

COLLOQUE

RETRAITE ET VIEILLISSEMENT

édition 2023

Plénière du jeudi 19 octobre 2023 : « Invalidité, incapacité, état de santé et retraite : trajectoires de fin de carrière, inégalités sociales, substitution entre les dispositifs de sortie du marché du travail »

Introduction par Amélie Carrère (IPP)

- Beth Truesdale (W.E. Upjohn Institute for Employment Research)
- Discutante : Nathalie Burnay (Université catholique de Louvain et Université de Namur)

Lecture de Beth Truesdale

Beth Truesdale a centré son intervention sur les personnes qui sont laissées pour compte par l'augmentation de l'âge de la retraite. Elle s'est appuyée pour cela sur le livre [Overtime, America's Aging Workforce and the Future of Working Longer](#), qu'elle a co-édité en 2022 avec la professeure Lisa F. Berkman. Si une grande partie du livre porte sur les États-Unis, Beth Truesdale considère que les problèmes et les perspectives sont similaires aux autres pays dont la population est vieillissante.

Les pays développés sont aujourd'hui à un tournant important dans leur approche de la retraite. Les gens y vivent plus longtemps, en moyenne, qu'il y a 50 ans. Ils ont donc besoin, et auront besoin de revenus pendant plus d'années. La question est : d'où viendra cet argent ? Dans la plupart des pays développés, la réponse politique pour faire face au vieillissement de la population est de relever l'âge de départ à la retraite et de réduire les prestations de retraite. L'idée que des vies plus longues devraient se traduire naturellement et sans heurts par des vies professionnelles plus longues est devenue une partie intégrante de la politique dominante.

Travailler plus longtemps est présenté comme une solution gagnante-gagnante-gagnante : gagnante pour la société dans son ensemble, gagnante pour les employeurs et gagnante pour les travailleurs. Si l'âge de départ à la retraite est relevé, le coût des prestations de pension sont réduits, les employeurs disposent d'un plus grand vivier de main-d'œuvre expérimentée et, potentiellement, la sécurité financière des individus est renforcée.

Le problème est que la proposition de travailler plus longtemps repose sur l'hypothèse selon laquelle la plupart des gens *peuvent* retarder leur départ à la retraite s'ils le souhaitent. Il s'avère que cette hypothèse ne correspond pas à la réalité pour beaucoup de gens. Lorsque vous posez la question : qui est laissé pour compte ? Vous voyez très rapidement que le report de la retraite n'est pas une option réalisable ni réaliste pour beaucoup. Les raisons sont diverses : des emplois instables, des mauvaises conditions de travail, des responsabilités familiales, une mauvaise santé... Loin d'être facilement employables à la soixantaine et à la soixante-dizaine, beaucoup de gens ont déjà du mal à rester employés à la cinquantaine.

La sécurité de la retraite est un problème tant systémique qu'individuel. Au cours des quatre dernières décennies, à des degrés divers dans différents pays, nous avons constaté une augmentation des inégalités économiques, une baisse de l'influence des travailleurs et un transfert accru des risques de l'État et des entreprises vers les familles et les individus. Toutes ces choses ont

rendu le travail, le vieillissement et la retraite plus difficiles à gérer pour les individus et les familles, du moins pour certains individus et certaines familles.

Il est temps de revoir et de repenser le cadre politique du « travailler plus longtemps ». L'ouvrage *Overtime* se penche sur ceux qui sont laissés pour compte par le recul de l'âge de départ à la retraite. Il rassemble les travaux d'un groupe interdisciplinaire de chercheurs, économistes, sociologues, épidémiologistes, psychologues et politologues. Ces experts ont été invités à examiner comment les inégalités économiques et sociales, associées aux changements entre les générations, influencent la capacité des personnes à travailler, les compétences et les ressources dont elles disposent, la discrimination et autres défis auxquels elles sont confrontées, ainsi que les avantages qui peuvent en découler en travaillant plus longtemps.

La présentation de Beth Truesdale s'est centrée sur trois idées fondamentales qui ont émergé de ce projet :

1. Les inégalités sociales au travail et à la retraite sont cruciales. Travailler plus longtemps ne peut se faire sans prendre en compte les inégalités. Il est tout aussi important de comprendre la répartition de la population en termes de ressources, d'aptitudes et d'opportunités que de comprendre, comme on le fait habituellement, les tendances moyennes de la population. Si les inégalités sont importantes, les problèmes sont multiples et les solutions doivent également être multiples.
2. Travailler plus longtemps commence plus tôt que ce que l'on pourrait penser. La capacité des personnes à travailler à la soixantaine dépend de leur état de santé, de leurs trajectoires familiales et leurs parcours professionnels tout au long de la vie. Les politiques visant à encourager un recul de l'âge de départ à la retraite devraient répondre aux besoins des travailleurs une décennie avant cet âge, voire encore plus tôt.
3. Les politiques affectant le travail et celles affectant la retraite sont les deux faces de la même pièce. Souvent, nous parlons de ces deux domaines comme s'ils étaient séparés, mais ce n'est pas le cas. Fondamentalement, on ne peut pas retarder le départ à la retraite si l'on n'a pas d'emploi à partir duquel retarder sa retraite.

