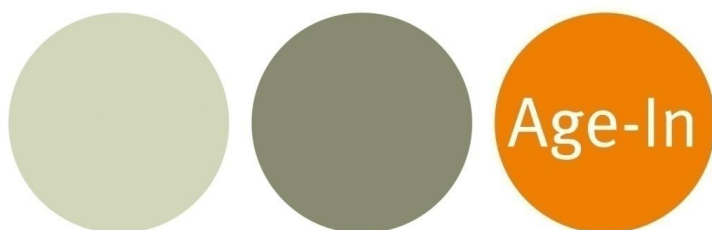




Confédération
des sociétés
de travail
espagnoles



LIGNE BUDGETAIRE 04.03.03.01
RELATIONS INDUSTRIELLES ET DIALOGUE SOCIAL
APPEL À PROPOSITIONS
2007
VP/2007/001/863



"SOCIAL DIALOGUE
AS A TOOL TO FIGHT AGAINST AGE
DISCRIMINATION IN EMPLOYMENT"

"El diálogo social
como un instrumento para luchar contra la
discriminación por razón de edad en el empleo"

**« Le dialogue social, un outil de lutte contre les discriminations liées à l'âge
dans l'emploi »**

1^{er} Décembre 2007 au 30 Novembre 2008

Guide de bonnes pratiques

Maria Magdalena Tancau et Cyrielle Cuirassier

Sous la direction de

Francesc Abad Rigla

Index

Introduction générale	5
Plusieurs facteurs peuvent expliquer ce taux moyen d'emploi des travailleurs plus âgés	6
Les orientations possibles	8
Approche du vieillissement, certains aspects du débat actuel par rapport aux travailleurs âgés : Quelle est l'approche utilisée ?	10
Présentation du projet	12
Active Age-in : Le dialogue social comme outil de lutte contre les discriminations liées à l'âge dans l'emploi	12
Les partenaires du projet	12
Méthodologie du projet.....	15
La situation des travailleurs âgés dans les 5 pays partenaires du projet	16
Les fiches de bonnes pratiques : Italie, Bulgarie, France, Belgique, Espagne	21
Les principales conclusions et recommandations du projet AGEIN	39

Introduction générale

Ce guide a pour objectif de mettre en exergue la thématique du vieillissement actif et les bonnes pratiques récoltées au cours du projet européen **AGEIN** (2007), porté par **CONFESAL**, l'organisation espagnole représentante des sociétés de travailleurs (sociedades laborales).

En effet, au niveau européen, les pays membres sont confrontés au défi du "changement démographique" : l'allongement de la durée de vie, la chute du taux de fécondité créent un processus de vieillissement de la population. Entre une croissance continue du nombre des personnes âgées, les départs en retraite de la génération du « baby-boom », le déclin des jeunes, la tranche de la population âgée de 65 ans et plus ne cessera d'augmenter dans les années à venir. En 2020, 21,1% de la population aura entre 50 et 64 ans, et 25,4% en 2030 et les moins de 20 ans représenteront 18,9%, et 17,8% en 2030.

La gestion du changement démographique doit être prise en compte dans une stratégie globale car elle a des implications sur le marché du travail. En effet, cela pose la question du déséquilibre à venir entre le nombre d'actifs et le nombre d'inactifs. La Commission européenne prévoit que d'ici 2030, l'Union européenne sera face à une pénurie d'environ 20.8 millions de personnes (6.8%) en âge de travailler. D'ici 2050, le ratio des personnes inactives plus âgées par rapport aux actifs sera de 70% dans les pays de l'OCDE. En Europe, on comptera un actif pour un retraité. Sans la mise en place de réformes, le coût du système de retraite, des dépenses de santé et de soins qui sont de plus en plus de longue durée seront difficilement pris en charge par les travailleurs actifs.

Pour atténuer l'impact négatif du vieillissement sur la croissance économique, des politiques destinées à favoriser l'augmentation de la main d'œuvre active (politique d'immigration), à augmenter le taux de fécondité ont été avancées. Mais, ces mesures doivent s'accompagner d'une prise en compte de l'hétérogénéité des travailleurs et d'une mobilisation sur le marché du travail de tous les collectifs de travailleurs, notamment ceux âgés de plus de 45 ans. Les travailleurs âgés de plus de 45 ans peuvent constituer une ressource significative en termes de main-d'œuvre additionnelle selon l'OCDE. Avec le temps, les travailleurs âgés se convertissent en actifs de grande valeur qui possèdent un « savoir-faire », une expérience et un « savoir être » non négligeable pour l'entreprise. Face à cet enjeu et dans le cadre de la stratégie de Lisbonne de 2000 et du Conseil européen de Stockholm de 2001, l'Union Européenne s'est fixé pour objectif stratégique une cohésion économique et sociale fondée sur une société de la connaissance et le renforcement de l'emploi :

- En 2010, le taux d'emploi dans l'UE doit être de 70% (Lisbonne 2000)
- « 50% de la population européenne ayant entre 55 et 64 ans doit être employé en 2010 » (Stockholm, 2001)

- Pour 2010, l'âge des personnes qui cessent de travailler doit être augmenté de 5 ans (Conseil Européen de Barcelone, 2002)

Or, on constate, en 2004, que l'âge moyen de sortie du marché du travail est de 61.7 ans et le taux moyen européen d'emploi des personnes âgées entre 55 et 64 ans en 2002 était de 38,7% et de 43.6% selon Eurostat. Malgré cette amélioration, on reste très en dessous des objectifs fixés par l'union Européenne. La permanence sur le marché du travail des travailleurs/ses plus âgé(e)s n'est pas encore une réalité. Une sortie anticipée du marché du travail a des effets négatifs :

- Sur le système des pensions.
- Au sein des entreprises : une démotivation des travailleurs/ses et la perte du capital humain.
- Sur le bien-être psychologique des travailleurs/ses.

Plusieurs facteurs peuvent expliquer ce taux moyen d'emploi des travailleurs plus âgés

Tout d'abord, du point de vue des pratiques et des représentations sociales, certains employeurs sont réticents à l'idée d'employer des travailleurs plus âgés et ont des pratiques discriminantes. En effet, de nombreux stéréotypes se sont installés et ont conduit à leur stigmatisation. Ces travailleurs ont débuté leur carrière à une époque où l'emploi était un intégrateur social, stable, sûr et à temps plein. La vie au travail était perçue comme un cycle linéaire où les qualifications s'obtenaient au sein de l'entreprise. Les titres universitaires limitaient les risques de licenciement et la fin du travail était prévisible et fixé à un âge. Les travailleurs âgés étaient alors des valeurs sûres qui favorisaient la transmission « des savoirs faire et savoir être » pour les entreprises. Aujourd'hui, les représentations sociales sur les travailleurs âgés de plus de 45 ans ont évolué. Les crises des années 70/80 (pétrolière, sidérurgie, mines) ont montré la difficulté de reclasser des travailleurs âgés fortement spécialisés. La restructuration du marché du travail et l'apparition de nouvelles technologies ont introduit des changements dans l'organisation même du travail. La formation tout au long de la vie s'intègre aujourd'hui dans des trajectoires professionnelles de plus en plus « hachées ». Aujourd'hui, l'image des travailleurs âgés s'est dégradée face à un environnement de plus en plus compétitif pour les entreprises. Ces salariés représentent un collectif dévalué socialement par rapport aux plus jeunes. En effet, « 50% des français et plus de 60% des espagnols affirment qu'à partir de 50 ans, on estime souvent, dans leur pays respectif, qu'un travailleur ne peut plus effectuer efficacement son travail » selon une enquête de l'OCDE. A la fois considérés comme plus expérimentés et plus fiables que les jeunes, ils sont stigmatisés par une moindre motivation et capacité à travailler : moins apte à se mettre à

jour, à se former, moins flexibles, moins capables de s'adapter aux mutations technologiques et retiennent moins l'information etc. Ces stéréotypes servent, aujourd'hui, à justifier des pratiques discriminantes envers les plus de 45 ans. On observe ainsi une certaine ségrégation en fonction de l'âge. Dans plusieurs pays, les travailleurs âgés ne sont pas soumis à l'obligation de recherche d'emploi et sont beaucoup moins susceptibles que les jeunes d'être pris en compte par les politiques actives du marché du travail.

Un autre facteur peut aussi expliquer les taux moyens d'emploi des travailleurs plus âgés. En effet, la cessation d'activité de ces travailleurs a été largement encouragée par les pouvoirs publics. Les systèmes de protection sociale, notamment les régimes de retraite et les régimes d'invalidité et de chômage, ont souvent pour effet d'inciter les personnes à quitter la vie active avant l'âge officiel de la retraite. De plus, dans de nombreux cas, il n'est pas intéressant financièrement de travailler au-delà de 65 ans. Par le passé, certains gouvernements ont encouragé les retraites anticipées en réaction à un chômage élevé et persistant, estimant à tort que les départs en retraite inciteraient les entreprises à proposer davantage d'emplois aux jeunes. Une culture de la préretraite s'est vite installée dans certains pays européens. En conséquence, les entreprises se sont emparées de la préretraite comme un outil de gestion des âges et ont à la fois subi une fuite des connaissances avec le départ des travailleurs plus âgés. Cette pratique a appuyé l'idée que le travailleur perd sa capacité productive une fois atteint l'âge de plus de 45 ans. Du fait de ces représentations, l'employeur voit un moindre intérêt à investir dans la qualification et la formation de ce collectif de travailleurs.

Et enfin, la pénibilité des conditions de travail (plus de 20% des hommes de plus de 50 ans travaillent plus de 50 heures par semaine dans certains pays) ou encore les problèmes de santé sont aussi des facteurs additionnels qui poussent à une sortie définitive du marché du travail. Les conditions de travail sont souvent mal adaptées aux besoins et aux capacités des travailleurs âgés. Du fait de modes de travail rigides, nombre de seniors doivent faire face à un choix difficile entre un emploi et une retraite à plein temps. De plus, pour les employeurs, les travailleurs âgés entraînent souvent des coûts plus importants que les travailleurs jeunes, parce que leurs salaires ou les coûts de main-d'oeuvre non salariaux les concernant - indemnités ou assurance maladie - sont plus élevés. Face à des règles de protection de l'emploi excessivement rigoureuses, les employeurs peuvent aussi chercher à inciter les travailleurs âgés à quitter la vie active par le biais de dispositifs de préretraite souvent financés en partie sur des fonds publics. Tous ces éléments indiquent qu'arriver à un certain âge, le travailleur âgé n'a pas vraiment le choix du moment et des modalités de son départ à la retraite.

Cependant, le collectif des travailleurs âgés n'est pas pour autant un collectif homogène. Si certains veulent cesser de travailler, d'autres veulent continuer à exercer une activité

professionnelle. Face aux discriminations, ceux qui perdent leur travail ont bien du mal à retrouver un emploi et acceptent bien souvent une diminution importante de salaire s'ils sont embauchés. Par conséquent, il convient de mettre en place des conditions de travail prenant en compte les spécificités que le processus de vieillissement introduit : adaptation au poste de travail, conciliation vie de travail et vie familiale, horaire adapté etc. La gestion des âges est en lien avec la prospérité économique. L'emploi des travailleurs âgés doit ainsi être encouragé et les barrières à l'emploi levées.

Les orientations possibles

Comment affronter la longévité, et en même temps, préserver l'efficacité économique et financière des systèmes de protection sociale et l'assistance socio-sanitaire ?

