suède (EBBINGHAUS, 2003, 144). Malgré ces programmes, le choix d'une retraite progressive continue à faire partie des exceptions. En 2004, les actifs âgés de 55 à 64 ans dans l'Union européenne des 15 n'ont travaillé en moyenne que 1,5 heure de moins par semaine (5) que les salariés âgés de 25 à 44 ans, sachant que l'écart le plus important existe aux Pays-Bas (2,3 heures), et qu'il est le plus faible en Espagne (0,1 heure). Dans ce contexte, on ne constate pas de divergences systématiques entre les pays avec préretraite et les pays *Work Line* (cf. graphique 6).

Le temps de travail des femmes âgées de 55 à 64 ans, en revanche, diminue de manière plus sensible qu'au niveau de la moyenne générale. Dans l'UE des 15, leur temps de travail hebdomadaire est inférieur de 2,8 heures à celui des femmes de 25 à 44 ans (29,9 heures contre 32,7 heures). L'écart le plus important est relevé en Irlande, avec 5,4 heures hebdomadaires et c'est la Grèce qui, avec 0,2 heure hebdomadaire, affiche l'écart le plus faible. Étant donné que de nombreuses femmes travaillent à temps partiel avant même d'avoir atteint l'âge de 55 ans, la réduction du temps de travail, bien souvent, ne représente pas pour elles une modification de leur statut de salariées à plein temps, ce qui est le cas pour la plupart des hommes. Ce facteur facilite d'éventuelles variations ultérieures de leur temps de travail. Le même modèle se retrouve lorsque l'on compare les taux de travail partiel. Dans certains pays, comme les Pays-Bas, la Grande-Bretagne et l'Allemagne, on relève des taux élevés de travail à temps partiel, et ce, tout particulièrement dans

(5) Il s'agit ici des « heures de travail hebdomadaires habituelles » relevées dans l'Enquête Européenne sur les forces de travail.

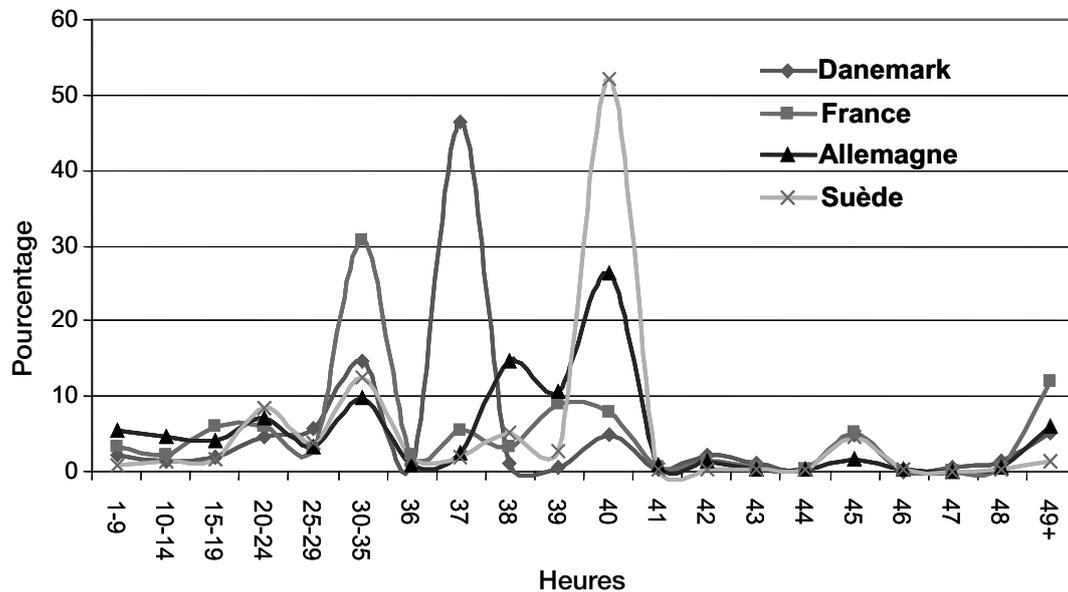
Graphique 6
Durée hebdomadaire moyenne du temps habituel de travail des actifs âgés de 25 à 44 ans et de 55 à 64 ans dans l'UE à 15 (2004)



Source : Enquête européenne sur les forces de travail pour 2004.

Calculs de l'Institut Arbeit und Technik.