Ces idées devraient s'appliquer à tous les pays, bien que la manière dont elles se concrétisent en termes de politiques puisse différer.

1. La question de l'inégalité : qui travaille plus longtemps et qui est laissé pour compte

La proposition de travailler plus longtemps suppose que la plupart des adultes peuvent facilement choisir de retarder leur retraite de quelques années et qu'ils ont donc simplement besoin des incitations appropriées pour être encouragés à le faire. Néanmoins, le moment de la retraite n'est pas toujours un choix. De nombreux travailleurs âgés quittent le marché de l'emploi bien plus tôt. Aux États-Unis, plus de la moitié de ceux qui prennent leur retraite durant la cinquantaine ou au début de la soixantaine le font après avoir connu des problèmes de santé, avoir perdu leur emploi et/ou subir une détérioration de leurs conditions de travail. Pour eux, prendre leur retraite plus tôt signifie tout simplement avoir moins de revenu pour vivre à mesure qu'ils vieillissent.

Les arguments en faveur de l'augmentation de la durée de travail sont souvent empreints d'optimisme : dans la plupart des pays développés, au cours des 50 dernières années, les gens jouissent d'une meilleure santé, d'une meilleure éducation et de métiers moins physiquement exigeants, en moyenne. Cependant, ces moyennes encourageantes dissimulent des disparités importantes, persistantes et, dans certains cas, croissantes en fonction de l'éducation, du genre, de la profession, de la géographie et d'autres dimensions discriminatoires. La plupart des obstacles à travailler plus longtemps pèsent ainsi davantage sur les groupes défavorisés.

Un exemple tiré de l'ouvrage *Overtime*, basé sur une recherche qualitative menée auprès de salariés de la restauration, est l'histoire de Jim, un serveur de Pennsylvanie de presque 60 ans. Jim déclare que le travail dans la restauration est « une affaire de jeunes » car « il est difficile de suivre toutes les exigences physiques ». Alors trentenaire, quand, dans l'un de ses emplois, il devait franchir deux marches dans la salle à manger, il essayait de sauter les marches pour gagner quelques secondes. À force de se précipiter pour servir les clients toutes ces années, Jim a contracté une blessure chronique au talon d'Achille. Jim déclare : « Je vais bientôt avoir 60 ans. Je ne sais pas combien de temps je pourrai encore faire mon travail. Dans mon restaurant, tout est à volonté : pain, soda, soupe, salade, pâtes - je cours toute la journée ».

L'histoire de Jim montre qu'à tout âge, les emplois qui offrent une rémunération et des avantages adéquats, un environnement de travail sûr, des horaires raisonnables, des exigences physiques gérables et une certaine autonomie dans la manière dont le travail est effectué sont meilleurs pour la santé des personnes que ceux qui ne les offrent pas.

On entend souvent des arguments selon lesquels travailler plus longtemps est bon pour la santé car cela donne du sens, un but et de l'engagement aux personnes âgées. Certains emplois le font, mais de nombreux emplois, en particulier ceux accessibles aux travailleurs moins qualifiés, ne le font tout simplement pas.

Un deuxième exemple d'obstacles à une augmentation de la durée de travail porte sur les possibilités d'aider ou d'accompagner des proches. La plupart des emplois ne tiennent pas compte des responsabilités des aidants familiaux, qui pèsent davantage sur les femmes que sur les hommes. Un des chapitres de l'ouvrage *Overtime* montre qu'environ un tiers des femmes aux États-Unis, à un moment donné de leur cinquantaine, fournissent des soins intensifs à leurs parents ou beaux-parents, comme les aider dans les tâches quotidiennes (manger, se laver et s'habiller). Les soins aux personnes âgées réduisent logiquement la participation des femmes au marché du travail précisément au moment où, d'une part, préparer sa retraite est crucial et où, d'autre part, la discrimination liée à l'âge rend de plus en plus difficile le retour sur le marché du travail. Ce phénomène accroît les inégalités de genre en ce qui concerne la possibilité de travailler plus longtemps et, donc, la sécurisation de la retraite.