Une approche efficace se doit de tenir compte de la gamme complète des facteurs qui poussent les travailleurs âgés à sortir du marché du travail ou bien qui les incitent à prendre une retraite anticipée. C'est aux pouvoirs publics qu'il incombe principalement de réduire les contre-incitations à la poursuite de la vie active en supprimant les passerelles permettant d'accéder à une retraite anticipée, en relevant l'âge de la retraite, en favorisant financièrement l'activité des seniors et en permettant d'associer avec une certaine souplesse revenu du travail et pension de retraite, de sorte qu'au final, le travailleur âgé dispose de ressources plus importantes. La suppression des obstacles à l'embauche et des obstacles au maintien dans l'emploi des travailleurs âgés relève à la fois des gouvernements et des partenaires sociaux. Certains pays ont cherché à remédier aux attitudes négatives des employeurs en adoptant une législation contre la discrimination fondée sur l'âge. D'autres ont préféré tabler sur des campagnes d'information publiques et la mise en œuvre de principes directeurs. Cela étant, ces deux approches devraient être appliquées. Il convient également de veiller à une meilleure adéquation des coûts des travailleurs âgés et de leur productivité. Enfin, il convient de trouver un juste équilibre entre la protection de l'emploi des travailleurs âgés et la promotion de la mobilité de ces derniers. Agir sur l'employabilité appelle des mesures dans trois domaines : les qualifications, la recherche d'emploi et l'amélioration des conditions de travail. Les avantages associés à l'amélioration des qualifications au moyen de la formation peuvent être plus faibles pour les travailleurs âgés que pour les jeunes. Il est donc essentiel que des politiques d'apprentissage tout au long de la vie encouragent une amélioration permanente des qualifications durant la totalité de la vie active. Pour que ces politiques soient efficaces, les travailleurs de tous âges doivent être soumis aux mêmes obligations de recherche d'emploi. Les services publics de l'emploi auront peut-être besoin de ressources supplémentaires pour assurer une aide adaptée aux plus de 50 ans.

L'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité du travail des travailleurs de tout âge aidera également les futures générations de travailleurs âgés à rester plus longtemps en activité. Le dialogue social est donc mis sur le banc d'essai par rapport à ces questions et trois niveaux sont à prendre en considération :

1. Le rôle du politique (UE, niveaux national et local du « welfare actif ») ;
2. La négociation au niveau des entreprises ;
3. La solidarité entre les générations.

A elle seule, la législation ne suffit pas à inciter les travailleurs âgés à rester dans l'emploi ni à repousser l'âge effectif moyen de départ à la retraite. Il faut aussi susciter un changement des mentalités au sein même des entreprises et dans la société. Cela pourrait se faire via un environnement de travail adapté aux travailleurs plus âgés (conditions de travail, horaire flexible etc.), une retraite progressive.

Très concrètement, le vieillissement actif et la réforme des systèmes de protection sociale apparaissent comme des réponses et des mesures clés à prendre pour faire face à ce défi selon l'OCDE :

1) Valoriser le travail

- Réduire les incitations à partir tôt à la retraite ;
- Resserrer tout dispositif de cessation anticipée tels que les arrêts maladies de longue durée et les pensions d'invalidité.
- Faciliter la retraite progressive

2) Changer les pratiques des employeurs

- Lutter contre toute discrimination
- Renforcer l'adéquation salaire/productivité
- Améliorer les perspectives d'emploi de tous

3) Renforcer l'employabilité des seniors

- Promouvoir les possibilités de formation
- Aider les chômeurs âgés à retrouver un emploi : quelques exemples, le *New Deal 50 plus* au Royaume-Uni est un dispositif spécifiques aux demandeurs d'emploi d'âge avancé ou les subventions sur les salaires en Espagne
- Améliorer les conditions de travail : exemple de l'aménagement du temps de travail en fin de carrière (retraite progressive en Belgique). La Finlande a pris le plus tôt des initiatives pour améliorer l'aptitude au travail des seniors via le Plan national en faveur des seniors de 1998 à 2002 et actuellement le programme VETO ou encore de la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles. En France, les actions menées par l'ANACT, n'ont pas la même portée.

Approche du vieillissement, certains aspects du débat actuel par rapport aux travailleurs âgés : Quelle est l'approche utilisée ?

Aujourd'hui, la problématique des travailleurs plus âgés concerne l'ensemble des pays européens. Mais, on remarque une faible sensibilité pour le sujet. Nous ne connaissons pas qui est véritablement le travailleur de plus de 45 ans. En Europe, il existe diverses définitions des travailleurs âgés : *older worker*, *travailleurs de plus de 40, 45, 50 ou 55 ans*, *travailleurs matures*, *travailleurs en fin de carrière*, *ageing worker*, *seniors* etc. L'évolution de la réflexion sur ce sujet est plus avancée dans les pays scandinaves. Une question s'impose : sommes-nous prêts à accepter une retraite de plus de 30 ans ? Par exemple, en Italie, l'âge adulte occupe une toute petite place dans la ligne de vie : professionnellement, on devient adulte vers 35 ans et vieux vers 45 ans. L'«Age-in Society », les approches sont diverses par rapport à cette problématique. Difficile transition entre l'âge adulte et le troisième ou même le quatrième âge. Nous avons déjà commencé à affronter cette question : « le futur doit être redistribué ». Cette question est fondamentale si nous souhaitons comprendre les relations entre les générations. En Italie, il faut également rappeler la responsabilité des démographes. Les secousses démographiques peuvent être prévues avec une certaine marge mais en Italie, ça n'a pas été fait. Cela nous a porté à analyser le taux de dépendance de la personne âgée. L'Italie est un des pays européens qui a le plus de problèmes dans ce domaine. Au sein de l'Union européenne, plusieurs pays ont pris conscience de la problématique et ont réalisé des études sur le sujet.

Dans certains pays, des études existent depuis trente ans en ce qui concerne notamment l'importance des retombées sur le marché de l'emploi et sur son organisation (life long learning, etc.). Le fait de lier les mesures politiques à cette idée de la vieillesse différentielle est un parcours particulièrement difficile.

Les caractéristiques fonctionnelles sont différentes selon le niveau de la vie. Parler d'un travailleur de plus de 40 ans, n'est pas la même chose que de parler d'un travailleur de plus de 45 ans ou de travailleur d'âge mûr.

Les différentes approches

- ✓ L'approche néo-institutionnaliste : L'âge est une condition construite socialement, institutionnellement. Elle est construite aussi bien au niveau micro (des entreprises par exemple) que des institutions.
- ✓ L'approche biographique : L'âge est lié aux interactions avec d'autres sujets et également au parcours d'identité personnelle, aux attentes par rapport à l'avenir. Des

chercheurs de l'école française ont réalisé un certain nombre d'interviews de cadres et d'ouvriers de plus de 45 ans pour savoir comment ils se voyaient dans l'avenir.

Ces deux approches nous amènent à la conclusion qu'il faut détruire les processus de construction sociale qui sont trop enracinés. Les pays du nord de l'Europe sont encore une fois, particulièrement en avance dans ce domaine. En ce qui concerne l'organisation du travail, une approche utilisée dans ces pays est la réalisation d'un « workability index » : note qu'un travailleur reçoit pour mesurer sa capacité de performance. Il est nécessaire d'élargir cette stratégie à la notion de bien-être pour le travailleur et à son parcours de vie. Dans ces pays, les médecins du travail, les psychologues, travaillent ensemble pour définir cette approche. Ils considèrent la vie, non comme un cycle de développement début/fin mais comme une progression. Le parcours est non linéaire ; il suit les différents groupes qui font partie des diverses étapes de la vie. Le cas du travailleur mûr dépasse les frontières. La question des transitions est centrale pour comprendre comment agir et mettre en place des politiques efficaces. Pour conclure, quel est notre enseignement par rapport à ces approches avant-gardistes ? L'idée du lien entre les outils empiriques et la définition des politiques adéquates, nous paraît être une idée puissante. Lien fort entre la recherche empirique, les outils d'intervention et d'analyse. De plus, on remarque le caractère interdisciplinaire et interinstitutionnel de ces approches. Il est nécessaire de donner un rôle important aux partenaires sociaux, un rôle actif et efficace. Si les lois anti-discrimination ne sont pas respectées, il faut des sanctions. La combinaison de ces différents éléments permettra de changer réellement les mentalités sur le sujet.

Présentation du projet

Active Age-in : Le dialogue social comme outil de lutte contre les discriminations liées à l'âge dans l'emploi

Le projet européen (2007-2008) « ***Active Age-in : Le dialogue social comme outil de lutte contre les discriminations liées à l'âge dans l'emploi*** », porté par l'organisation espagnole Confesal, représentant des « *sociudades laborales*¹ » a eu pour objectif principal d'initier un dialogue social au niveau européen sur le thème spécifique du vieillissement actif. Il s'agissait d'alimenter la réflexion sur le vieillissement actif, de présenter des mesures concrètes et d'augmenter la capacité de tous les groupes d'âge à participer à l'emploi et aux activités relatives à l'emploi.

Dans cette optique, quatre objectifs spécifiques ont été déterminés :

- identifier les spécificités des approches, des pratiques et des expériences innovatrices de chaque organisation partenaire du projet ;
- mettre en exergue les spécificités propres aux processus nationaux de dialogue social, et en particulier la manière dont la diversité d'âge au sein de la main-d'œuvre est assurée et dont la participation au marché du travail est encouragée ;
- comparer et analyser ces mesures ;
- créer un « détonateur » à la création d'un dialogue social au niveau européen entre les acteurs de l'économie sociale.

Ce projet a réuni des partenaires et acteurs sociaux, expérimentés et impliqués respectivement au sein de leur pays en matière de dialogue social de l'économie sociale. A travers des échanges, des discussions et des négociations, ils ont eu la volonté commune de structurer un dialogue social au niveau de l'entreprise, au niveau sectoriel ou intersectoriel.

Les partenaires du projet

Le projet a été construit autour d'un partenariat diversifié :

- **CONFESAL**, Confédération des « *sociudades laborales* », porteur du projet, est l'organisation représentant les « *sociudades laborales* » en Espagne et constitue un partenaire actif au niveau du dialogue social Espagnol.

¹ Société de travailleurs

- **LEGACOOOP**, représente les coopératives en Italie avec plus de 15.000 coopératives et plus de 400.000 employés et est présent dans divers secteurs (assurance, finances, secteurs de crédit, consommateur et vente au détail, construction, agroalimentaire, services, industrie, logement, pêche) Legacoop est aussi un partenaire du dialogue social italien ;
- **UGT**, l'Union Générale des Travailleurs, est l'un des plus importants syndicats en Espagne et représente un million de travailleurs et est aussi un partenaire du dialogue social espagnol ;
- **PODKREPA**, Confédération du travail, est une association d'organisations syndicales, établie par branche et selon des principes territoriaux. Le CL de PODKREPA a 100.000 membres et structures régionales dans 36 villes et en Bulgarie. PODKREPA est un associé du dialogue social bulgare ;
- **CISL**, la confédération italienne des syndicats des ouvriers est la deuxième plus grande confédération des syndicats en Italie (4.287.551 membres en 2005). 19 fédérations nationales importantes de branche : par exemple les ouvriers métallurgistes, le produit chimique, les ouvriers de textile, les employés publics, le service, les ouvriers agricoles, etc., et 9 autres, fédérations secondaires. CISL est un associé du dialogue social italien ;
- **CESOS**, Centre des Études Economiques Sociales et Syndicales, est un centre de recherches, qui avec la collaboration d'experts italiens et étrangers coordonne et favorise des études théoriques et empiriques sur les relations industrielles, les problèmes sociaux, le mouvement syndical, la transformation et de la valorisation du travail etc ;
- **IRES CGIL** est un institut de recherche économique et social, fondé par CGIL. C'est une association sans but lucratif qui mène des recherches économiques et sociales. Ires a toujours été intéressé à développer un lien dynamique entre la théorie et la recherche-action, le monde scientifique et syndical. Les études visent des questions liées au travail, à l'économie et au changement de la société. Ses observatoires surveillent continuellement les phénomènes économiques sociaux tels que le vieillissement ;
- **ICOSI**, Institut de la coopération sociale internationale, est une O.N.G., à but non lucratif qui rassemble à la fois les principaux syndicats français et les principales entreprises françaises de l'économie sociale. ICOSI fournit des informations, l'assistance technique sur l'accompagnement social des réformes économiques (dialogue social, relations professionnelles), réforme du système d'État providence (fonds de pension, assurance médicale maladie, chômage), et promotion de l'économie sociale (coopératives, mutuelles, associations et bases) ;