Graphique 7
Répartition des heures de travail des actifs âgés de 55 à 64 ans en Allemagne, au Danemark, en France, en Suède (2004)



Source : Enquête européenne sur les forces de travail.

Calculs de l'Institut Arbeit und Technik.

les pays où ces taux sont déjà importants pour les salariés plus jeunes. Pour résumer, on constate une plus grande tendance à la flexibilité chez les actifs en fin de carrière lorsqu'ils ont été habitués auparavant à des variations du statut d'emploi à plein temps.

Lors d'une comparaison de la répartition des heures de travail des actifs de plus de 55 ans au Danemark, en Allemagne, en France et en Suède, on constate des structures classiques de temps de travail propres à chaque pays, pour les salariés à plein temps. La plupart des travailleurs se trouvent concentrés dans les durées de travail légales ou prévues par les conventions collectives dans leurs pays respectifs (France 35 heures, Danemark 37, Suède 40, Allemagne 37 et 40 heures de travail par semaine). Cependant, de nombreux salariés français âgés de plus de 55 ans travaillent nettement plus de 35 heures. Dans le cas d'emploi à temps partiel, les disparités sont moins criantes et reflètent des différences au niveau institutionnel. En Allemagne, par exemple, on trouve davantage des 55-64 ans travaillant moins de 10 heures par semaine, en raison du montant peu élevé des impôts et des cotisations sociales pour les mini-emplois représentant un nombre restreint d'heures de travail (*cf.* graphique 7). Une augmentation notable de l'emploi à temps partiel des actifs plus âgés ne peut toutefois être constatée dans aucun de ces quatre pays.

Dans l'Union européenne des 15, il n'a pas été possible de mettre en relation les heures de travail hebdomadaires des actifs âgés de 55 à 64 ans et leur taux d'emploi. Autrement dit, le taux d'emploi n'était pas plus élevé dans les pays où les seniors avaient moins d'heures de travail que dans ceux où ils travaillaient davantage. Ce n'est pas vraiment étonnant dans la mesure où la plupart des programmes de retraite progressive s'adressaient à des salariés qui, sinon, seraient restés plus longtemps sur le marché du travail. Jusqu'à présent, une retraite progressive était le plus souvent en relation avec un retrait précoce de l'activité professionnelle et n'avait pas pour objectif un allongement de la durée de la vie active au moyen de la diminution du nombre d'heures de travail. Pour le moment, il n'a été implanté en Europe aucun programme proposant une réduction de leur temps de travail aux actifs de 55-64 ans, dans le but de les maintenir plus longtemps sur le marché du travail.

Réclamée en particulier par les gérontologues, la suppression d'une frontière rigide séparant la vie professionnelle de la retraite (par ex. RILEY/RILEY 1994a ; 1994b) n'a toujours pas été opérée et, de plus, n'a été aucunement encouragée par les pouvoirs publics. On citera dans ce contexte, comme un modèle du genre, la « loi sur le temps partiel pour les actifs âgés » édictée en Allemagne (voir encadré 1). Si l'on prend son titre au sérieux, on doit constater qu'il s'agit d'un emballage

Encadré 1

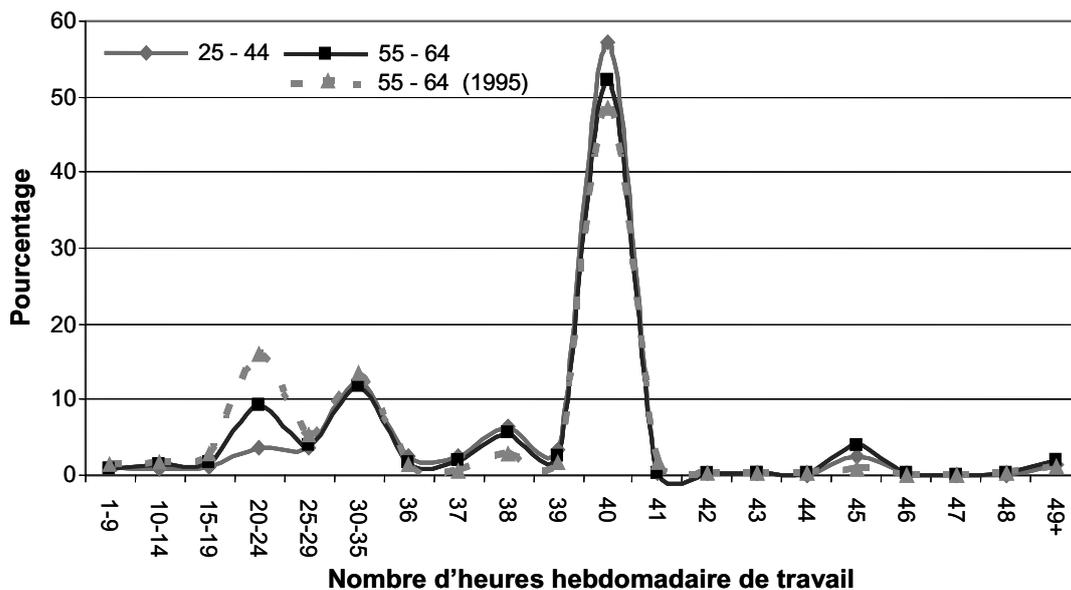
Le temps partiel pour les actifs âgés de 55 ans ou plus