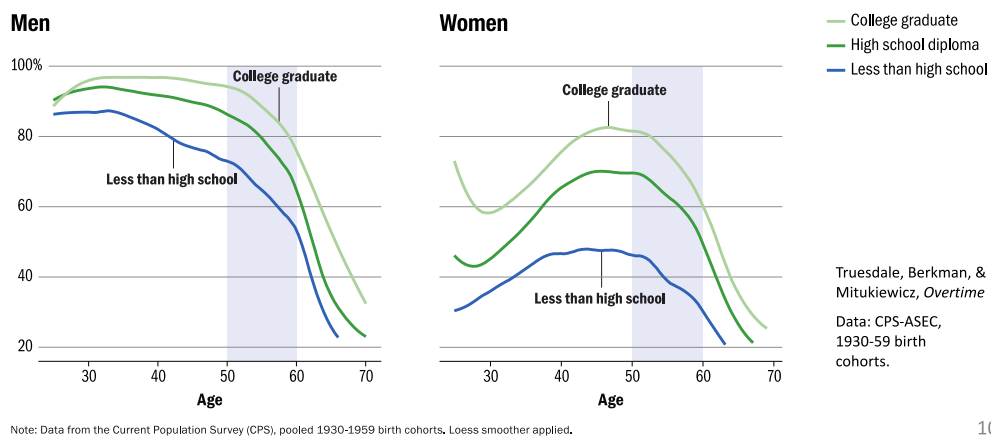
Alors, qui travaille plus longtemps et qui est laissé pour compte ? Dans presque tous les cas, les obstacles à l'augmentation de la durée de travail et donc à s'assurer une meilleure retraite pèsent davantage sur les groupes défavorisés. C'est là le paradoxe du « travailler plus longtemps » : ceux qui peuvent le moins se permettre de prendre leur retraite tôt sont aussi les moins susceptibles de pouvoir retarder leur départ à la retraite. Les politiques d'incitation à travailler plus longtemps sont ainsi susceptibles d'accentuer les inégalités entre les personnes âgées, puisque ceux qui ont des emplois stables et une bonne santé peuvent *choisir* de retarder leur départ à la retraite, alors que ceux qui n'ont pas d'emploi stable ou ne sont pas en bonne santé, proportionnellement plus nombreux, sont *contraints* de prendre leur retraite plus tôt.

Une des principales leçons tirées de cet ouvrage est toutefois que même si ce sont les membres de groupes défavorisés qui rencontrent le plus de difficultés à travailler plus longtemps, avoir un emploi stable et travailler dans de bonnes conditions ne garantissent pas la possibilité de continuer à travailler aussi longtemps qu'on le souhaiterait. Gary Burtless, l'un des auteurs d'*Overtime*, le formule ainsi : « Il n'apporte pas grand chose au travailleur de 63 ans qui est licencié ou qui souffre d'une maladie chronique, de savoir que l'augmentation de l'espérance de vie et de l'espérance de vie en bonne santé a, en moyenne, prolongé la période pendant laquelle il est possible de travailler ». Dans de nombreux cas individuels, retarder le départ à la retraite est difficile, voire impossible.

2. Travailler plus longtemps commence plus jeune qu'on le pense

En réfléchissant aux exclus des discussions sur les politiques d'allongement de la durée de travail, nous avons réalisé à quel point de nombreux Américains sont invisibles dans les statistiques du chômage. Les taux de chômage des travailleurs américains de plus de cinquante ans oscillent autour de 3 à 4 %, ce qui est assez bas. Cependant, une analyse des taux d'emploi tout au long de la vie dresse un tableau beaucoup moins optimiste de la proportion de personnes susceptibles de travailler plus longtemps.

U.S. employment rates across the life course



10

Trois aspects de ce graphique méritent d'être soulignés :

