



Sur le site du Ministère de l'Emploi

	Dossier : + de 50 ans
Résumé	<p>Vous êtes quinquagénaire ? Vous trouverez dans cette rubrique des dossiers classés par thèmes, conçus pour vous fournir des informations concrètes, des conseils pratiques et des contacts utiles sur les tous les sujets qui vous intéressent : les droits dont vous bénéficiez, les contrats aidés qui peuvent vous permettre de retrouver un emploi, les conditions de travail, les départs en préretraite ou à la retraite, etc.</p> <p>Dossiers répartis selon les 3 grands thèmes suivants :</p> <ol style="list-style-type: none"><u>En pratique</u> Fiches pratiques : Le cumul emploi-retraite (MAJ : 23/08/2005)<ul style="list-style-type: none">- Quelle est la limite du cumul ?- Que se passe-t-il en cas de dépassement de la limite de cumul ?- Quelles sont les formalités à respecter ? Le départ et la mise à la retraite (MAJ : 21/11/2005)<ul style="list-style-type: none">- Dans quel cas l'employeur peut-il décider la mise à la retraite d'un salarié ?- Comment calculer l'indemnité légale de mise à la retraite ?- Le salarié prend l'initiative du départ à la retraite : quelle procédure doit-il respecter ? Quel est le montant de l'indemnité de départ à la retraite ? La convention de préretraite progressive (MAJ : 23/08/2005)<ul style="list-style-type: none">- Quels sont les salariés concernés ?- Quels sont les effets sur le contrat de travail ? La convention de préretraite totale du FNE (MAJ : 23/11/2005)<ul style="list-style-type: none">- Quel est l'objectif de cette convention ?- Quelles conditions le salarié doit-il remplir ?- Quel est le revenu du salarié adhérant à une convention d'allocation spéciale licenciement ?- Quelle est la contribution de l'entreprise au financement de l'AS-FNE ?- Quelle est la contribution du salarié au financement de l'AS-FNE ? Le licenciement des salariés de 50 ans et plus : la contribution Delalande (MAJ : 23/11/2005)<ul style="list-style-type: none">- Quel montant ?<u>Actualités</u> Communiqués et discours<ul style="list-style-type: none">- Un projet d'accord entre les partenaires sociaux se dessine sur l'emploi des seniors. (14 octobre 2005)- Colloque « Entreprises : le retour des seniors », organisé par le CJD, Entreprise et Personnel et Dialogues - Intervention de M. Gérard Larcher, Ministre délégué aux relations du Travail (18 février 2005)



	<p>3. <u>Etudes et chiffres</u></p> <p><u>41.1 - Après un CEC : Le retour à l'emploi classique passe souvent par le recrutement interne sur le même poste</u> (11 octobre 2005)</p> <p>Les conditions de travail des seniors (1er mai 2004)</p> <p><u>Les seniors et la formation continue : Un accès en général limité mais avec de grandes différences selon les situations professionnelles</u> (1er mars 2003)</p> <p><u>Les quinquagénaires entre l'activité et la retraite</u> (1er octobre 2001)</p>
Source	http://www.travail.gouv.fr/dossiers/156.html?id_mot=217&x=18&y=12

Publications DARES

	<p>L'emploi des seniors souvent fragilisé par des problèmes de santé. Premières Informations Synthèses DARES. Février 2005, N° 08.1</p>
Résumé	<p>Plus du quart des personnes de 50 à 59 ans étaient sorties prématurément de l'emploi en mars 2002. En moyenne, l'état de santé de ces personnes est nettement moins bon que celui des actifs occupés du même âge. Plus de 40 % des seniors sans emploi déclarent souffrir d'une affection qui limite leur capacité de travail. Parmi eux, un sur cinq attribue la dégradation de son état de santé à un accident ou une maladie liés à son activité professionnelle passée. Plus d'un ouvrier sur trois, âgé de 50 à 59 ans, est sans emploi. Parmi eux, plus de la moitié déclarent souffrir d'une affection limitant leur capacité de travail.</p>
Source	http://www.travail.gouv.fr/IMG/pdf/publication_pips_200502_n-08-1_emploi_des-seniors-fragilises-sante.pdf

	<p>L'emploi des travailleurs âgés, mesures ciblées et dispositifs généraux : L'exemple de l'Europe du Nord. Premières Informations Synthèses DARES. Mai 2005, N° 21.2</p>
Résumé	<p>Pour promouvoir l'emploi des travailleurs âgés, les pays d'Europe du Nord ont mis en place des dispositifs qui influent sur les pratiques des entreprises. Les uns relèvent de la taxation, les autres de la réglementation. Une approche globale du marché du travail se substitue toutefois progressivement à ces politiques ciblées sur les seuls seniors. Deux modèles s'opposent :</p> <ul style="list-style-type: none">- Le premier, scandinave, met en avant la formation et les conditions de travail tout au long de la vie, en s'appuyant sur la négociation collective.- Le second, anglo-saxon, repose davantage sur le calcul économique des entreprises, avec des mesures financières d'incitation à l'emploi ou de désincitations aux licenciements.
Source	http://www.travail.gouv.fr/IMG/pdf/publication_pips_200505_n-21-2_emploi-des-travailleurs-ages-etc_.pdf