En Allemagne, le temps partiel pour les 55-64 ans en vigueur jusqu'à la fin de 2009 offre une possibilité de partir en retraite de manière anticipée. Conçu à l'origine pour offrir aux actifs âgés une transition progressive et précoce vers la retraite, et parallèlement pour inciter les entreprises à recruter sur les emplois devenus vacants, le temps partiel pour les actifs âgés s'est rapidement transformé en un instrument idéal pour opérer une compression des effectifs.

Il existe deux sortes de temps partiel pour ces actifs. La forme « originale » est le temps partiel en continu pour les actifs âgés. Dans ce cas de figure, le salarié peut travailler à mi-temps pendant toute la période du temps partiel pour actifs âgés. La nouvelle version de ce temps partiel spécifique (qui est en fait pratiquement la seule à être appliquée) est le modèle de travail « en bloc » – dans ce cas, le temps partiel est divisé en deux phases d'emploi. Lors de la première phase, appelée « phase de travail », le nombre d'heures de travail hebdomadaire reste inchangé. Lors de la deuxième phase, appelée « phase d'exemption de travail », le temps de travail est réduit à zéro. Sur la période globale, on obtient un mi-temps, comme dans le modèle d'origine. Le modèle de travail en bloc est considéré en Allemagne comme le modèle de retraite anticipée le plus courant. Pourtant, le temps partiel pour actifs âgés est fortement **subventionné** par les deniers publics. La différence avec un emploi « normal » à temps partiel : cette rétribution spécifique est majorée de 20 %, en sachant que de nombreuses entreprises offrent des majorations plus conséquentes.

trompeur : cette loi autorise en effet une cessation brutale de l'activité, étant donné que l'adoption du concept de « temps libre pris en bloc » est devenue la règle compte tenu de l'orientation traditionnelle des entreprises et des salariés. Il n'est pourtant pas nécessaire d'utiliser cette « porte de sortie » pour se retirer de la vie active de manière conventionnelle. En Suède, la pension partielle a été accompagnée de réelles diminutions du temps de travail. Vers le milieu des années 1990, elle a donné lieu à une augmentation notable d'une forme d'emploi substantiel à temps partiel, supérieur à 20 heures de travail. Lorsque ce programme est arrivé à expiration, le pourcentage de ceux qui travaillaient entre 20 et 24 heures par semaine a diminué de manière drastique (*cf.* graphique 8). Les expériences faites en Suède démontrent toutefois que des décisions politiques peuvent contribuer à un aménagement plus souple des transitions entre les différentes périodes de la vie.

Graphique 8
Répartition des heures de travail des actifs âgés de 25 à 44 ans et de 55 à 64 ans
en Suède (2004, 1995)



Source : Enquête européenne sur les forces de travail.

Calculs de l'Institut Arbeit und Technik.

Comment peut-on augmenter le taux d'emploi des 55-64 ans ?