- **DIESIS**, organisation européenne et internationale de services, recherche et développement pour l'économie sociale et les coopératives. C'est une organisation sans but lucratif, basée à Bruxelles et qui est étroitement liée au mouvement coopératif européen. La plupart de ses membres sont des entreprises coopératives, des structures de conseils et de développement, et des organismes sociaux spécialisés dans le transfert du savoir-faire en lien avec l'économie sociale.
- **POUR LA SOLIDARITE ASBL** est une association ayant une sphère d'action européenne. Elle a été constituée en tant que groupe de réflexion. Ses pôles d'expertises sont les suivants : économie sociale et cohésion sociale, citoyenneté et démocratie participative, développement durable et territorial. Elle a pour ambition d'établir des ponts entre les acteurs principaux de la sphère économique et sociale courante : entreprises, services publics, syndicats, associations représentant la société civile et les universités ;
- En tant que partenaires associés :
 - **Pôle européen des fondations de l'économie sociale** (incluant de grandes coopératives et sociétés de mutuelles d'assurances : Macif, Maif, P&V, Cesar, Agrupacio Mutua) qui a une expérience dans le dialogue social au niveau de l'entreprise.
 - **CECOP**- La confédération européenne des coopératives des ouvriers, des coopératives sociales et des entreprises participatives est une association de bénéfice d'international non représentant des entreprises ouvrier-commandées petites et moyennes à travers 42 pays membres du Conseil de l'Europe.
 - **ETUC**, la Confédération européenne des syndicats, est l'un des partenaires sociaux européens et est reconnue par l'Union européenne, par le Conseil de l'Europe et par l'AELE comme seule organisation syndicale intersectorielle représentative au niveau européen. La CES représente 60 millions de syndicalistes provenant de 82 confédérations nationales établies dans 36 pays à travers l'Europe :

Méthodologie du projet

Le projet s'est appuyé sur les capacités d'expertises de chaque partenaire mais aussi sur des experts externes (universitaires, spécialistes du vieillissement actif. Un comité de direction, responsable du suivi du projet, a été mis en place afin de collecter les bonnes pratiques et de préparer les matériaux.

La méthodologie appliquée se décline comme suit :

- L'organisation de séminaires transnationaux en vue d'échanger les bonnes pratiques et présenter les situations du dialogue social au sein des pays de chaque partenaire : Espagne Italie, Bulgarie, Belgique, France.
- La réalisation d'une conférence finale à Paris.
- L'échange et l'analyse des innovations recueillies notamment à travers des échanges en ligne, des rencontres par téléphone et lors des réunions de coordination.
- Après chaque évènement, les partenaires ont été chargés de rédiger un compte rendu mettant en exergue les principaux points abordés. Ces différents rapports ont constitué une ébauche du rapport final qui reprendra les conclusions et les recommandations formulées par les partenaires du projet.
- La réalisation d'une publication : les résultats du projet seront résumés sous forme d'un guide de 30 pages (It+Fr+en+es+bg) reprenant les bonnes mesures et les diverses recommandations afin de contribuer à la lutte contre les discriminations liées à l'âge dans l'emploi ;
- A la fin du projet, DIESIS et POUR LA SOLIDARITE ont réalisé une évaluation interne du projet.

Au cours des journées de travail, chaque organisation partenaire du projet a présenté les travaux réalisés (ou en cours) ainsi que les lignes de travail qui seront développés dans le futur pour lutter contre la discrimination par l'âge dans l'emploi au sein de leurs organisations et au sein des entreprises d'économie sociale. Avec cette analyse, nous avons pu identifier les spécificités des différentes approches, les bonnes pratiques et les expériences innovantes, tout en apprenant aussi des erreurs commises. La richesse des débats a permis d'élaborer des propositions d'action dans le champ de la ligne d'action du projet et nous a permis d'approfondir les objectifs spécifiques du projet.

La situation des travailleurs âgés dans les 5 pays partenaires du projet

La situation des travailleurs âgés diffère au sein des 5 pays partenaires du projet. Les mécanismes du dialogue social, l'intérêt porté à la problématique de la lutte contre les discriminations ont des niveaux d'avancement distincts en France, Belgique, Bulgarie, Italie et en Espagne. La dimension transnationale a enrichi la réflexion sur des pratiques déjà à l'œuvre au sein des autres pays partenaires.

En France, la problématique des travailleurs plus âgés est incroyablement d'actualité et donne lieu à de très nombreuses polémiques politiques et syndicales. La question de l'amélioration du taux d'emploi et d'activité des travailleurs dits âgés est intimement liée à la question des retraites. C'est donc dans ce cadre que les partenaires sociaux et les pouvoirs publics ont abordé la question, notamment après 2003 et la réforme des retraites. Selon les calculs du Conseil d'orientation des retraites (COR), le déficit du système des retraites devrait atteindre près de 25 milliards d'euros en 2020, soit un point de PIB. Les comptes de la branche vieillesse de la Sécurité sociale devraient se dégrader de 5,7 milliards en 2008. Près de la moitié de ce déficit serait imputable au succès de la mesure prévue par la réforme de 2003 sur le départ anticipé des "carrières longues" - 400 000 depuis le 1er janvier 2004, 100 000 à 110 000 attendus en 2008. A l'horizon 2050, toujours selon les projections du COR, le ratio actifs/retraités serait de 121 cotisants pour 100 retraités, au lieu de 182 pour 100 actuellement. La France compte environ 13,5 millions de retraités. On compte **6,1 millions de travailleurs d'au moins 50 ans en 2005, soit 23,5 % de l'emploi total et 15 %** des actifs occupés ont un état de santé qui réduit leur déplacement. Différents enjeux sont à prendre en considération :

-Des enjeux, comme celui du comportement « sociologique » des employeurs de tous les secteurs vis-à-vis des « seniors » est à prendre en compte ;

-La question de l'encadrement des jeunes par les « anciens », et plus généralement de la transmission de l'expérience, est un élément à rajouter dans la réflexion.

-Une question telle que l'allongement de la durée d'activité (le passage de 40 à 41 annuités de cotisation pour bénéficier d'une retraite à taux plein) est sûrement le point le plus symbolique des débats auxquels nous assistons depuis plusieurs mois. Il vient troubler la question du taux d'activité des seniors de façon assez sensible. L'allongement à 41 ans de la durée de cotisation n'est pas, pour les syndicats, une solution sans progrès significatif de l'emploi des seniors. Cette mesure, souhaitée par les organisations patronales, va cependant être mise en œuvre à raison d'un trimestre supplémentaire par année entre 2009 et 2012.

Même la CFDT, d'accord sur le principe de l'allongement, ne la souhaite pas actuellement. "Parce qu'il y a deux tiers des salariés qui, lorsqu'ils ont l'âge de partir à la retraite, ne sont déjà plus à l'emploi, on ne peut pas augmenter la durée de cotisation, sinon c'est seulement un tiers des salariés qui feront l'effort", fait valoir son secrétaire général, François Chérèque. La conséquence de l'augmentation de la durée de cotisation se traduirait, dénoncent les syndicats, par une baisse du niveau des pensions. Or, l'amélioration du taux d'emploi des seniors est le point faible de la réforme. Comment demander à des salariés de cotiser plus longtemps, ou de partir plus tard à la retraite, si deux tiers d'entre eux ne sont plus au travail au moment de faire valoir leurs droits ? Avec un taux d'emploi de 38,1 % pour les 55-64 ans en 2006, et malgré une amélioration de 6,5 points entre 2000 et 2005, la France se situe, selon Eurostat, très en-dessous de la moyenne de l'UE (43,5 %) et loin de l'objectif de 50 % en 2010 fixé au niveau communautaire. Ces chiffres, aussi mauvais soient-ils, ne doivent cependant pas cacher les progrès réalisés depuis 2003, notamment grâce à la négociation et au dialogue entre partenaires sociaux : resserrement des dispositifs de préretraites publiques, réforme des retraites en 2003, accord national interprofessionnel et loi sur la formation tout au long de la vie en 2004, plan santé au travail 2005-2009. Ainsi, depuis 2003, l'emploi des plus de 50 ans est devenu une des priorités des partenaires sociaux. « Au cours des négociations sur la Convention d'Assurance chômage, des dispositifs incitatifs ont été mis en place pour encourager l'emploi des 50 ans et plus. La réglementation a été modifiée afin de freiner le financement par l'Assurance chômage des départs en retraite anticipée et réallouer les budgets pour accompagner leur formation et leur retour à l'emploi. Des mesures incitatives ont été mises en place afin d'aider les 50 ans et plus à rendre leur candidature plus attractive et ainsi à obtenir un nouvel emploi en renouant avec le monde professionnel. L'existence d'une aide à l'emploi peut être un argument supplémentaire lors d'un entretien d'embauche » selon le ministère de l'économie et de l'emploi.

En Espagne, la population âgée de plus de 16 ans se chiffre à 37.734 millions. Parmi cette population en âge de travailler, 20 millions sont occupés dont 4,2 millions de plus de 50 ans (63.5% d'hommes et 36.5% de femmes). La variable du genre est à prendre en considération. Les objectifs d'un taux d'emploi de 50% de ce collectif fixés par la stratégie de Lisbonne et ensuite par la stratégie de Stockholm ont été atteints pour les hommes mais pas pour les femmes. La présence des travailleurs plus âgés sur le marché du travail en Espagne reste particulièrement faible et leur maintien dans l'emploi n'est pas encore une réalité du fait des discriminations liées à l'âge. La pratique de la réduction du personnel via la préretraite a été systématique et on a longtemps dévalorisé les capacités des travailleurs et des travailleuses âgés. Très concrètement, les chiffres suivant donnent un aperçu de la situation de ce collectif sur le marché du travail :

- Le taux d'activité des 55/64 ans est inférieur à 40%

- Chaque année, on compte 50.000 retraites anticipées.
- 225.000 personnes de plus de 55 ans en situation de chômage.
- 56% anticipent leur retraite à l'âge de 62 ans.
- Un coût de 600 millions d'euros en subsides publics

Plus de 41% des travailleurs souhaitent prendre leur retraite avant 65 ans. Les différences au niveau des communautés autonomes sont par ailleurs importantes : 67% des 50-59 ans souhaitent prendre leur retraite avant l'âge fixé. L'institut National de statistique prévoit que 17% abandonneront le marché du travail avant d'atteindre les 60 ans et 84% souhaite une retraite anticipée entre 60 et 64 ans. Néanmoins, dans le secteur des services, la réduction des journées de travail semble être une alternative à la préretraite pour 6 millions de travailleurs (62.4% d'hommes et 37.6% de femmes). De plus, les facteurs pouvant favoriser un maintien au poste selon ces travailleurs sont «la flexibilité horaire», « la formation continue» et « des conditions de sécurité » précise l'UGT.

En Italie, pour l'instant, il n'y a pas d'interventions significatives en faveur de l'occupation des travailleurs âgés, malgré le fait que l'inclusion dans le monde du travail des travailleurs de plus de 45 ans soit depuis longtemps une des priorités de la Stratégie européenne. Le taux d'employabilité des seniors est loin d'atteindre les 50%. La plupart des actions portant sur les travailleurs âgés sont limitées à des aides permettant de les accompagner vers la retraite. En Italie, les stages en entreprises concernent uniquement les jeunes. Cette situation montre bien que la capacité « de faire », l'expérience des travailleurs âgés n'est pas exploitée au maximum. Dans les années 90, en Italie, l'idée était de favoriser la substitution de la main-d'œuvre et d'introduire de la flexibilité de la main-d'œuvre. La question de la réforme des systèmes sociaux reste au cœur de cette problématique. Le mouvement coopératif italien peut être très utile pour mobiliser sur cette question.