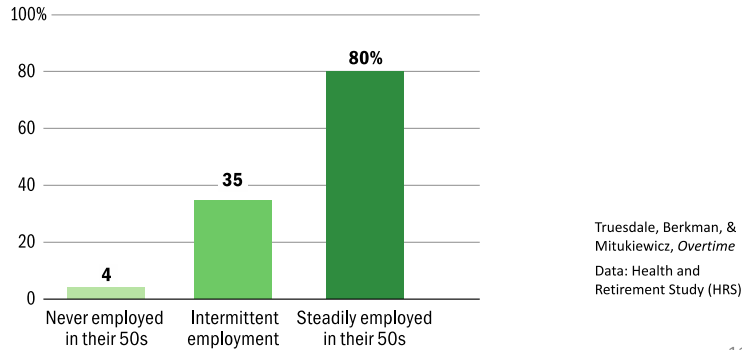
- Les inégalités liées à l'éducation se reflètent de manière importante sur les taux d'emploi et persistent tout au long de la vie. Entre 50 et 60 ans, il existe un écart d'environ 20 à 25 points de pourcentage entre les taux d'emploi des hommes les plus éduqués et les hommes les moins éduqués, et d'environ 30 à 35 points de pourcentage pour les femmes.
- Les taux d'emploi sont plus bas tout au long de la vie pour les femmes que pour les hommes.
- Les taux d'emploi chutent rapidement entre 50 et 60 ans quel que soit le niveau d'éducation et le genre, avec une baisse d'environ 20 points de pourcentage. La décennie entre 50 et 60 ans est donc cruciale.

Nous avons réalisé qu'il était nécessaire d'envisager l'ensemble du parcours tout au long de la vie pour mieux comprendre la possibilité de travailler plus longtemps. Le graphique suivant montre à quel point la stabilité de l'emploi pendant la cinquantaine est liée à l'emploi au-delà de l'âge de 62 ans, qui est l'âge le plus précoce d'éligibilité aux prestations retraite de la sécurité sociale aux États-Unis.

Steady employment sets the stage for working longer

Likelihood of working longer rises with employment stability in one's 50s

Percent of U.S. adults who work between ages 62 and 66



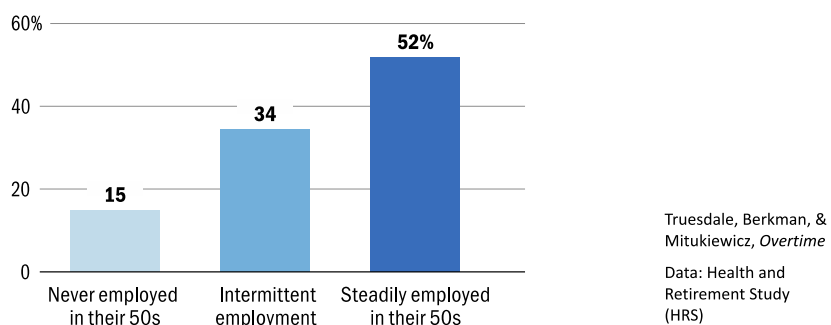
11

Le maintien en emploi tout au long de la cinquantaine prépare le terrain pour travailler au cours de la soixantaine. Environ 80 % de ceux qui ont été continûment en emploi entre 50 et 59 ans ont travaillé à un moment donné entre l'âge de 62 et 66 ans contre seulement un tiers de ceux qui occupé un emploi de manière intermittente entre 50 et 59 ans et 4 % de ceux qui n'ont eu d'emploi sur la même décennie. Il est ainsi très rare de retourner sur le marché du travail après 62 ans si vous en avez été totalement absent tout au long de votre cinquantaine.

Only about half of older U.S. adults were steadily employed during their 50s

Employment stability between ages 51 and 61

Percentage of older U.S. adults



12

Cependant, nous avons été surpris de constater que seulement la moitié des plus de 60 ans aux États-Unis ont été continûment en emploi entre 50 et 59 ans, tandis qu'un tiers ont été en emploi de manière discontinue et 15 % n'ont jamais travaillé entre 50 et 59 ans.

Un tel constat remet en question l'hypothèse sur laquelle sont fondées les politiques d'allongement de la durée de travail, selon laquelle nous avons simplement travailler jusqu'à 65 ans, puis prendre notre retraite. Cette continuité entre emploi et retraite n'est pas le cas pour la plupart des gens.

Ces observations suggèrent que la possibilité de travailler plus longtemps repose sur la trajectoire professionnelle des travailleurs de 50 ans et plus qui, elle-même, dépend des événements et des opportunités qu'ont eu ces travailleurs bien plus tôt au cours de la vie professionnelle.

Se focaliser sur le report de l'âge de départ à la retraite au-delà de 65 ou 70 ans passe ainsi à côté d'une partie importante de la réalité du marché du travail. Si l'on centre dorénavant les discussions sur les adultes d'âge moyen (et non pas uniquement sur les seniors en emploi), et on se préoccupe de la moitié des adultes américains qui n'ont pas été constamment en emploi entre 50 et 59 ans, alors de nouvelles politiques plus prometteuses pour allonger la durée de travail apparaissent.

3. Les politiques relatives au travail et les politiques relatives à la retraite sont deux faces d'une même pièce

En recherche comme en politique, les débats sont nourris que ce soit sur la sécurité économique de la retraite, que sur la qualité de l'emploi. Néanmoins, ces débats sont largement séparés, alors qu'ils ne devraient pas l'être tant ils sont complémentaires.