L'objectif fixé par Stockholm, à savoir un taux d'emploi de 50 % dans l'UE pour les actifs de 55 à 64 ans, est loin de représenter le même enjeu pour les différents pays de l'Union. Certains pays, comme le Danemark ou la Suède, ont réalisé cet objectif depuis longtemps et, sans subir la pression de l'Union européenne, peuvent se concentrer sur des problèmes tels que la diminution des différences entre les sexes et l'amélioration des possibilités d'emploi des salariés peu qualifiés. D'autres pays en revanche, en raison de leurs taux d'emploi particulièrement bas, se trouvent aux prises avec des problèmes pratiquement insolubles, surtout si l'on tient compte du peu de temps qu'il reste jusqu'en 2010 et des décalages souvent importants entre l'introduction de nouvelles mesures et les répercussions de ces dernières sur le marché du travail. Les pays de préretraite, toutefois, peuvent tirer des enseignements des expériences faites par les pays *Work Line*. Il est évident, par exemple, que le resserrement des conditions d'accès à une retraite anticipée constitue une mesure certes nécessaire, mais loin d'être suffisante. Au cours de ces dernières années, l'Allemagne, par exemple, a transféré les coûts occasionnés par une retraite anticipée en opérant des déductions sur l'assurance retraite des personnes concernées. Elle a en outre raccourci les durées d'attente pour bénéficier d'une préretraite, financées par l'assurance chômage, en les transformant en situation de chômage partiel ou en allocation chômage. Pourtant, le taux d'emploi

des seniors n'augmente que graduellement, en raison d'un certain nombre de problèmes irrésolus. Une comparaison avec les pays *Work Line* permet de distinguer six autres problématiques, dont la résolution représente un facteur crucial dans l'augmentation du taux d'emploi de ces salariés.

La problématique de l'égalité

Dans la plupart des pays de l'UE, les mesures sont prises au niveau même des salariés et visent à prolonger leur période de vie active en relevant l'âge de sortie du marché du travail et en diminuant les avantages représentés par une retraite anticipée. Cette solution est classique pour les hommes salariés. En revanche, des mesures spécifiques à l'âge n'entraîneront qu'une faible augmentation du taux d'emploi des femmes âgées de plus de 50 ans. Les exemples de la Suède et du Danemark démontrent que l'intégration précoce des femmes au marché du travail est surtout encouragée par des possibilités de garde suffisantes des enfants et une individualisation de l'imposition et de la sécurité sociale. Ce n'est qu'en augmentant le taux d'emploi chez les femmes au début de leur vie professionnelle que l'on peut ensuite attendre l'arrivée de cohortes de femmes pour lesquelles il est tout simplement évident de prolonger leur vie active après l'âge de 55 ans – en notant toutefois que cela ne peut se faire que si elles sont alors soulagées des tâches ménagères. L'importance de la garde des enfants pour les femmes plus jeunes équivaut à celle d'une assistance professionnelle pour celles de plus de 55 ans. Si l'on prend l'exemple de l'Allemagne, on constate qu'un nouveau système permettant de passer du modèle

familial traditionnel à un modèle familial basé sur l'égalité n'est introduit qu'actuellement, c'est-à-dire quarante ans après la Suède ! Il comprend des programmes pour des écoles fonctionnant toute la journée (programme de 4 milliards d'euros du gouvernement fédéral allemand, 2004) et pour la garde d'enfants âgés de moins de 3 ans (loi sur les garderies d'enfants de 2004). Les véritables effets sur le taux d'emploi des femmes salariées âgées de plus de 55 ans ne se feront sentir qu'à long terme et resteront limités jusqu'en 2010.

La problématique de la santé et de l'humanisation

Les salariés exerçant des métiers hautement qualifiés, conférant une grande reconnaissance sociale et offrant un large pouvoir de décision dans le travail, sont rarement absents et peuvent généralement rester dans la vie active jusqu'à l'âge normal de la retraite, c'est-à-dire 65 ans. En revanche, de nombreux salariés comptent bien vieillir à leur poste de travail actuel. Si l'on considère de nombreuses maladies comme « caractéristiques » des salariés les plus âgés, on doit reconnaître que le processus de vieillissement biologique ne doit pas être considéré comme un facteur essentiel (BEHRENS, 2003). Outre les répercussions du travail sur la santé physique qui, malgré ce que l'on a pu penser pendant longtemps, ne s'effacent nullement par la suite, il existe de nombreux types de stress psychologique qui sont venus s'ajouter aux facteurs de risque pour la santé des salariés les plus âgés, et sont particulièrement vécus comme tels par cette catégorie de travailleurs. Cela est particulièrement valable dans le cas de facteurs souvent non spécifiques, comme des exigences de mobilité, l'énerverment, le manque de temps, le stress, le sentiment de ne pas être à la hauteur, l'isolement social et un climat de travail « hostile aux travailleurs plus âgés » (BEHRENS, 1999 ; 2003). Selon les résultats d'enquêtes représentatives menées dans les États de l'Union européenne, 18,4 % des hommes âgés de plus de 45 ans et 21,6 % des femmes du même âge déclarent souffrir de problèmes de santé chroniques ou de maladies de longue durée, qui rendent plus difficiles leurs conditions de travail (ILMARINEN 1999). Il est possible de créer des conditions favorables pour l'allongement de la durée de vie active en agissant sur l'environnement au travail, par exemple en élargissant les marges d'action et en protégeant les salariés contre des sollicitations trop contraignantes (MORSCHHÄUSER, 2003) : ces mesures destinées à une humanisation de la vie professionnelle sont particulièrement appliquées dans les pays scandinaves.