En Belgique, le modèle social est marqué par une longue tradition de discussions tripartites sur les questions de l'emploi et des retraites. Le gouvernement et les partenaires sociaux négocient ensemble constamment et le poids des syndicats est traditionnellement fort même si ça n'empêche pas le gouvernement belge de passer en force dans certains cas. Ces dernières années, la Belgique a connu d'importantes discussions tripartites autour de l'emploi des travailleurs âgés (50 et +) en lien avec les objectifs de Lisbonne. Ces discussions ont été marquées par des difficultés pour dégager un nouveau consensus social sur l'emploi des plus de 50 ans entre les partenaires sociaux et le gouvernement. En Belgique, l'articulation particulièrement forte entre réforme des retraites et réforme en faveur de l'emploi des seniors. Une majorité des plus de 50 ans sont en dehors du marché du travail sous l'effet de divers mécanismes de sortie anticipée du marché du travail tels que les prépensions conventionnelles, les retraites anticipées, le statut du chômeur âgé et, parfois,

les régimes d'invalidité. La question des prépensions est d'ailleurs au cœur de l'ensemble des discussions. La Belgique compte actuellement 2 millions de personnes inactives, dont 12% sont âgées de 50 ans et plus. A ces chiffres vient se greffer la question de l'immigration économique. La situation n'est donc guère aisée dans la mesure où le taux d'emploi des belges, de même que la durée de leur carrière, le taux d'emploi des seniors et l'âge de départ pour la retraite demeurent en dessous des moyennes européennes. En effet, la durée moyenne d'une carrière en Belgique est de 37 ans contre 41 ans en Europe. Le taux d'emploi des 50 et + est toujours particulièrement bas malgré les mesures mises en place par le gouvernement (avec ou sans l'appui des syndicats). Il était en 2006 de 32%, soit l'un des plus bas taux en Europe. On constate cependant une tendance nette à la hausse, il était en effet seulement à 25,1% en 2001. On constate également de fortes disparités homme/femme : un taux d'emploi de 40,9% pour les hommes contre seulement 23,2% pour les femmes. La Belgique a mis en place un certain nombre de mesures pour favoriser le « vieillissement actif » mais avant 2005 ces mesures concernent davantage la question des retraites que l'emploi des seniors. On peut souligner qu'avant 2005, il n'existait pas de mise en œuvre réelle ayant trait à l'emploi des seniors, du fait que les mesures concernaient plus les départs en retraite. Le maintien au travail représentait en effet un problème au-delà de 50 ans et les inégalités d'accès aux dispositifs de pension et de sortie anticipée étaient plutôt discriminantes pour les femmes.

En Bulgarie, la situation est marquée par un passé récent, dans la mesure où celle-ci était régie par un régime communiste totalitaire. Ce pays appartient à l'Union Européenne seulement depuis peu de temps. La Bulgarie se caractérise par une population en diminution, un rapport cotisants/pensionnées de 1/1 et le niveau de vie plus bas en Europe. La Bulgarie connaît depuis plusieurs années une grave crise démographique dont les quelques chiffres ci-dessous fournissent un aperçu :

Nombre des habitants du pays	7 850 000	
Population active du pays	3 447 900	66,30%
Nombre des actifs	3 252 600	61,70 %
Actifs de 55 a 64 ans	42,60%	
Nombre des retraites	2 700 000	
Salaire moyen	250 Euro	
Salaire minimum	115 Euro	
Taux du chômage	6,08 %	- moyenne pour EU 8,1 %

Compte tenu du coût de la vie en Bulgarie le salaire moyen est nettement insuffisant. Le taux d'emploi des 55 ans et plus reste toujours particulièrement bas malgré les mesures mises en

place par le Gouvernement bulgare. Quant aux formes de discriminations les plus fréquentes en Bulgarie, elles sont principalement basées sur des questions ethniques, sur un handicap ou sur l'âge. Ces discriminations peuvent se présenter sous diverses formes : injures, remarques, agressions plus subtiles telles que l'inégalité salariale, l'imposition de conditions inégales, des infractions, etc. Les conclusions principales provenant d'une enquête de 2007 sur les sentiments des Bulgares face aux manifestations de la discrimination dans le pays montrent que 20% des Bulgares déclarent qu'ils connaissent bien leurs droits civils contre 32% pour l'UE ; 50% des Bulgares déclarent avoir été victimes de formes de discrimination, mais surtout ils s'attendent à ce que ce soit l'Etat bulgare qui s'occupe de la résolution de leurs problèmes contre 30% pour l'UE. La base législative bulgare pour la protection contre la discrimination est solide. Mais, la situation des travailleurs plus âgés reste difficile, Le gouvernement bulgare a mis en place un certain nombre de mesures pour les travailleurs de 50 ans et plus. **En Bulgarie**, le programme « AIDE pour la maternité » est relié au vieillissement actif. En effet, cette mesure permet à des retraités de travailler en tant qu'assistante maternelle et vise à aider les jeunes femmes à concilier leur vie professionnelle et privée. Même si ces actions sont concrètes et positives (des milliers de personnes sont concernées par ces programmes), les problématiques restent les mêmes que celles des autres pays d'Europe, où il est nécessaire de favoriser encore plus le vieillissement actif, de lutter contre la stigmatisation et les discriminations liées à l'âge dans le travail et de favoriser la formation tout au long de la vie. Ici, comme dans les autres pays, le rôle des syndicats et des partenaires sociaux se révèle crucial pour l'efficacité économique et le progrès social. Les syndicats doivent, en particulier, insister pour des mesures gouvernementales et des conventions collectives plus exigeantes concernant des conditions de travail décentes, la mobilité de l'emploi, l'évolution individuelle des salariés, l'apprentissage complémentaire, la reconnaissance de compétences et la formation tout au long de le vie et le recyclage des salaries. Il est indispensable que la société civile bulgare soit plus sensibilisée aux questions de la discrimination de personnes âgées au travail ; que les syndicats s'engagent avec la création des structures d'assistance et de justice pour les victimes de cette discrimination et d'initier des mesures pour changer les mentalités existantes au sein de la société bulgare et le comportement "social" des employeurs vis-à-vis des seniors. Depuis 2000, le problème et les défis qu'impose la discrimination au travail liée à l'âge pour les partenaires sociaux sont devenus un des sujets principaux du dialogue social bulgare.

Les fiches de bonnes pratiques : Italie, Bulgarie, France, Belgique, Espagne

A travers ce projet, les différents partenaires ont souhaité mettre l'accent sur trois thématiques en particulier : le cadre législatif, l'adaptabilité au poste de travail et la formation. Tout d'abord, les divers ateliers de travail ont permis de présenter et de comparer les cadres législatifs relatifs à la lutte contre les discriminations liées à l'âge dans l'emploi au sein de chaque pays partenaires du projet. Le maintien des travailleurs plus âgés dans l'emploi peu être favorisé par des outils de gestion des ressources humaines (entretien et bilan de carrière, tutorat, formation) et/ou par des outils liés aux conditions de travail (prévention des risques de santé, création de parcours professionnel, aménagement du temps de travail, télétravail, aménagement des postes via des missions spécifiques ou des postes dits « doux »). Le projet a identifié deux outils en particulier. Il en est ressorti que la formation et l'adaptabilité au poste de travail des travailleurs d'âge avancé sont des conditions indispensables, mais souvent négligées, qui visent à l'amélioration de l'employabilité de ce collectif de travailleurs. Dans ce sens, les bonnes pratiques qui ont été récoltées tout au long du projet sont présentées ici par entrée thématique et par pays.

➤ Les cadres législatifs et incitatifs dans les 5 pays partenaires

Espagne	Collectif	Description	Montant annuel	Durée
Accord pour l'amélioration de la croissance et de l'emploi, loi 43 de Décembre 2006				
1-Bonification pour les contrats à durée indéterminé				
	Plus de 45 ans		1200€	Toute la durée du contrat
2-Plan extraordinaire				
	<u>Pour la conversion d'un emploi temporaire en emploi fixe (avant janvier 2007),</u>		800€	3 ans
3-Bonification pour le maintien d'emploi à durée indéterminée				
	<i>Contrats indéterminé travailleurs de 60 ans ou plus, avec 5 ans ou plus d'ancienneté.</i>		<i>50% de la contribution patronale à la sécurité sociale pour les risques communs qui augmentera de 10% jusqu'à 100% par an</i>	<i>Toute la durée du contrat</i>

<u>Espagne</u>	<u>Collectif</u>	<u>Description</u>	<u>Montant annuel</u>	<u>Durée</u>
Le Revenu Actif d'Insertion² (RAI)				
conseils spécialisés, aide à la recherche d'emploi, formations professionnelles				
		Demandeurs d'emploi (12 mois) de plus de 45 ans ou de moins de 65 ans avec revenu inférieur à 75% du Salaire minimum interprofessionnel et sans prestations chômage.	80% de l'IPREM ³ : 399,36 euros/mois en 2007 et 413,52 euros/mois en 2008.	11 mois

<u>Espagne</u>	<u>Description</u>			
Accord pour l'amélioration et le développement du système de protection social d'avril 2001, loi 35/2002 de réforme du système de pension				
La préretraite				
		1/Augmentation de l'âge minimum 2/Augmentation des facteurs de pénalisation des retraites anticipées 3/Incitations à la retraite après 65 ans	1/ de 60 à 61 ans pour la préretraite 2/réduction de la pension pour chaque année qu'il manque au travailleur pour atteindre 65 ans. 3/élimination des contributions la sécurité sociale pour les travailleurs de plus de 65 ans.	

<u>Espagne</u>	<u>Collectif</u>	<u>Description</u>	<u>Montant annuel</u>	<u>Durée</u>
Allocation chômage				
		Demandeurs d'emploi de 45 ans sans prestation et sans charge familiale et demandeurs de 52 ans ayant 6 ans cotisation au chômage au cours de sa vie au travail.	80% de l'IPREM ⁴ : 399,36 €/mois en 2007 et 413,52 €/mois en 2008.	6 mois non reconductibles (+de 45 ans) Jusqu'à l'âge de la retraite(52 ans)

<u>France</u>	<u>Collectif</u>	<u>Description</u>
Accord dans les industries de produits alimentaires élaborés		
Un avenant sur l'emploi des seniors a été signé, par les partenaires sociaux des industries de produits alimentaires élaborés et les fédérations syndicales, le 21 juin 2007. L'accord porte sur la mise en place d'un entretien de seconde partie de carrière, l'accès possible, pour les salariés de plus de 45 ans, à un bilan de compétences et la formation des seniors, avec comme priorité l'augmentation du nombre de périodes de professionnalisation et l'incitation, faite aux salariés de plus de 45 ans, d'accéder plus facilement à leur Droit individuel à la formation. L'objectif est de favoriser le maintien dans l'emploi des travailleurs âgés (55-64 ans) avec comme priorité l'augmentation du nombre de périodes de professionnalisation et l'incitation, faite aux salariés de plus de 45 ans, d'accéder plus facilement à leur Droit individuel à la formation. Mise en place d'un entretien de seconde partie de carrière, Accès possible pour les salariés de plus de 45 ans à un bilan de compétences et la formation des seniors.		