Considérer ensemble la qualité de l'emploi et la sécurité économique de la retraite permet de repenser les objectifs politiques. On pourrait soutenir que l'augmentation des taux de participation à la main-d'œuvre aux âges élevés n'est pas une fin en soi. L'objectif politique devrait être double : d'une part, faire du « travailler plus longtemps » la meilleure solution pour davantage de personnes, et d'autre part, améliorer la sécurité économique de ceux qui sont exclus du marché du travail en raison de leur trajectoire professionnelle.

Fondamentalement, travailler plus longtemps devrait être une option, mais pas la seule. Les réponses politiques appropriées varient d'un pays à l'autre, mais ce que nous avons constaté en examinant les politiques aux États-Unis, c'est que bon nombre des politiques que nous pensons les plus prometteuses suivent le principe de conception universelle - une idée issue des domaines de l'architecture, de l'urbanisme et de la conception produit. L'exemple classique de conception universelle est celui d'une rampe d'accès reliant un trottoir à une rue. Bien que la rampe soit destinée aux personnes avec des poussettes ou en fauteuil roulant, elle facilite le passage pour tout le monde. On peut faire une analogie entre ce principe de conception universelle et le débat sur l'allongement de la durée de travail.

Les politiques visant à augmenter l'emploi des seniors reposent sur l'idée que leurs besoins et leurs désirs sont fondamentalement différents de ceux des personnes plus jeunes. Si c'était le cas, alors les employeurs devraient adopter des politiques spécifiques pour recruter ou fidéliser les travailleurs plus âgés, différentes de celles utilisées pour recruter ou fidéliser les travailleurs plus jeunes.

Mais que veulent les travailleurs plus âgés ? En grande partie, ce qu'ils veulent n'est pas très différent de ce que veulent les travailleurs plus jeunes : une rémunération et des avantages décents, des horaires raisonnables, un environnement de travail sûr, et de la flexibilité pour répondre à leurs propres besoins, comme prendre soin de leur famille ou participer à leur communauté.

Il est clair qu'il y a une place pour des politiques ciblant des groupes spécifiques de travailleurs défavorisés, y compris des politiques spécifiques ciblées sur l'âge, mais nous soutenons qu'une politique visant simultanément à accroître, *pour tous*, la qualité des emplois et la sécurisation économique des retraites est, peut-être de manière contre-intuitive, la politique la susceptible de fournir une réponse efficace aux besoins divers d'une population vieillissante.

Cette perspective élargit également considérablement l'ensemble de « ceux qui comptent » (et réduit donc le nombre des « laissés pour compte ») dans la politique du « travailler plus longtemps ». Du côté de la qualité de l'emploi, nos recherches suggèrent de renforcer la voix des travailleurs, d'améliorer les salaires et les conditions de travail *pour tous*. Penser les trajectoires professionnelles et envisager le cycle de vie montrent qu'investir dans de meilleurs emplois pour les travailleurs d'âge moyen aujourd'hui pourraient porter ses fruits dans les décennies à venir pour de meilleures retraites. Du côté de la retraite et de l'invalidité, nous avons besoin d'alternatives solides à la possibilité de travailler plus longtemps. En l'absence de telles alternatives, l'augmentation de l'âge d'éligibilité au départ à la retraite d'État pèse plus lourdement sur ceux qui sont les moins aptes à continuer à travailler.

Conclusion

Les changements démographiques sont inévitables mais les réponses politiques d'adaptation à ces changements relèvent d'un choix démocratique. Cette présentation s'est concentrée sur trois problèmes systémiques : les fortes inégalités économiques et sociales, le déséquilibre du pouvoir de négociation entre les employeurs et les employés, et le transfert du risque économique de l'État et des entreprises vers les familles et les individus. Ces problèmes systémiques augmentent à la fois l'impératif financier de travailler à un âge avancé et la difficulté pour de nombreuses personnes le faire et de sécuriser leur retraite. Les politiques visant à résoudre ces problèmes reposent sur le débat démocratique et donc une démocratie qui fonctionne, ce que nous ne pouvons pas considérer comme acquis.

Discussion par Nathalie Burnay

Nathalie Burnay réagit à l'intervention de Beth Truesdale en fournissant des éléments sur les fins de carrière en Belgique. La situation belge est proche de celle de la France, mais assez éloignée de la situation américaine.