La problématique de la qualification

De plus, une limitation de la durée de vie active est certainement liée à une participation insuffisante à la formation continue, autrement dit à un

problème de qualification. Un grand nombre de salariés qui optent pour une retraite anticipée ne présentent qu'un faible niveau de qualification : en raison d'une participation insuffisante aux possibilités de recyclage et de formation continue, ils ne se sentent plus à même de satisfaire aux exigences de leur emploi. Il existe une nouvelle étude de l'institut de sondage INFAS sur la participation à la formation continue en Allemagne. Basée sur un concept très élargi de formation continue, incluant différentes formes d'apprentissage informel sur le lieu de travail, cette étude parvient à un résultat étonnant, à savoir que l'âge ne représente pas un facteur d'explication en ce qui concerne la participation à la formation continue. On constate même que la participation à la formation continue est plus fréquente chez les salariés qualifiés à partir de 50 ans (SCHRÖDER, 2004). Ce sont surtout les salariés ayant un bas niveau de qualification qui sont exclus de la formation continue. Du point de vue de la politique de l'emploi, cela ne constituait pas un problème jusqu'à présent dans les pays favorisant la retraite anticipée, étant donné que ce groupe de travailleurs se retirait précocement de la vie professionnelle. Toutefois, cette analyse démontre également qu'il existe des groupes importants de personnes moyennement qualifiées qui n'ont pas eu la possibilité d'utiliser les opportunités offertes parce qu'elles travaillaient dans des entreprises peu innovantes du point de vue technique et de l'organisation du travail. Le Danemark et la Suède n'ont pas uniquement développé un excellent système de formation scolaire et professionnelle : ces pays renforcent également l'aptitude à l'emploi de salariés peu qualifiés au moyen d'investissements importants dans la formation continue tout au long de la vie, spécialement destinée à ces groupes de travailleurs (EXPERTENKOMMISSION, 2004).

La problématique de la flexibilité

Malgré un certain nombre de désillusions, nous n'avons toujours pas abandonné l'idée qu'un mode souple de transition vers la retraite peut contribuer à rehausser le taux d'emploi des salariés âgés de 55 à 64 ans. Les expériences nous ont néanmoins prouvé qu'une diminution du temps de travail vers la fin de la trajectoire d'emploi a beaucoup plus de chance d'être acceptée lorsque les entreprises et les employés ont déjà expérimenté une certaine flexibilité au cours de la vie professionnelle. Les raisons de ces expériences peuvent avoir été des modifications du temps de travail en relation avec le fait de devenir parents, d'avoir à soigner des membres de la famille ou de suivre une formation supplémentaire, de sorte que l'augmentation du taux d'emploi des femmes et l'aménagement d'une formation continue tout au long de la vie offre une opportunité supplémentaire de réaliser des modes transitoires plus souples vers la période d'inactivité.