<u>France</u>	<u>Collectif</u>	<u>Description</u>	<u>Montant annuel/outils</u>
La loi du 21 août 2003 portant réforme de retraites			

² Renta activita de inserción (RAI)

³ Indicateur public de revenu mensuel espagnol en vigueur

L'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 sur la formation professionnelle			
	+ de 50 ans	-Priorité d'accès des + de 45 ans à la VAE, aux périodes de professionnalisation, aux contrats de professionnalisation -Bilan de compétences obligatoire après 20 ans de carrière	<u>Le Contrat de professionnalisation adulte</u> Pour une perspective de changement de métier ou de secteur d'activité. associe emploi en entreprise, formation pratique et théorique. Permet de suivre une formation sur mesure ou d'acquérir une qualification reconnue et de bénéficier d'une aide spécifique au retour à l'emploi versée par l'Assedic. L'employeur peut également être exonéré de charges sociales.
Accord national interprofessionnel relatif à l'emploi des seniors en vue de promouvoir leur maintien et leur retour à l'emploi (négociée au 13 octobre 2005 et signé le 9 mars 2006)			
	50 ans et plus	1/Maintien dans l'emploi par des outils de formation professionnelle 2/La réinsertion sur le marché du travail 3/L'aménagement des fins de carrière : prévenir la pénibilité des tâches, l'aménagement des horaires de travail 4/La lutte contre les représentations socio culturelles	1/accès prioritaire à la validation des acquis de l'expérience (VAE), au droit individuel à la formation (DIF), aux périodes de professionnalisation . -Entretiens de deuxième partie de carrière et des bilans de compétences après 20 ans de carrières . -Actions de prévention : Fonds pour l'amélioration des conditions de travail (FACT) Suppression la loi Delalande (frein à l'embauche) : cotisation des employeurs en cas de rupture de contrat d'un travailleur de + de 45ans. 2/CDD Senior de 18 mois au maximum renouvelable une fois et réservé aux chercheurs d'emploi depuis plus de trois mois 3/Missions de tutorat. utiliser le compte épargne temps, retraite progressive, cumul emploi retraite.
La loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005 : création d'une obligation triennale de négocier sur la GPEC (L.320-2)			
		obligation pour les entreprises et les groupes de 300 salariés de négocier, tous les 3 ans, sur la GPEC. C'est une obligation de négocier, pas de conclure un accord. conditions d'accès et de maintien dans l' emploi des salariés âgés et de leur accès à la formation professionnelle .	Thèmes négociés : dispositifs RH (formation, entretiens de milieu de carrière, bilans de compétences) le transfert de compétences (parrainages, tutorat. Les parents pauvres : les conditions de travail (organisation, ergonomie ...), d'emploi (horaires, télétravail ...), et la santé (TMS ...)

Les autres mesures incitatives en France

--

<u>L'Aide différentielle de reclassement</u>
L'Assurance chômage compense la perte de salaire en cas de reprise d'emploi moins bien rémunéré que celui précédant la période de chômage. La rémunération doit être inférieure d'au moins 15 % à la rémunération de l'emploi précédent, dans la limite de la durée des droits restants.
<u>L'incitation à la reprise d'emploi par le cumul d'une allocation chômage avec une rémunération</u>
En cas de reprise d'activité à temps partiel d'un demandeur d'emploi de plus de 50, il est incité à l'accepter car il a la possibilité de cumuler les revenus de cet emploi avec son allocation chômage.
<u>L'Aide dégressive à l'employeur</u>
Pour les demandeurs d'emploi indemnisés de plus de 50 ans, l'ASSEDIC peut verser à l'employeur une aide égale à un pourcentage du salaire d'embauche. Sous réserve que l'emploi retrouvé ne soit pas repris chez le même employeur, cette aide est versée pendant une période de 1 à 3 ans, dans la limite de la durée des droits. Cette aide peut également être cumulée avec certains dispositifs d'exonération ou d'allègement de cotisations patronales.
<u>Les formations conventionnées</u>
Les demandeurs d'emploi de plus de 50 ans peuvent avoir accès à des formations répondant à des besoins en main d'œuvre identifiés dans les bassins d'emploi. Une enquête « Besoins en Main d'œuvre » est réalisée chaque année par l'Assedic auprès de l'ensemble des employeurs du secteur privé afin de connaître les métiers qui recrutent et les tensions sur le marché du travail. Les demandeurs d'emploi peuvent également avoir accès à ce type de formation pour se former ou se perfectionner aux nouvelles technologies.
<u>L'Aide à la Formation Préalable à l'Embauche</u>
Dans le cadre d'une embauche nécessitant une adaptation au poste de travail, l'Assedic peut participer aux frais de formation (mais aussi de transport et d'hébergement). La formation ne coûte rien à l'employeur, c'est l'Assedic qui rémunère le stagiaire.
<u>Les Aides à la mobilité</u>
Les demandeurs d'emploi de plus de 50 ans peuvent, s'ils retrouvent une activité éloignée de leur lieu de résidence habituelle, bénéficier d'aides à la mobilité (frais de séjour et de déplacement, les frais de double résidence et/ou de déménagement...).
<u>La création et la reprise d'une entreprise</u>
L'Assedic peut accompagner financièrement le créateur bénéficiaire des allocations d'Assurance chômage. Celui-ci peut percevoir une aide financière à la reprise ou à la création d'entreprise sous forme d'un capital correspondant à la moitié des allocations restantes ou bénéficier du maintien partiel de ses allocations. 50 ans est souvent une période propice pour se lancer dans la création d'une entreprise (expérience, réseau, disponibilité).

Bulgarie	Collectif	Description
Article 6 de la Constitution bulgare		
		Garantie le droit a l'emploi et de non-discrimination a tous les citoyens bulgares.
Le Code de Travail, La Loi pour la Protection de l'Emploi * Article 2* et La Loi contre la discrimination		
		-Proclament l'égalité de tous auprès de la Loi -Imposent le droit de tous les citoyens au traitement égal et a des chances égaux -Créent des conditions pour une protection efficace contre la discrimination -Demandent aux employeurs d'assurer des conditions du travail égal pour tous les travailleurs. -un employeur qui engage un travailleur de 50 ans et plus reçoit, pour une période de 12 mois, une aide gouvernementale égale au salaire et aux versements des cotisations sociales. En 2007, 3331 personnes par mois ont trouvé un emploi et 3182 en 2008.
Article 18 de La Loi contre la discrimination		
		-détermine le rôle des organisations syndicales pour l'introduction des mesures qui éliminent toutes formes de discrimination.

Focus sur la Belgique

Avant 2005, quatre axes d'action :

L'inscription des chômeurs âgés comme demandeurs d'emploi. Les nouveaux chômeurs sont obligés d'accepter toute offre d'emploi convenable jusqu'à 58 ans. Cette mesure vise à freiner le licenciement des travailleurs âgés via **le système appelé « Canada Dry »** (allocation de chômage + complément financier)

Une stratégie préventive notamment au travers de l'augmentation de l'âge de la retraite des femmes porté à 65 ans à partir de 2009. En Flandre, l'employeur est invité à prévoir, dans sa politique de GRH, une politique de fin de carrière. A partir de 50 ans, le travailleur a accès à des mesures de réduction individuelle du temps de travail (crédit-temps). En Région wallonne, avantages financiers complémentaires dans les secteurs à forte pénibilité. Des formules de tutorat des personnes âgées pour la formation des jeunes recrues, etc.

Des mesures en faveur de la formation des personnes âgées: l'Etat fédéral a relevé le plafond de rémunération pris en compte en cas de congé-éducation-payé afin de stimuler la participation des travailleurs âgés à la formation. La Flandre a pris des mesures spécifiques pour les demandeurs d'emploi âgés sous la forme de *jobcoaching*. La Région wallonne veut valoriser les acquis de l'expérience (VAE) et met à disposition les dispositifs existants pour les autres publics défavorisés tels que le *jobcoaching*, l'accès gratuits aux formations du FOREM.

La Région germanophone, a mis en place une initiative «45+» avec les partenaires sociaux et des organismes de formation. Actions de sensibilisation et de formation pour promouvoir l'emploi des travailleurs âgés qui se basent sur l'image des travailleurs plus âgés dans les entreprises.

Favoriser le retour ou le maintien sur le marché des travailleurs âgés par un système d'incitants financiers à la fois pour l'employeur (réduction de cotisations sociales) et pour le travailleur (complément de reprise du travail). Ces mesures devraient réduire le piège au chômage en rendant l'emploi plus attractif.

Modifier les mentalités par une large sensibilisation de tous les acteurs afin de sortir d'une culture de retrait précoce de l'activité professionnelle.

2001: mise en place du **Fonds de l'expérience professionnelle**. Le Fonds soutient financièrement des initiatives mises sur pied par les employeurs ayant décidé de prendre des mesures destinées à garder leurs travailleurs en service plus longtemps via la

transmission de conseils et l'octroi d'une subvention. Le Fonds donne la possibilité de présenter des projets destinés à améliorer les conditions de travail des travailleurs âgés de plus de 45 ans et plus par exemple : les adaptations de fonction (relever un nouveau défi pour mieux exploiter les connaissances et l'expérience (coaching, etc.); les mesures destinées à faire diminuer le stress (temps de travail, déplacements); les améliorations sur le plan ergonomiques.

2005: Le pacte de solidarité entre les générations

Malgré les mesures précédentes, le taux d'emploi des travailleurs âgés restent toujours assez bas. En 2005, le gouvernement belge souhaite se concentrer sur l'emploi des seniors et compenser parallèlement les coûts liés au vieillissement. Sans toucher à l'âge des retraites, ni supprimer certains dispositifs favorables au retrait anticipé de salariés travaillant dans des conditions de travail pénibles ou victimes de restructurations. Ce pacte a permis de mettre en place toute une série de mesures ou de renforcer les mesures existantes.

La position des partenaires sociaux face au pacte de solidarité entre les générations :

Les organisations patronales veulent supprimer tous les systèmes institutionnels de retrait précoce et responsabiliser les travailleurs âgés mais forte contradiction entre le discours et la pratique des entreprises qui ne semblent pas témoigner d'une grande volonté de maintien des travailleurs âgés. La FEB souhaite négocier sur le sujet pour obtenir principalement des réductions de charges sociales.

Les organisations syndicales sont fondamentalement attachées à la prépension conventionnelle (*octroie aux travailleurs licenciés de 60 ans minimum une indemnité complémentaire à charge de l'employeur*) et aux autres dispositifs de sortie anticipée.

Ils acceptent l'idée de responsabilisation des travailleurs âgés et l'incitation financière à prolonger la carrière mais à condition de partager cette responsabilité avec l'entreprise et que les travailleurs âgés puissent exercer leurs droits au travail, à la formation et à l'*outplacement*. Ils suggèrent de développer des financements alternatifs de la sécurité sociale, notamment via une cotisation sociale généralisée (CSG).

Les syndicats estiment que ce ne sont pas les travailleurs âgés qui profitent des systèmes de départ anticipé mais bien les employeurs qui favorisent le système (licenciement, restructuration). Les syndicats estiment principalement qu'en temps de chômage élevé, le prolongement des carrières des travailleurs âgés n'est pas une priorité mais plutôt la mise à l'emploi des femmes et des jeunes.

Les discussions concernant le pacte n'ont pas abouti à un accord social, le gouvernement belge souhaitant plus imposer ses mesures que véritablement négocier avec les partenaires sociaux. La stratégie d'activation des travailleurs âgés présentée par le gouvernement ne fut pas légitimée par la signature des partenaires sociaux qui ont considéré que le gouvernement ne prenait pas assez en compte leurs positions sur le sujet.

➤ **L'accès à la formation professionnelle et l'adaptabilité au poste de travail des travailleurs de plus de 45 ans**

Les travailleurs plus accèdent moins fréquemment à la formation que leurs cadets. Le Danemark, les Pays-Bas, la Finlande, la Suède et le Royaume-Uni sont les pays où la proportion d'individus ayant reçu une formation au cours des quatre dernières semaines est la plus élevée (supérieure à 5 % pour les 55-64 ans contre environ 2,5 % en moyenne pour l'UE-15). Il est intéressant de noter que ces pays sont également ceux où le taux d'emploi des 55-64 ans est le plus élevé.

La France fait partie à l'inverse des pays où la formation continue apparaît la moins développée. La baisse de l'accès à la formation avec l'âge s'observe également pour les chômeurs. À peine 4 % des chômeurs âgés de plus de 45 ans étaient en cours de formation à la fin 2004, contre 8 % des 26-44 ans et 14 % des moins de 26 ans.