	<p>Le papy-boom renforce l'activité des seniors. Premières Informations Synthèses DARES. Avril 2002, N° 15.2</p>
Résumé	<p>Les seniors français sont plus actifs professionnellement qu'il y a dix ans : leur taux d'activité a gagné plus de sept points entre 1991 et 2001. Cette remontée est essentiellement due à la forte augmentation du nombre des jeunes quinquagénaires et à l'avènement d'une génération de femmes plus actives au-delà de 50 ans. Néanmoins, en comparaison des autres pays européens, l'activité des seniors est faible en France. Le développement de l'emploi des salariés âgés est devenu un objectif</p>



européen majeur, destiné à accompagner le vieillissement prévu de la population. L'Union européenne a défini dans ce cadre un taux d'emploi moyen de 50 % pour les 55-64 ans, à atteindre à l'horizon 2010. L'existence en France de nombreux dispositifs de retrait anticipé d'activité explique en grande partie la chute de l'activité après 55 ans, qu'il s'agisse des préretraites proposées aux actifs occupés, ou de la dispense de recherche d'emploi qui peut être accordée à certains chômeurs âgés. Par ailleurs, les situations des seniors vis-à-vis de l'emploi dépendent en grande partie des secteurs d'activité auxquels ils se rattachent, ainsi que de leurs caractéristiques socioprofessionnelles. Les travailleurs âgés sont nombreux dans le secteur public, les banques, les compagnies d'assurances et les activités immobilières. Les indépendants, les cadres supérieurs et les diplômés restent plus longtemps en emploi. Certains secteurs à la main-d'œuvre âgée, comme les banques et les assurances, soucieux de rajeunir leur personnel, embauchent prioritairement des jeunes. Au contraire, dans les activités immobilières ou la construction, être âgé ne constitue pas un handicap à l'embauche.

Source http://www.travail.gouv.fr/IMG/pdf/publication_pips_200204_n-15-2_papy-boom-renforce-activite-seniors.pdf

Sur le site de l'INSEE

Statistiques

➔ Au niveau national

Secteur d'activité économique	En 2004, en %			
	15 à 29 ans	30 à 49 ans	50 ans et plus	Ensemble
Agriculture, sylviculture et pêche	2,8	3,5	6,0	4,0
Industrie	14,8	17,9	16,8	17,0
<i>dont : Industries agricoles et alimentaires</i>	3,1	2,7	2,5	2,7
<i>Industries des biens de consommation</i>	2,4	3,0	2,7	2,8
<i>Industrie automobile</i>	1,1	1,3	1,5	1,3
<i>Industries des biens d'équipement</i>	2,7	3,5	3,2	3,3
<i>Industries des biens intermédiaires</i>	4,8	6,1	5,9	5,8
<i>Energie</i>	0,6	1,2	0,9	1,0
Construction	6,9	6,4	5,9	6,4
Tertiaire	75,0	71,8	71,0	72,3
<i>dont : Commerce et réparations</i>	17,5	12,8	11,3	13,4
<i>Transports</i>	3,8	4,9	3,8	4,4
<i>Activités financières</i>	2,5	2,7	2,9	2,7
<i>Activités immobilières</i>	1,0	1,2	1,6	1,3
<i>Services aux entreprises</i>	16,8	12,4	10,0	12,7
<i>Services aux particuliers</i>	11,2	7,9	8,4	8,6
<i>Education, santé, action sociale</i>	13,8	19,3	21,2	18,7
<i>Administrations</i>	8,4	10,7	11,7	10,5
Activité indéterminée	0,4	0,3	0,3	0,3



	Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0
Source	Source : INSEE, enquête emploi de 2004 http://www.insee.fr/fr/ffc/chifcle_fiche.asp?ref_id=NATCCJ03107&tab_id=305				

➔ Au niveau de la région Ile-de-France

	Taux d'activité par âge et par sexe			
STATS				% et nombre
		Ile-de-France		Province
		2003	2002	2003
	Ensemble de la population active	60,2	60,5	54,3
	Hommes	66,7	67,1	61,3
	Femmes	54,3	54,4	47,7
	Les 15 à 29 ans	49,5	50,7	50,4
	Hommes	52,3	54,2	54,9
	Femmes	46,7	47,0	45,7
	Les 30 à 49 ans	88,9	88,7	88,0
	Hommes	95,5	95,8	95,2
	Femmes	82,5	82,1	80,8
	Les 50 ans ou plus	39,3	38,8	29,2
Hommes	47,2	46,2	35,2	
Femmes	32,9	32,8	24,2	
Source	Source : INSEE, enquêtes Emploi en continu 2002 et 2003 http://www.insee.fr/fr/insee_regions/idf/rfc/chifcle_fiche.asp?ref_id=EMPOP003&tab_id=2154			