La problématique de la motivation

Il suffit de prendre connaissance des motivations actuelles des entreprises et des salariés pour se rendre compte que l'abandon de la politique de retraite anticipée est loin d'être chose faite, malgré les incitations très claires des pouvoirs publics sous forme de resserrement des conditions d'accès à une retraite anticipée et de diminution des avantages financiers. Des études menées en Allemagne et en France montrent que les entreprises continuent à donner priorité au recrutement de salariés plus jeunes (HÜBNER, WAHSE, 2002). En Allemagne, de nombreuses entreprises bricolent actuellement des règlements censés remplacer le concept actuel de préretraite sous le mot d'ordre « temps de travail démographique ». Le sujet de ces réflexions : pendant la période initiale et intermédiaire de sa trajectoire d'emploi, un salarié effectue un certain nombre d'heures supplémentaires, qui sont stockées en tant que bonus sur des comptes à long terme. À la fin de sa carrière, il peut utiliser ce bonus pour se retirer plus rapidement du marché du travail. Tout spécialement dans les pays où le concept de préretraite était solidement établi et adopté par bon nombre de salariés présentant un niveau moyen de qualification (qui, pour la plupart, pourraient continuer à travailler sans problème de santé ou de qualification), un changement de structure ne peut être réalisé que sur la base d'une forte motivation, aussi bien de la part des entreprises que des salariés : dans tout autre cas, des mesures de substitution, destinées en fait à maintenir la préretraite en place, vont être encore « inventées » pendant de nombreuses années. Il est probable que les entreprises ne commencent à changer leur fusil d'épaule que lorsque les jeunes recrues viendront se faire rares en raison du développement démographique et de la croissance économique (cf. point suivant). Il est également nécessaire d'opérer des réformes structurelles, surtout en ce qui concerne les rémunérations. Dans le cas d'un vieillissement de la population active, les systèmes de salaire basés sur l'ancienneté constituent un obstacle au recrutement. Au Danemark et en Suède, les salariés sont avant tout rémunérés en fonction de leur qualification et des tâches qu'ils accomplissent. Les systèmes de rémunération sont ainsi adaptés aux changements démographiques. En Allemagne et surtout en France, le salaire est largement dépendant de l'âge et de l'ancienneté (BLÖNDAL, 2002) (6).

(6) En Allemagne actuellement, les partenaires sociaux se sont, à quelques détails près, entendus sur le fait que la rémunération devrait, à l'avenir, être moins dépendante de l'âge et de l'ancienneté. Dans les nouvelles conventions collectives de la fonction publique de 2005, le nombre des classes d'âge a été réduit de 12 à 6 ; et dans l'industrie métallurgique, on a également procédé en 2005 à une réduction (de 4 à 2) des niveaux d'ancienneté. La commission d'experts mise en place par le gouvernement fédéral et chargée du rapport sur les personnes de 55 à 64 ans a proposé une diminution supplémentaire des échelons d'âge dans la fonction publique (SACHVERSTÄNDIGENKOMMISSION, 2006).

La problématique de la croissance

Toutes les mesures destinées à augmenter le taux d'emploi des salariés les plus âgés ne peuvent fonctionner qu'en situation de croissance économique. Une hausse de la demande en main-d'œuvre contribuera à modifier les motivations des entreprises et des salariés et, en raison du manque de main-d'œuvre, à leur faire prendre conscience de la nécessité d'une qualification appropriée. Il convient toutefois de noter que, en cas de faible croissance économique, une augmentation du taux d'emploi de ces salariés ne doit pas nécessairement être mise en relation avec une diminution du recrutement des plus jeunes, de même qu'une augmentation du taux d'emploi des femmes n'entraîne pas un taux d'emploi moins élevé chez les hommes. En réalité, l'accroissement de l'emploi de groupes spécifiques entraîne une augmentation des offres d'emploi sur l'ensemble de l'économie : c'est ainsi que l'effet de « recrutement » fait boule de neige. À Genève en 1999, le prix Nobel d'économie, Amartya Sen, déclarait à ce sujet dans son allocution au 87^e Congrès de l'Organisation internationale du travail : « Lorsque l'on examine les propositions pour une modification de l'âge de la retraite, plusieurs questions importantes viennent à l'esprit. Il s'agit vraiment d'un sujet très complexe, que je n'ai pas l'intention de traiter avec légèreté. Permettez-moi toutefois de faire une remarque, à savoir que l'on voit bien souvent des conflits là où ils n'existent pas. Si, par exemple, de manière spontanée, nous en venons à déclarer que le problème du vieillissement de la population est lié au manque d'activité professionnelle des plus âgés puis, dans la foulée, que les jeunes perdraient leur emploi si les plus âgés continuaient à travailler, nous nous mettons tout simplement des bâtons dans les roues. En fait, il s'agit là de thèses non démontrées, qui présupposent un conflit qui n'existe peut-être pas dans la réalité. Je crains que les analyses de l'économie du monde du travail ne présupposent fréquemment des conflits dont l'existence n'a pas été suffisamment vérifiée » (COMMISSION EUROPÉENNE, 2004a : 175).