Une première question se pose donc aujourd'hui : faut-il subventionner la formation professionnelle des seniors ? En France, la formation professionnelle, avec la loi du 4 mai 2004, constitue un levier pour favoriser la sécurisation des parcours des travailleurs peu qualifiés. Sachant que les individus les moins bien formés initialement sont la cible privilégiée de la formation professionnelle :

- Doit-on y adjoindre un critère « âge » dans l'attribution des subventions permettant la formation professionnelle ?
- C'est un fait, l'accès aux formations décroît avec l'âge ; le rendement d'un investissement en formation étant conditionné par la durée potentielle d'exploitation de cet investissement par l'entreprise.

De nombreuses initiatives éparses émanant souvent du secteur de l'économie sociale et paritaire ont cependant été prises ces dernières années. C'est le signe à la fois d'une prise de conscience et d'une volonté des acteurs sociaux de faire évoluer les comportements et les mentalités. D'autres acteurs de la formation préparent le terrain et diverses initiatives locales voient le jour. Plusieurs dispositifs de sensibilisation des entreprises à la gestion des âges et au maintien des salariés âgés dans l'emploi ont été mis en place par les Organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) et par le Centre-Inffo (le Centre INFFO est une

association sous tutelle du ministère de l'Economie, de l'Industrie et de l'Emploi. Son conseil d'administration est composé de représentants de l'État, des partenaires sociaux, des Régions et de personnalités qualifiées).

- Formation de tuteurs, guide de bonnes pratiques, site web dédié à la gestion de carrières (...) sont autant de mesures incitatives pour élever un taux d'emploi des seniors.
- L'enquête réalisée, au 2e semestre 2007 par Entreprise et carrières et Notre temps sur "les seniors en entreprise" souligne la subsistance de plusieurs freins (absence de prise en compte des seniors dans les politiques RH, éloignement de la formation continue, faiblesse du management...).

En Espagne, divers degrés de qualification coexistent dans les entreprises et les politiques en matière de formation sont réalisées de manière sélective. Les travailleurs de production non qualifiés (parfois majoritairement femmes) et les travailleurs d'âge avancé, reçoivent seulement un recyclage ou une remise à niveau ponctuel de leur poste de travail à l'occasion de l'introduction d'une technologie. Dans une majorité de cas, les stratégies de formations sont de caractère informel, de sorte qu'on évite les coûts d'une formation structurée qui, en plus, pourrait supposer l'exigence d'une reconnaissance des nouvelles qualifications et des changements de catégories professionnelles qui, évidemment, influenceraient les coûts salariaux. Les données suivantes correspondent au triennat 2001-2003 et ce sont les derniers présentés officiellement :

18.1% de travailleurs de plus de 45 ans ont participé à des actions formatives, 14.5% d'entre eux avaient entre 46 et 55 ans, face à seulement 3.6% des plus de 55 ans. A noter que 31.2% correspond à des travailleurs non qualifiés, un pourcentage qui a diminué depuis 2001 (37.5%) et de 2002 (32.9%). Si nous attardons à l'analyse par secteurs, c'est uniquement dans l'agriculture que le pourcentage a augmenté, passant de 20.8% en 2001 à 24.5% en 2003. C'est aussi ce secteur qui reçoit un plus grand nombre d'actions de formations des travailleurs non qualifiés, bien qu'il ait diminué durant ces années (de 74.8% à 61.8%).

En Italie, on observe, en règle générale, une carence de politiques de formation, qualification et requalification professionnelle destinés aux travailleurs âgés. Or, ces politiques sont nécessaires pour faire face aux processus de dévalorisation des compétences. Ces dernières années, les politiques en matière de formation ont augmenté très lentement et une accélération s'est produite. Elles ont commencé à prendre une importance considérable sur le marché de l'emploi. Un changement s'est opéré tant au niveau de qualité que de la formation. L'Italie était très en retard par rapport à la France ou à

l'Espagne. Une coopérative,, Foncoop⁵, a mis en place un fond pour la formation continue qui s'adresse à des cibles qui sont toutes égales : les entreprises de tous les secteurs et tous les agents de ces entreprises.

En Belgique, une enquête a été menée par les syndicats afin d'avoir un aperçu chiffré du traitement des seniors par les entreprises. D'après les éléments fournis par Manpower (agence intérim) les entreprises sont encore mal préparées pour engager des seniors et des personnes âgées. Si l'on se penche sur les chiffres de l'enquête menée en 2007, il ressort que 2/3 des entreprises ne souhaitent pas engager des travailleurs âgés de plus de 50 ans. Face à ce phénomène grave, des pays tels que la Finlande ont lancé une campagne visant à sensibiliser les entreprises à la problématique des travailleurs âgés, et promouvant la qualité du travail. Le point de vue de l'économie sociale peut être perçu en tant que leçon démocratique. Ce secteur est en effet confronté à la passation des responsabilités. Or, le dialogue social se doit d'être utilisé afin de développer de nouvelles politiques en entreprises, notamment concernant le travail des seniors. Selon la Confédération des Syndicats Chrétiens de Belgique, le critère « âge » se doit d'être remplacé par le critère « expérience ». Cependant, les travailleurs âgés coûtent plus chers, ce qui contribue à créer des stéréotypes à leur encontre. Par ailleurs, il est plus dur pour ces travailleurs de s'adapter aux nouvelles technologies. Une des solutions pour pallier ces problèmes peut être la transmission entre travailleurs (importance du savoir-faire et du réseau), ce qui constitue un des buts du pacte des générations. Des systèmes de coaching et de parrainage doivent également être mis en place. Il est important de revaloriser ces travailleurs dans la mesure où ceux-ci disposent d'une expérience et d'un réseau de taille. Le syndicat FGTB dénonce tout de même les discriminations législatives basées sur l'âge. Selon le syndicat, une approche globale est plus pertinente qu'une approche diversifiée. Plusieurs facteurs sont en effet à prendre en compte, tels que la formation, la qualité de l'emploi, le réaménagement de carrière et la pénibilité de l'emploi. Quatre outils définis par la FGTB peuvent contribuer à la revalorisation des travailleurs âgés. Premièrement, le dialogue social : concernant les fins de carrière, des documents et des directives ont déjà été produits. En second lieu vient la convention collective. Le troisième outil consiste en l'accord interprofessionnel pour les fins de carrière. Enfin, le dernier outil serait la recommandation (la dernière en date est de juillet 2008 laquelle concerne les travailleurs plus âgés afin qu'ils intègrent un travail « plus léger »). Face au vieillissement massif auquel est confrontée la société belge, il apparaît important de garder le travailleur le plus longtemps possible sur le marché du travail et de faire croître le secteur social. Or, des moyens sont à développer afin de rendre les fins de carrière plus attractives.

Les bonnes pratiques

Titre	Programme « Age et travail »
Partenaires	<i>L'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA), organisme français de formation professionnelle), l'Institut national de l'orientation et de l'insertion professionnelle (Inoip), Fonds social européen.</i>
Lieu	France
Date	2004
Domaine	Formation
But	Favoriser le maintien dans l'emploi des travailleurs âgés (55-64 ans).
Description	<p>Cofinancé par le Fonds social européen. Ce programme comporte un volet de recherche et développement, mené par (Inoip). Les formations de l'AFPA sont ouvertes aux demandeurs d'emploi et aux salariés en partenariat avec les organismes publics, les collectivités territoriales, les entreprises (grandes, PME-PMI ou artisans).</p> <p><u>Le programme est composé de plusieurs axes de travail :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -Identifier la problématique et faire le point sur l'insertion dans l'emploi des seniors, -Analyser la situation sur le terrain, -Adapter l'offre de services. <p>Dans le cadre de ce troisième axe, un kit de bonnes pratiques et de sensibilisation des spécificités du public senior (à destination des psychologues et des formateurs Afpa) a été diffusé. Un second kit, destiné à l'ensemble des professionnels du service public de l'emploi et aux acteurs territoriaux a également été rédigé. Le dossier présente la démarche de l'Afpa en matière de formation des seniors et son approche vis à vis de ce public spécifique, qui représente maintenant <u>18 % de ses stagiaires.</u></p>
Méthodologie	Pour adapter l'offre de service, un kit de bonnes pratiques et de sensibilisation des spécificités du public senior (à destination des psychologues et des formateurs Afpa) a été diffusé. Un second kit, destiné à l'ensemble des professionnels du service public de l'emploi et aux acteurs territoriaux a été rédigé. Le dossier présente la démarche de l'Afpa en matière de formation des seniors et son approche vis à vis de ce public spécifique, qui représente maintenant 18 % de ses stagiaires.
Résultats	<p>Depuis les dernières années et en relation étroite avec l'ANPE, l'AFPA réaffirme sa place d'organisme de service public. À ce titre, elle contribue pleinement aux travaux du service public de l'emploi et participe aux nouvelles « maisons de l'emploi » dans certains départements.</p> <p>Il est à noter (dans le cadre du dialogue social) que le bureau de l'AFPA est composé paritairment de représentants des employeurs et des salariés ainsi que de représentants des pouvoirs publics.</p>

Titre	Projet Qinq & Sens
Partenaires	Fongecif (Fonds de gestion du congé individuel de formation)
Lieu	Région du Nord-Pas-de-Calais (France)
Date	21 juin 2007
Domaine	Gestion des compétences
But	Maintenir en activité et/ou développer l'employabilité à travers une gestion des compétences des plus de 45 ans.

Description	Le fongecif est un organisme proposant du conseil dans la création d'un projet professionnel et dans la formation. Dans le cadre du programme EQUAL du FSE à destination des salariés de plus de 45 ans, le Fongecif a mis en place, via le projet « Quinq et Sens », un modèle d'accompagnement spécifique destiné aux travailleurs de plus de 45 ans. Ce modèle d'accompagnement repose sur une gestion des compétences centrée sur l'individu et son environnement (entreprises, secteur d'activités).
Méthodologie	Une campagne d'information sur l'accès au Congé individuel de formation (Cif), au bilan de compétence et à la Validation des acquis de l'expérience (VAE) a été prévue à partir du second semestre 2006. Un dispositif d'accompagnement a été mis en place en parallèle, intégrant les problématiques, les attentes et les besoins de cette population. Plus de 160 salariés seniors impliqués dans un parcours de formation de seconde partie de carrière ont pu tester ce nouveau modèle.