Une mise en contexte d'abord : en Belgique, le modèle de protection sociale est né à la fin de la Seconde Guerre mondiale. Il se caractérise par des prestations assez généreuses et un modèle de « male breadwinner », avec des caractéristiques différenciées selon le genre. Tout comme en France depuis maintenant quelques décennies, ce modèle bismarckien est mis à mal par des logiques néolibérales qui pénètrent le système.

Quelques repères : aujourd'hui, l'âge légal de départ à la retraite évolue progressivement vers 67 ans en Belgique, 63 ans est l'âge minimal de départ et 42 ans de carrière professionnelle sont nécessaires pour obtenir une retraite à taux plein. Le taux d'emploi des seniors, comme en France, est très bas : 54 % des hommes et 43 % des femmes entre 55 et 64 ans sont en emploi. Malgré de gros efforts du gouvernement fédéral, seulement 4 % de la population de plus de 65 ans est en emploi.

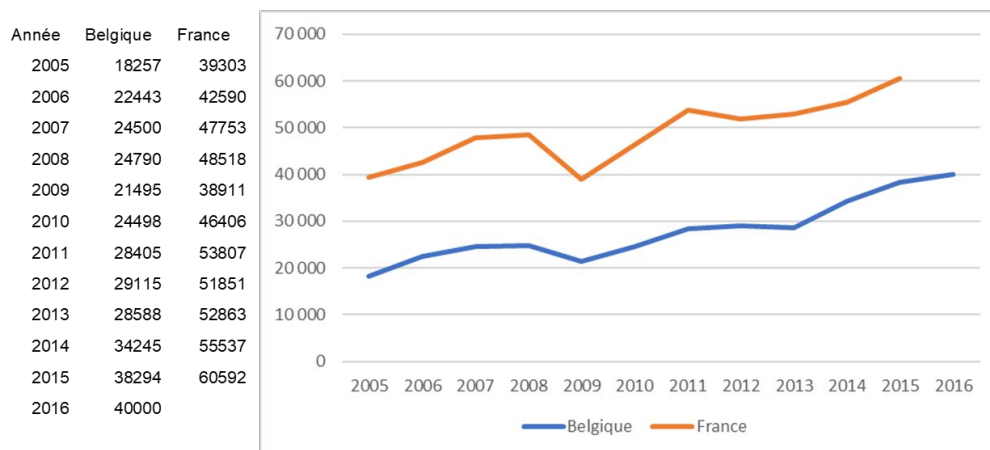
L'intervention de Beth Truesdale met en lumière à la fois une augmentation de l'espérance de vie, justifiant les politiques d'incitation à travailler plus longtemps, et l'impraticabilité de ces politiques. Elle insiste sur trois points :

- la précarité des emplois ;
- les inégalités sociales, les conditions de travail et la discrimination liée à l'âge ;
- les inégalités de genre et la question du *care giving*.

1. Sur la précarité des emplois : on constate que les 50 ans et plus occupent en majorité des contrats à durée indéterminée (CDI) en Belgique, mais avec une érosion de ces CDI au fur et à mesure des générations.

Nathalie Burnay a travaillé il y a quelques années sur les **intérimaires de plus de 50 ans**. Si l'on examine le graphique ci-dessous, on note une similitude entre la Belgique et la France où l'on observe une forte augmentation du nombre d'intérimaires seniors, soulignant l'augmentation des personnes qui terminent leur carrière professionnelle en étant intérimaires.

Figure 1. Evolution du nombre d'intérimaires de plus de 50 ans en France et de plus de 45 ans en Belgique entre 2005 et 2016



<https://www.lecho.be/economie-politique/belgique-economie/L-interim-a-un-niveau-record/9860607?ckc=1&ts=1509978219>
<http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/statistiques-de-a-a-z/article/l-emploi-interimaire>
 Graphique personnel

Ces intérimaires seniors révèlent des parcours de vie précaires : ils terminent leur carrière professionnelle dans la même précarité que celle qui a guidé l'entièreté de leur parcours professionnel. On note également des ruptures dans ces parcours professionnels, renforçant la nécessité de recourir à l'intérim pour terminer sa carrière.

Pour revenir à l'intervention de Beth Truesdale, on peut partager le constat qu'il faut travailler plus longtemps, mais il convient d'examiner dans quelles conditions les seniors sont amenés à entrer et rester sur le marché du travail.

2. Sur les conditions de travail

Nathalie Burnay revient sur une autre enquête qu'elle a conduite il y a une dizaine d'années autour d'un dispositif législatif qui a connu un tel succès en Belgique que le gouvernement l'a considérablement réduit. Il consistait à offrir la possibilité de diminuer le temps de travail en fin de carrière (à partir de 50 ans et plus) tout en conservant l'entièreté de ses droits à la retraite.