*

* *

Une politique efficace de l'augmentation du taux d'emploi des salariés les plus âgés ne pourra pas se passer de traiter les six problématiques que nous avons exposées ci-dessus. Cela signifie en particulier – et c'est ce que nous nous sommes employés à démontrer – qu'il n'est pas possible de résoudre ces différents conflits en se contentant de mener une politique spécifiquement destinée aux 55-64 ans. Des mesures ciblées visant à augmenter leur taux d'emploi doivent être associées à une politique d'égalité, d'humanisation des conditions de travail,

de développement d'une culture de formation continue tout au long de la vie et enfin, de flexibilité dans les trajectoires d'emploi. D'un pays à l'autre, les points forts de cette politique devront être placés différemment. La France, par exemple, a résolu depuis longtemps, et de manière satisfaisante, le problème de la compatibilité d'une vie professionnelle et familiale, alors que l'Allemagne se trouve encore au tout début. Il semblerait en revanche que l'Allemagne ait progressé plus rapidement en ce qui concerne les mesures d'humanisation des conditions de travail.

Quoi qu'il en soit, même lors d'une résolution satisfaisante des six problématiques évoquées, cette politique devra envisager des solutions spécifi-

ques pour les salariés qui, en raison de problèmes de santé, ne sont plus aptes à exercer leur profession ni d'autres types de tâches, avec l'objectif de leur offrir un accès à la retraite dans des conditions acceptables. Contrairement à ce qui a été fait dans le passé, il ne s'agit plus d'une porte d'entrée générale donnant accès à la retraite anticipée, mais à une vérification de l'état de santé individuel. Dans ce cadre, il convient de souligner le peu d'utilité d'une idéalisation du potentiel de personnes âgées de 55 à 64 ans, ce que l'on peut souvent observer au cours de la phase actuelle d'abandon de la politique de préretraite pratiquée jusqu'ici : on risque ainsi de perdre de vue les problèmes massifs de santé et de qualification qui affectent ces tranches d'âge.