Titre	Red'Génération, une pépinière aide les seniors à redéployer leurs compétences
Partenaires	le Réseau emploi durable (Red)
Lieu	Toulouse (France)
Date	2007
Domaine	<i>Gestion des compétences</i>
But	<i>« dynamiser le patrimoine professionnel des seniors au travers d'une structure dédiée dans laquelle ces derniers pourraient « régénérer » leurs connaissances et expériences auprès de jeunes diplômés, vecteur d'énergie et de compétences nouvelles ».</i>
Description	Une association toulousaine a ouvert, depuis le début de l'année, une structure d'accueil destinée aux salariés seniors. Cette « pépinière » de seniors a été créée par le Réseau emploi durable (Red) et propose aux entreprises une réflexion sur le vieillissement au travail : -préparer une seconde carrière aux seniors (opportunités d'exercer dans d'autres entreprises/secteurs d'activité) -Valoriser leurs compétences (travail en tandem senior/junior) ; -Accompagnement au départ à la retraite et aménagement de fin de carrière.
Méthodologie	Via de nombreux consultants, la pépinière offre des conseils aux entreprises dans la gestion de leurs seniors. Détachement des seniors de leur entreprise pour un cycle de formation et de modules spécifiques de trois à neuf mois (en temps complet ou temps partiel) qui vise à améliorer leur employabilité. Cela leur permet de réaliser des missions pour d'autres entreprises que la leur. <u>Un parcours en quatre étapes :</u> 1 - Etape « Trans-Formation » : identification et valorisation de l'expérience professionnelle, développement du potentiel 2 – Etape « Transmission » : transfert de savoir-faire et de savoir-être au sein d'une entreprise, découverte d'un métier au junior 3 – Etape « Action » : essaimage, reprise ou création d'entreprise, mise à disposition pour des missions d'experts 4 – Etape « Solution » : relance de la carrière (redéploiement dans l'entreprise ou dans un autre projet)

Titre	Union nationale des associations territoriales <i>Retravailler</i>
Partenaires	AFPA (Association nationale pour la formation professionnelle des adultes), ANPE (agence nationale pour l'emploi), DGEFP (délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, SDFE (services des droits des femmes et de l'égalité)
Lieu	France
Date	2007
Domaine	Emploi
But	Faire des caractéristiques des seniors, des atouts pour les recruteurs et élaborer des stratégies efficaces de recherche d'emploi en visant des secteurs demandeurs : tels sont les objectifs de <i>retravailler</i> en proposant cette action auprès des seniors
Description	L'association fédère des associations territoriales organisées en réseau. Elles sont autonomes et développent des prestations spécifiques répondant aux besoins des publics de leur région. Dans le cadre du programme européen "Equallité parcours d'avenir", l'association d'orientation et d'insertion professionnelle <i>Retravailler</i> a lancé, depuis début septembre 2007, un bilan de compétences adapté aux seniors. Les enjeux du bilan de compétences pour les demandeurs d'emploi de plus de 50 ans : -La prise en compte des conditions de réinsertion pour les plus de 50 ans : freins (discriminations, déclassement etc.), en termes d'opportunité : plan senior, secteurs en tension. -La valorisation des acquis de l'expérience et l'utilisation en particulier des dispositifs de VAE -L'engagement d'une nouvelle dynamique en connaissance de cause.
Méthodologie	1/ L'analyse du parcours et de l'expérience pour en extraire les compétences significatives et construire du sentiment de compétences. 2/Objectivation des difficultés liées à la réinsertion pour dépasser les ressentis négatifs. 3/Ajustement des pistes d'insertion et des stratégies mobilisées pour y parvenir en fonction des opportunités d'emploi et de travail dans le contexte de référence.

Titre	Projet européen « PLUS D'INNOVATION ET D'EMPLOI : TEST DE SOLUTIONS » dans le cadre de l'article 6 ligne budgétaire B2-1630
Partenaires	Porteur du projet : Confesal (Espagne), Financé par l'Union Européenne Partenaires espagnoles : - ASALMA : Groupement des Sociétés de travail de Madrid,- FEVES- Société de travailleurs, syndicats (CO, UGT), FOREM/Partenaires italiens : GGIL, IRES, LEGACOOOP, INFORCOOP Organisation européenne : CECOP
Lieu	Espagne
Date	Décembre 2004/Novembre 2006
Domaine	Maintien dans l'emploi des travailleurs plus âgés
But	Développement de stratégies innovantes pour le maintien dans l'emploi des travailleurs/es plus âgés.
Description	Actions pilote pour tester des solutions sur : Le maintien dans l'emploi des travailleuses d'âge avancé. Leur reclassement, en cas de chômage.

Méthodologie	<p>Phase 1 : Détection et analyses de bonnes pratiques.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Objectif: <ul style="list-style-type: none"> ➢ Identifier et analyser des bonnes pratiques dans les deux lignes d'activité du projet : maintien dans l'emploi et reclassement. • Commencer à travailler vers la définition de propositions d'action à partir de l'analyse et de la comparaison des meilleures solutions trouvées. • Résultats: Rapports de Bonnes Pratiques <p>Phase 2 : Elaboration de propositions.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Objectif: <ul style="list-style-type: none"> ➢ Elaborer des propositions d'action, nouvelles approches et méthodes innovantes dans les domaines de travail à partir des Bonnes Pratiques identifiées dans la phase antérieure. • Participation active de personnes expertes de chaque thème. • Résultats : Rapports, Stratégies d'Action et Méthodologies innovantes <p>Phase 3 : Mise en marche des actions pilotes.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Objectif: <ul style="list-style-type: none"> ➢ Mettre en marche quatre actions pilote, deux par ligne d'action. • Réalisation pratique des propositions d'action, approches et méthodes contenus dans les documents résultants de la phase antérieure. <p>Résultats : Rapport de conclusions des actions pilote. Analyses de la viabilité réelle des solutions testées.</p>
---------------------	--

Titre	FON.COOP : un fond spécifique pour la formation continue des travailleurs des entreprises coopératives
Partenaires	Legacoop, syndicats italiens
Lieu	Italie
Date	Le fond de coopération a été créé en 2001 et est opérationnel depuis 2004.
Domaine	Formation continue
But	<p><u>La philosophie du fonds par rapport à l'offre de formation et de financement des besoins de formation des entreprises :</u></p> <p>Le problème principal est de trouver les ressources en formation qui correspondent aux besoins des entreprises. Mais pas seulement. Le fonds ne renonce pas à qualifier la demande de formation des entreprises sur base de mesures qu'ils considèrent comme étant particulièrement décisives. Le fonds souhaite influencer la demande en formation autour de ces mesures.</p>
Description	C'est un fonds interprofessionnel et bilatéral tant en terme de gestion que de gouvernance qui comprend 450.000 travailleurs et 10.000 entreprises de nature différentes. Par rapport au manque d'intervention gouvernementale, ce fond est un exemple de bonnes pratiques venant du secteur de l'économie sociale. Le fonds sert à financer des formations individuelles et d'entreprises mais aussi à financer des actions de développement d'un système bilatéral d'analyse des exigences de formation, pour les formateurs et pour les entreprises. Créé avec la

	<p>mission de promouvoir des pratiques de formation continue convenues auprès des entreprises coopératives en attribuant, avec des modalités spécifiques, des contributions pour des</p> <ul style="list-style-type: none"> -plans formatifs d'entreprise et individuels, sectoriels et territoriaux ; -actions de développement d'un système bilatéral d'analyse des exigences de formation, formation destinée aux formateurs et aux PME. <p><u>La formation des travailleurs âgés :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -Les travailleurs âgés représentent 40% des personnes qui suivent une formation ; -Dominance des femmes en raison de la forte présence de coopératives sociales. On remarque un comportement d'adaptation des entreprises du fonds à cette question des travailleurs de plus de 45 ans par exemple dans l'agroalimentaire. Les investissements en formation ne sont pas menés exclusivement sur une position moyenne mais sur les compétences clés de l'entreprise. Elles visent à aider les travailleurs de plus de 45 ans qui ont souvent un niveau d'étude inférieur et par rapport aux attentes des entreprises. Jusqu'à présent, il n'y a en effet pas encore de politique spécifique pour les travailleurs de plus de 45 ans.
Méthodologie	<p>En 2007, ils ont lancé un appel d'offre sur la sécurité des lieux de travail. L'idée est de pousser la formation sur ce thème et essayer d'offrir des aides spécifiques. L'expérience de ces cinq dernières années nous montre que le fonds n'est pas en soi une condition pour que ses ressources soient employées en matière de formation continue. Le fonds veut offrir des capacités de formation et qualifier l'offre de formation par le biais de la qualification des instituts de formation. L'action future de Foncoop pourrait se développer à travers les étapes suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Renforcement de la conscience du travailleur de son propre potentiel professionnel ; -Orientation du travailleur dans la révision de son parcours professionnel ; -Soutien aux employeurs et aux employées dans la mise en valeur de leur parcours professionnel ; -Soutien à une réorganisation du travail pour l'adapter à une « pyramide de l'occupation » basée sur l'âge ; -Sensibilisation des entrepreneurs à l'efficacité d'un modèle de développement d'entreprise basé sur la mise en valeur des ressources humaines.

Titre	Coop Estense
Partenaires	Plus de 564.468 membres répartis à Modène, ferrara et Puglia.
Lieu	Italie
Date	1989
Domaine	Coopérative de consommation
But	Commerce/vente
Description	L'une des 9 plus grandes coopératives de consommation d'Italie. La première entreprise en Italie dans le secteur du commerce qui a décidé de réserver 5% de son recrutement aux travailleurs âgés de 50 ans. Coop Estense offre ce type de possibilité à tous travailleurs âgés qui rencontrent des difficultés à intégrer le marché du travail malgré ses compétences.
Méthodologie	Outre cet avantage des 5%, Coop Estense favorise la conciliation entre la vie au travail et la vie familiale. En effet, certains travailleurs plus âgés doivent consacrer une partie de leur temps à soigner un proche ou eux mêmes. Dans cette perspective, Coop Estense réduit la quantité d'heures

	de travail. Coop Estense a créé un projet spécifique qui prévoit un mécanisme de « soutien » aux travailleurs plus âgés via le travail en tandem : un jeune travailleur assiste son collègue plus âgé qui devient un travailleur à mi-temps. Cela lui permet de continuer à travailler et d'accomplir ses tâches tandis que le travailleur plus jeune acquiert une expérience.
--	--

Titre	Coop Bilanciai
Partenaires	Bilanciai inscrit ses activités dans une dimension internationale, notamment par l'acquisition de parts sociales dans des sociétés en Europe et en Afrique du Nord.
Lieu	Italie
Date	
Domaine	Coopérative de production
But	Accompagner la demande, les changements au sein de l'entreprise
Description	<p>Bilanciai est une entreprise qui construit des balances. Au sein de cette entreprise : 44% des ouvriers ont plus de 45 ans ; 100% des dirigeants ont plus de 45 ans ; 54% des supérieurs ont une ancienneté de plus de 20 ans.</p> <p><u>Deux aspects :</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Augmenter la capacité d'intervention dans les processus. Fournir une garantie accrue par rapport à la qualité des services fournis et quant à la motivation par rapport au travail (motivation économique mais pas seulement) ; 2. Vouchers de soin : Exemple proposé par un centre de recherche en Emilie-Romagne. Cette expérience a été menée avec d'autres organisations de coopératives et s'adresse à des femmes et dans des cas particuliers. Par exemple, utiliser les chèques pour une garde à la maison si la crèche est fermée, etc. Sur les 59 femmes que compte l'entreprise dont 34 ont plus de 45 ans, certaines peuvent affronter ce genre de problèmes. Les soins à la famille notamment des personnes âgées de la famille peuvent être un problème et pas seulement pour les femmes. Les politiques de soutien, la culture, la législation, la prise en considération des problèmes liés aux travailleurs de plus de 45 ans, tous ces éléments doivent être mis en place. En effet, s'il n'y a pas de dispositifs spécifiques, l'entreprise seule aura beaucoup de difficultés pour résoudre les problèmes rencontrés.
Méthodologie	<p>Ils ont essayé de promouvoir la formation avec Foncoop :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Des parcours de formation ont été mis en place pour 25 personnes et la moitié a plus de 45 ans ; -Des tableaux d'inter fonctionnalité ont été élaborés pour identifier les compétences à développer ; -Un accompagnement des travailleurs a été mis en place tout au long de leur parcours de formation. <p>Par rapport à la taille de l'entreprise, ils organisent des parcours de formation personnalisés. Bilanciai souhaite dès lors se concentrer plus sur cette question afin d'identifier des points sur lesquels ils pourraient collaborer avec d'autres entreprises et développer avec elles des parcours</p>

	de formation adaptés. Notamment autour de la thématique : « Bien vivre le travail ». Il est indispensable de trouver des parcours pour promouvoir le bien-être sur le poste de travail et l'implication des jeunes. Bilanciai plaide pour la conception de parcours intergénérationnels.
--	--

Titre	<i>Coopselios</i>
Partenaires	<i>Coopselios</i>
Lieu	Italie
Date	Coopselios est une coopérative sociale de type A, créée en 1984 sous le nom de Elios et connue sous le nom de Coopselios suite à une fusion avec d'autres coopératives italiennes en 1994.
Domaine	Action sociale
But	Faire face au vieillissement graduel des membres.
Description	La plus grande coopérative de type A en Italie s'occupe des services à la personne, l'activité d'assistance et d'éducation dans trois secteurs (enfance, personnes âgées et personnes handicapées) et compte 2.200 membres travailleurs et un C.A. de 75 millions d'Euros. En ce qui concerne la composition sociale et les membres effectifs de la coopérative, différents aspects sont à mettre en évidence : 1. 97 à 98% des travailleurs sont des femmes ; 2. Migrants : 15% ; 3. L'âge moyen est assez jeune. 80% des membres a moins de 45 ans et ce, pour deux raisons : secteur jeune (créé il y a environ 15 ans) + les conditions de travail et services de l'entreprise (en direction des enfants et des personnes âgées).
Méthodologie	Une part constante du chiffre d'affaire est liée à la formation. La gestion de la journée de travail doit être libre : point d'équilibre entre le temps de vie et le temps de travail. Cette nécessité est permise par la coopérative.