L'enquête interrogeait des personnes de moins de 45 ans et de plus de 45 ans sur leur volonté de rester à temps plein pour la fin de leur carrière professionnelle. Il était frappant de constater à quel point celles qui souhaitent réduire leur temps de travail plus tard sont nombreuses et, en particulier, chez les plus jeunes.

Tableau 3. Volonté de réduire son temps de travail par catégorie d'âge (%)

	Moins de 45 ans (%)	Plus de 45 ans (%)
Resterez à temps plein	21,5	39,7
Réduirez votre temps de travail à un 4/5	31,5	25,8
Réduirez votre temps de travail à un mi-temps	14,9	14,6
Aurez déjà quitté le marché de l'emploi	0,3	-
Je suis déjà à temps partiel	6,0	19,9
Je ne sais pas encore	25,8	-
Total	100,0	100,0

Tableau 3. Raisons invoquées en %
(Codage a posteriori à partir d'une question ouverte)

Raisons invoquées	Préférer garder le temps plein (n=84)	Préférer le temps partiel (n= 264)
Pour des raisons financières	72,4%	
Pour des raisons organisationnelles ou un investissement important dans l'activité professionnelle	27,6%	
Pour mon développement personnel, pour profiter de la vie, de mes hobbies		8,4%
Pour des raisons familiales		23,3%
Pour des raisons liées à l'environnement de travail		44,8
Pour des raisons de santé		23,5%
TOTAL	100%	100%

n= 344 en raison des non réponses à la question ouverte

Parmi les raisons invoquées pour rester à temps plein, la question financière est cruciale. Ceux souhaitant un temps partiel pour des raisons de développement personnel, pour « profiter de la vie », sont à peine 10 %. La majorité des personnes veulent réduire leur temps de travail soit pour des raisons de santé (23,5 %), soit pour des raisons liées à l'environnement de travail (44,8 %), soit pour des raisons familiales (23,3 %). Ces chiffres mettent en lumière la difficulté de rester sur le marché du travail à temps plein, et la dureté du marché du travail aujourd'hui.

Aujourd'hui en Belgique, les dépenses d'invalidité de la Sécurité sociale sont, depuis 5 – 6 ans, supérieures aux dépenses liées au chômage. Les personnes qui quittent le marché du travail sont usées : on observe une forte augmentation des troubles musculo-squelettiques, du stress lié au travail etc. Il y a ainsi une corrélation le durcissement des conditions du départ en pré-retraite et l'invalidité : on observe une hausse simultanée des personnes qui ne peuvent plus sortir du marché du travail par un dispositif de pré-retraite et de celles qui en sortent par des dispositifs liés à la maladie –

invalidité. Cela a d'ailleurs fait réagir le gouvernement fédéral belge qui a contraint ces dispositifs et augmenté les contrôles sur les personnes terminant leur carrière professionnelle.

3. Sur la discrimination à l'âge

Quand on analyse les fins de carrière professionnelle, on est sur un triptyque qui mobilise les pouvoirs publics, les travailleurs et les entreprises. Nathalie Burnay cite un extrait d'entretien conduit au cours de sa thèse en 1998, auprès d'une personne de 54 ans recherchant un emploi: « Oh, il y a quand même une déception quand on arrive assez loin dans l'interview, quand on passe d'abord une première interview de présélection puis qu'on vous dit bon, vous continuez un deuxième filtre et qu'alors au cours du deuxième filtre on vous dit que, quand même, le problème c'est votre âge. Bon maintenant moi, je suis fait à l'idée. Mon handicap, c'est l'âge et mon avantage, c'est mes connaissances pratiques. »

En 1998, ces formes de discrimination à l'embauche étaient légion, et montraient bien une difficulté accrue à l'emploi des seniors. En conduisant de nouveau des entretiens 20 ans plus tard, le constat est identique. Extrait de cet entretien conduit en 2018: « D'ailleurs, dernièrement, j'ai encore répondu à une offre sur internet, d'un travail euh à mi-temps, qui m'arrangeait, ici à Wavre, tout près de chez moi, à 200m de chez moi, et ils n'ont pas voulu m'accepter parce que j'ai 54 ans. Trop vieux. »

Très peu de choses ont changé sur ces formes de discriminations liées à l'âge. On peut comprendre les pouvoirs publics qui souhaitent accroître les taux d'emploi en fin de carrière, sans parler de l'augmentation de l'âge de départ en retraite. Mais on constate bien l'impraticabilité d'une telle perspective, qui restreint les possibilités de rester en emploi.