Bibliographie

- BEHRENS, JOHANN (2003), « Fehlzeit, Frühberentung : Länger erwerbstätig durch Personal- und Organisationsentwicklung », in BADURA B., SCHELLSCHMIDT H. & VETTER C. (dir.) : *Fehlzeiten-Report 2002*, Berlin et al., Springer.
- BOSCH, GERHARD (2003), « Rapport thématique sur les travailleurs âgés : Allemagne », in *Observatoire de l'Emploi*, Bilan : Printemps 2003, Luxembourg : Office des publ. officielles des Communautés européennes, pp. 89-101.
- BOSCH, GERHARD/SCHIEF, SEBASTIAN (2005), « Ältere Beschäftigte in Europa : Neue Formen sozialer Ungleichheit », in *WSI-Mitteilungen*, N° 1, pp. 32-39.
- BLÖNDAL, SVEINBJÖRN/ FIELD SIMON/ GIROUARD NATHALIE (2002), « Investment in human capital through upper-secondary and tertiary education », in *OECD Economic Studies*, N° 34. Paris, OECD, pp. 41-89.
- CLEMENS, WOLFGANG (2001), *Ältere Arbeitnehmer im sozialen Wandel. Von der geschmähten zur gefragten Humanressource*, Opladen.
- COMMISSION EUROPÉENNE (2004a), *Beschäftigung in Europa 2003*, Luxembourg.
- COMMISSION EUROPÉENNE (2004b), *Mehr und bessere Arbeitsplätze für alle. Die Europäische Beschäftigungsstrategie*, Luxembourg.
- DELSEN, LEI (1996), « Gradual retirement : Lessons from the Nordic countries and the Netherlands », *European Journal of Industrial Relations*, vol. 2, N° 1, Mars, pp. 55-67.
- DELSEN, LEI/ HUTSEBAUT, MARTIN/ REISSERT, BERND (1999), « From early to phased retirement in the European Union », in : Jean-Yves BOULIN, HOFFMANN, REINER (dir.) : *New Paths in Working Time Policy*, Bruxelles, pp. 184-210.
- EBBINGHAUS, BERNHARD (2003), *Exit from labor. Reforming early retirement and social partnership in Europe, Japan, and the USA*, Habilitationsschrift eingereicht an der Wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen Fakultät der Universität zu Köln.
- ENGSTLER, HARTMUT (2004), « Erwerbsbeteiligung in der zweiten Lebenshälfte und der Übergang in den Ruhestand », in Clemens Tesch-Römer (2004) (dir.), *Sozialer Wandel und individuelle Entwicklung in der zweiten Lebenshälfte. Ergebnisse der zweiten Welle des Alterssurveys*, Berlin, pp. 65-123.
- EXPERTENKOMMISSION « FINANZIERUNG LEBENSLANGEN LERNENS » (2004), *Finanzierung lebenslangen Lernens : Der Weg in die Zukunft*, Bielefeld. http://www.bmbf.de/pub/schlussbericht_kommission_III.pdf
- HERFURTH, MATTHIAS/ KOHLI, MARTIN/ ZIMMERMANN, KLAUS F. (dir.) (2003), *Arbeit in einer alternden Gesellschaft. Problembereiche und Entwicklungstendenzen der Erwerbsbeteiligung Älterer*, Opladen.
- HÖNEKOPP, ELMAR (2003), « Non-Germans on the German labour market », in *European Journal of Migration and Law*, vol.5, pp. 69-97.
- HÜBNER, WERNER/ WAHSE, JÜRGEN (2002), « Ältere Arbeitnehmer – ein personalpolitisches Problem ? », in Ernst Kistler / Hans Gerhard Mendius (dir.) : *Demographischer Strukturbruch und Arbeitsmarktentwicklung – Probleme, Fragen, erste Antworten – SAMF-Jahrestagung*, Broschürenreihe : Demographie und Erwerbsarbeit. Stuttgart : Frahofer IAO, pp. 68 -86.
- KISTLER, ERNST (2004), « Demographischer Wandel und Arbeitsmarkt – Die Debatte muss ehrlicher werden », in *WSI-Mitteilungen*, N° 2, pp. 71-77.
- ILMARINEN, JUHANI (1999), *Ageing workers in the European Union – Status and promotion of work ability, employability and employment*, Helsinki, Finnish Institute of Occupational Health, Ministry of Social Affairs, Ministry of Labour.
- MORSCHHÄUSER, MARTINA (2003), « Gesund bis zur Rente ? Ansatzpunkte einer altersgerechten Arbeits- und Personalpolitik », in Bernhard Badura, Schellschmidt, Henner ; Vetter, Christian. (dir.), *Demographischer Wandel. Herausforderung für die betriebliche Personal- und Gesundheitspolitik*, Berlin, pp. 59-71.
- RILEY, MATILDA W./ RILEY, JOHN W. (1994a), « Individuelles und gesellschaftliches Potential des Alterns », in Paul B. BALTES, MITTELSTRASS, JÜRGEN & STAUDINGER, URSULA M. (Hg.), *Alter und Altern : Ein interdisziplinärer Studententext zur Gerontologie*, Berlin, New York, pp. 437-461.
- RILEY, MATILDA W./ RILEY, JOHN W. (1994b), « Structural lag : Past and future », in Matilda W. RILEY, KAHN, ROBERT L. & FONER, Anne (dir.), *Age and structural lag*. New York, pp. 15-36.
- SACHVERSTÄNDIGENKOMMISSION ZUR LAGE DER ÄLTEREN GENERATION IN DER BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND (2006), *Potenziale des Alters in Wirtschaft und Gesellschaft. Der Beitrag älterer Menschen zum Zusammenhalt der Generationen*, Bericht an das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin, parution prochaine.
- SCHIEF, SEBASTIAN (2004), *Beschäftigungsquoten, Arbeitszeiten und Arbeitsvolumina in der Europäischen Union, der Schweiz und Norwegen : eine Analyse von Beschäftigungsquoten, Arbeitszeiten und Arbeitsvolumina verschiedener Altersgruppen mit dem Schwerpunkt auf ältere Personen*, Expertise, Berlin, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.
- <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung3/Pdf-Anlagen/beschaeftigungsquoten-arbeitszeiten-und-property=pdf.pdf>
- SCHRÖDER, HELMUT/ SCHIEL, STEFAN/ AUST, FOLKERT (2004), *Nichtteilnahme an beruflicher Weiterbildung : Motive, Beweggründe, Hindernisse*, Bielefeld, Bertelsmann. Schriftenreihe der Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens, vol. 5.