Titre	<i>Le plan Tandem</i>
Partenaires	Initiative du secteur non marchand Le plan Tandem est organisé par le Fonds OLD TIMER. Il est géré par des représentants des travailleurs, via les organisations syndicales et par des représentants des employeurs, à travers les fédérations patronales. Le Fonds OLD TIMER appartient à l'ASBL (Association Sans But Lucratif) APEF (Association pour l'Emploi et la Formation). Celle-ci fédère l'ensemble des fonds sociaux francophones et germanophones des secteurs du non marchand privés. Le Fonds de sécurité d'existence dénommé « Fonds Social Old Timer » trouve sa légitimité dans la convention collective de travail du 7 janvier 2003. Il s'agit d'un Fonds social destiné à l'aménagement de fin de carrière pour les secteurs du non marchand privé représentés dans la sous-commission paritaire 319.02.
Lieu	Belgique
Date	2000
Domaine	Aménagement du temps de travail et tutorat
But	Aménagement du temps de travail en fin de carrière afin d'alléger la charge de travail des travailleurs de 50 ans et + Accompagnement d'un jeune débutant par un travailleur âgé, transfert d'expertise

Description	<p>Ce plan consiste à remplacer un travailleur aîné par un plus jeune. L'idée est de maintenir le coût total du travailleur âgé, mais en le faisant travailler à mi-temps. Il perçoit ainsi la moitié de son salaire ce qui permet d'engager un jeune travailleur débutant dont le coût est moindre.</p> <p>On rétrocède la différence au travailleur aîné. Un autre aspect peut être développé concernant les mesures de fin de carrière : le tutorat. Dans ce cadre, le travailleur âgé diminue son temps de travail mais utilise ce temps libéré pour à l'accompagnement d'un jeune débutant et lui apprend le métier. Bien entendu, le travailleur senior perçoit une prestation pour ces heures de travail.</p>
Méthodologie	<p>Diminution du temps de travail et engagement d'un travailleur jeune</p> <p>Diminution du temps de travail du travailleur âgé pour l'accompagnement d'un jeune travailleur.</p>

Titre	<i>L'accord non marchand, 2000-2005</i>
Partenaires	Accord passé entre le gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, les syndicats et des confédérations d'employeurs des secteurs de l'aide aux personnes, de la politique des personnes handicapées, de la santé et de l'insertion socioprofessionnelle.
Lieu	Belgique
Date	2000-2005
Domaine	Aménagement de fin de carrière et renforcement de la formation.
But	<p>Aménagement du temps de travail en fin de carrière afin d'alléger la charge de travail des travailleurs de 50 ans et +</p> <p>Renforcement de la formation des travailleurs de 50 ans et +.</p>
Description	<p>Des réductions du temps de travail ont été négociées dans le cadre de ces discussions tripartites; pour les travailleurs âgés au départ de 55 ans en 2001, 50 ans en 2002 et enfin, 45 ans en 2003. Ces réductions du temps de travail sont mises en place sans perte de salaire.</p> <p>L'amélioration des conditions de travail est également dans l'accord avec le renforcement de la formation continuée des travailleurs du secteur.</p> <p>Cet accord: un exemple de création d'un dialogue social dans ce secteur du non-marchand.</p> <p>Les relations entre les employeurs de l'ISP et les organisations syndicales sont bonnes. Au travers de ces négociations tripartites, elles se sont renforcées. Les organisations d'employeurs soutiennent la présence et le renforcement des syndicats dans ces secteurs et ont mis en place un bureau de concertation au niveau de l'insertion socioprofessionnelle bruxelloise pour faciliter le dialogue social.</p>
Méthodologie	Diminution du temps de travail et mise en place de formations adaptées aux travailleurs de 50 ans et +

Titre	<i>Le Fonds de l'expérience professionnelle</i>
Partenaires	SPF Emploi, Travail et Concertation sociale Outre les employeurs, les Fonds de sécurité d'existence et les centres de formation paritaires peuvent désormais également bénéficier d'une subvention dans le cadre de projets visant à soutenir les travailleurs âgés de 45 ans et plus
Lieu	Belgique
Date	Création 2001, actif depuis 2004
Domaine	Soutien des processus au sein des entreprises qui visent à maintenir les travailleurs de 45 ans et plus dans l'emploi
But	Le Fonds soutient financièrement des initiatives mises sur pied par les employeurs ayant décidé de prendre des mesures destinées à garder leurs travailleurs en service plus longtemps via la transmission de conseils et l'octroi d'une subvention
Description	Le Fonds donne la possibilité de présenter des projets destinés à améliorer les conditions de travail des travailleurs âgés de plus de 45 ans et plus par exemple: les adaptations de fonction (relever un nouveau défi pour mieux exploiter les connaissances et l'expérience (coaching, etc.); les mesures destinées à faire diminuer le stress (temps de travail, déplacements); les améliorations sur le plan ergonomiques
Méthodologie	Transmission de conseils et l'octroi d'une subvention

Les principales conclusions et recommandations du projet AGEIN

Après l'analyse des travaux réalisés au sein des trois ateliers (Espagne, Italie et Bulgarie), les conclusions générales soulignent que les cinq pays impliqués dans ce projet pilote diffèrent grandement les uns des autres, de part leur taille, leur stade de développement économique, la maturité de leur système actuel de dialogue social, de par les ressources dont ils disposent pour lutter contre la discrimination au travail et de par l'attitude de leurs gouvernements nationaux à l'égard de la politique pour les salariés plus âgés. La problématique de la discrimination au travail liée à l'âge touche aussi les stéréotypes de la société et ne peut, en aucun cas, être observée en dehors des autres formes et manifestations de la discrimination. Il n'existe pas une solution unique ou un modèle universel. Les aspects concrets auxquels sont confrontés les partenaires sociaux des cinq pays sont à la fois complexes et très différents, par conséquent les partenaires sociaux devront suivre des pistes différentes pour résoudre les problèmes de la discrimination au travail liée à l'âge. Dans les cinq pays- partenaires, les gouvernements ont déjà établi des mécanismes de consultation tripartite, à l'exception de l'Espagne où il y a une collaboration entre quatre partenaires. La même structure tripartite a servi à l'élaboration de législations nationales et plus particulièrement en matière de droit contre la discrimination – exigées par la mise en œuvre de l'acquis communautaire. La deuxième conclusion portait sur la nécessité d'établir une liaison efficace – comme par exemple un groupe de travail – avec son équivalent au niveau européen (partenaires sociaux européens) afin d'effectuer des recherches concernant les possibilités d'assurer une vie professionnelle active à la population européenne âgée à travers le dialogue social. En troisième lieu, l'élaboration et l'adoption de plans d'activités s'imposent afin d'introduire la problématique de la discrimination au travail liée à l'âge au sein du partenariat social. Les représentants des organisations partenaires du projet ont qualifié de précieux les expériences présentées, les connaissances et les discussions qui ont eu lieu au cours des différents séminaires. L'ensemble des conclusions a permis aux partenaires de formuler **des propositions européennes pour « un dialogue social comme instrument de lutte contre la discrimination au travail liée à l'âge »** et **des propositions pour les entreprises d'économie sociale**. Les différents partenaires se sont mis d'accord sur les aspects centraux suivants : le développement d'une culture d'entreprise et organisationnelle sans stéréotypes, l'ergonomie et la conception du travail, des méthodes de travail flexibles, de nouveaux espaces de génération d'activité, la formation, le développement et la promotion.

➤ Propositions européennes pour le dialogue social

1) Le développement d'une culture d'entreprises et organisationnelles sans stéréotypes

- Créer des **tables de travail** entre des organisations patronales, syndicales et des administrations pour promouvoir des améliorations législatives.
- Créer des **services d'aide**, dans les organisations patronales, pour analyser les compétences requises dans les postes de travail occupés par des travailleurs/ses plus âgés.
- Considérer le facteur âge dans **les politiques de conciliation** de la vie personnelle et de la vie au travail.
- Améliorer la typologie et l'orientation des **politiques actives de l'Emploi** adressées aux personnes au chômage âgés de plus de 45 ans, en augmentant l'effort dans les plans de formation/emploi.
- Dotation économique spécifique pour favoriser des actions en matière de maintien de l'emploi et le reclassement des travailleurs/ses plus âgés.

2) L'ergonomie et la conception du travail

- Créer des **comités de qualité** dans les entreprises qui évaluent et analysent l'implantation de mesures pour un vieillissement au travail actif et satisfaisant.
- Inclure dans **l'évaluation**, des aspects tels que les compétences et les savoirs non formels, la relève générationnelle, l'appui et la préparation au processus de la retraite, les retraites partielles, etc.
- Conception de plans de gestion de la connaissance qui introduisent les compétences associées à l'âge et à l'expérience.

3) Des méthodes de travail flexible

4)

- **Adapter la journée de travail** aux nécessités des travailleurs/ses plus âgés : Réductions et adaptation des horaires, travail avec des jours alternatifs, journées intensives, calcul annuel d'heures, etc.
- **Sensibiliser** et diffuser parmi **les responsables des départements de Ressources Humaines les changements de la journée** de travail et de reconnaître **les adaptations des journées dans la négociation collective**.
- Elaboration de Plans de Formation pour l'adéquation optimale personne/poste de Travail : Avec des évaluations des plans de formations.

➤ **Propositions pour les entreprises d'économie sociale**

Favoriser l'employabilité des travailleurs plus âgés pour une durabilité dans la croissance et une compétitivité de l'entreprise grâce à l'acquisition de nouvelle qualification professionnelle à travers des mécanismes de maintien de l'emploi et le reclassement des travailleurs/ses plus âgé(e)s à savoir :

1) De nouveaux espaces de génération d'activité

- Promouvoir la participation de **personnel expert en vieillissement actif** dans la conception des plans de formation pour les travailleurs/ses plus âgés.
- Concevoir des **plans de gestion de la connaissance** qui incorporent les compétences associées à l'âge et l'expérience.
- **Introduire, de manière transversale le facteur âge** dans le processus d'accompagnement à la création d'entreprises.
- **Incorporation des TIC** dans le processus d'accompagnement.
- Concevoir des **stratégies de mentoring** dans les entreprises :
 - Créer le **profil de mentor** dans les entreprises qui soutiennent les nouveaux/elles employé(e)s, afin qu'il prenne en charge des plans d'accueil et qu'il soit le tuteur du travail initial des personnes récemment intégrées dans l'entreprise.
 - Créer des **instruments de financement spécifiques et alternatifs**, au sein des entreprises de l'économie sociale, pour faciliter la constitution d'entreprises par les travailleurs/ses plus âgés.
 - Microcrédits, capital-risque, avales solidaires, etc.

2) La formation, le développement et la promotion

- Conception de méthodologies pour la qualification et les cours de formation pour les travailleurs plus âgés et pour la motivation de ces derniers vers la formation.
- Plans spécifiques de formation comme mesure positive pour compenser l'usage habituel de l'âge comme facteur de discrimination dans l'accès à la formation continue. Plan d'études supérieures.
- Collaboration active, dans la conception des plans de formation pour les Travailleurs plus âgés, personnel expert et/ou associations qui se consacrent à l'analyse du vieillissement actif.
- Introduction transversale du facteur de l'âge dans les analyses de savoirs non formels, de compétences acquises, de valorisation de la trajectoire personnelle.