Dans les années 1980, les travailleurs pouvaient quitter le marché du travail plus tôt. Cet alignement entre les intérêts des employeurs et ceux des travailleurs n'existe plus du tout aujourd'hui.

Questions avec la salle

Astrid Panosyan-Bouvet, députée, s'interroge sur le modèle finlandais, et sa capacité à augmenter le taux d'activité des seniors, en agissant à la fois sur le travail, la préretraite, la santé et la sécurité au travail, la formation professionnelle, les reconversions, les représentations collectives et culturelles. Est-ce un exemple à suivre ?

Beth Truesdale : l'apprentissage tout au long de la vie est essentiel, non seulement en raison des changements technologiques, mais aussi en raison de tous les autres changements qui se produisent dans la société. Construire une société où les gens ont l'opportunité d'apprendre tout au long de la vie, en particulier des compétences qui peuvent leur être utiles au travail, mais pas seulement, est absolument crucial. Là où je pense que le débat va parfois dans la mauvaise direction, c'est quand il met toute la responsabilité sur les travailleurs, en les pénalisant s'ils ne trouvent pas d'emploi. C'est une façon de détourner la responsabilité d'être en emploi, qui dépend aussi des autres échecs du système.

Trouver des moyens de dispenser une formation efficace aux personnes âgées est également un enjeu clé. Par exemple, aux États-Unis, les personnes victimes d'accidents du travail sont éligibles au programme de compensation des travailleurs, qui leur offre une formation. C'est formidable, mais parfois, vous arrivez à la situation absurde où une personne qui a été charpentier toute sa vie et qui est tombée sur la main se voit offrir une option de reconversion pour faire de la saisie de données... Trouver une formation qui convienne est essentiel.

Nathalie Burnay souligne, elle aussi, que la formation à tous les âges de la vie est cruciale. Mais la question de l'employabilité est difficile car elle fait d'emblée porter sa responsabilité sur le travailleur.

Mika Vidlund (Caisse de retraite finlandaise) : le contexte peut être un peu différent en Finlande, car nous sommes confrontés à une pénurie de main-d'œuvre. Les employeurs reconnaissent que les personnes âgées sont bénéfiques au travail. Nous n'avons pas le même modèle qu'en Suède, qui repose sur un modèle de "premier entré/dernier sorti".

Anne-Marie Guillemard souhaite revenir sur l'expérience finlandaise, dont elle a été l'une des premières à souligner l'intérêt. Très tôt (en 2000), les Finlandais ont vu que l'augmentation de la longévité allait impliquer de repousser l'âge de départ à la retraite. Ils ont conçu un programme axé d'abord sur l'aspect « travail », en s'interrogeant sur la manière d'allonger la vie passée en emploi. Ce n'est que plus tard, en 2005, qu'ils ont réformé le système de retraite, en repoussant l'âge légal de départ à la retraite. Ils ont donc d'abord mené une politique globale du travail, en actionnant des leviers permettant d'allonger la vie en emploi sans laisser trop de gens sur le bord du chemin. Cette politique globale est tout à fait remarquable en termes de remontée du taux d'emploi. En France et dans d'autres pays, à l'inverse, nous laissons beaucoup de personnes sur le bord du chemin.

Un intervenant s'interroge sur les différences dans les problématiques sociales et les comportements de départ à la retraite entre la Wallonie et la Flandre.

Nathalie Burnay précise que le marché de l'emploi est extrêmement différent en Wallonie et en Flandre : en Flandre, le taux de chômage est inférieur à 5 %, alors qu'il est aux alentours de 20 % à Bruxelles et de 8 à 9 % en Wallonie.

Dans un contexte de plein emploi, la question du maintien des séniors en emploi est cruciale en Flandre : c'est le levier sur lequel on peut encore agir pour réduire la pénurie de travailleurs. En Wallonie, avec plus de 20 % des jeunes au chômage (et davantage à Bruxelles), la situation est bien différente. Si l'on ajoute à cela la question d'un paysage politique extrêmement différent au nord et au sud du pays, on arrive à une complexité institutionnelle forte, avec des politiques d'emploi qui n'ont pas le même accent au nord et au sud. On reste néanmoins globalement dans cette mouvance de vieillissement actif qui influence à la fois les politiques du nord et celles du sud, mais pas avec la même charge, car les contextes régionaux sont différents.

A noter que le « vieillissement actif » en Belgique n'est plus uniquement réservé au monde productif, puisque la région wallonne vient d'imposer en 2019 aux maisons de retraite de réaliser un projet de vie individualisé pour chaque résident, avec des entretiens semi-directifs auprès de chacun, y compris les personnes en situation de dépendance.