Etudes INSEE


	GAUTIE J. <i>Les travailleurs âgés face à l'emploi</i> . In Economie et statistique, N°368, 2003, 10 p.
Source	http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/es368b.pdf

	BLANCHET D. <i>Les entreprises face au vieillissement de leurs effectifs</i> . In Economie et statistique, N°368, 2003, 16 p.
Source	http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/es368b.pdf


	BLANCHET D. <i>Le vieillissement de la population active : ampleur et incidence</i> . In Economie et statistique, N°355 - 356, 2002, 16 p.
Source	http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/ES355-356H.pdf

	DOSSIER DOCUMENTAIRE Gestion des Ages	IP/2005-08/DD/EC/AG/ISL Date : 16/12/2005 Page 5 sur 17
---	--	---

Sur le site du CISME

	CISME. Département ASMT. Enquête SVP 50. Premiers résultats.
Résumé	<p>Le groupe Epidémiologie a conçu et élaboré l'enquête SVP50 (Santé et Vie Professionnelle des salariés de plus de 50 ans). Cette enquête s'est déroulée en 2003. Près de 700 médecins du travail de toutes les régions y ont participé.</p> <p>Le groupe Epidémiologique du département ASMT (Action Scientifique en Médecine du Travail) du CISME et le CREAPT (Centre de Recherches et d'Etudes sur l'Age et les Populations au Travail) se sont associés pour réaliser une enquête.</p> <p>Les objectifs de l'enquête :</p> <p>Il s'agit d'étudier les enjeux de santé et de travail des salariés de plus de 50 ans de tous les secteurs d'activité et leur souhait de maintien ou de retrait du travail, en explorant :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les conditions de travail passées et actuelles • La représentation de la retraite • Leur état de santé
Source	http://www.cisme.org/etude/asmt_epidem.htm

Sur le site de l'ISTNF

	Projet - Accord National Interprofessionnel (ANI) du 13 octobre 2005 sur l'emploi des seniors
Résumé	<p>Poursuivant l'objectif fixé par l'Union Européenne de ramener à 50 % le taux d'emploi des 55/64 ans d'ici à 2010, les partenaires sociaux en France ont conclu le 13 octobre dernier un Accord National Interprofessionnel visant le maintien ou le retour à l'emploi des seniors. Il préfigure le Plan National d'Action pour l'emploi des seniors, impliquant l'Etat et les partenaires sociaux, dont la mise en place devrait débuter dès janvier 2006.</p> <p>Trois axes sont développés dans cet accord :</p> <ul style="list-style-type: none"> • faire évoluer les représentations socioculturelles relatives au vieillissement au travail, • sécuriser les parcours professionnels et les aménager, jusqu'à la fin de carrière, • favoriser le retour à l'emploi des seniors. <p>Plusieurs mesures et engagements s'inscrivent dans ces objectifs, parmi lesquels on peut retenir :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mise en place d'une gestion participative des emplois et des compétences, aux niveaux des branches, des territoires, des entreprises. Un premier bilan sera effectué dans 2 ans. - Développement de l'action pour l'amélioration et l'aménagement des conditions de travail (notamment des seniors) au sein de l'entreprise, en association avec les services de santé au travail. - Systématisation d'un entretien de « mi-carrière » avec l'employeur à 45 ans, (puis tous les cinq ans), pour faire le point sur sa situation professionnelle et son évolution au sein de l'entreprise - Proposition à tous les salariés (ayant au moins un an d'ancienneté), à partir de 20 années d'activité ou bien dès 45 ans, d'un bilan de compétences et de l'accès à la Validation des acquis de l'expérience.



	<ul style="list-style-type: none">- Dérogation à l'ANI de 2003 pour faciliter l'accès au DIF à tous les salariés de plus de 50 ans qui pourront utiliser leurs droits pour une action de formation déterminée avec l'employeur (au cours de l'entretien de mi-carrière par exemple),- Horaires aménagés favorisés pour préparer la transition avec la retraite (les employeurs sont encouragés à asseoir les cotisations retraite sur une rémunération à taux plein),- Développement de formules de tutorat et parrainage. Les salariés de plus de 45 ans pourront être investis de la mission de transmettre leurs savoir-faire et expériences et verront leurs résultats individuels appréciés en conséquence.- Possibilité de recours à un CDD de 18 mois renouvelable une fois, pour les salariés de plus de 57 ans, inscrits au chômage depuis plus de 3 mois ou en convention de reclassement personnalisé.- Encouragement du travail à temps partagé entre plusieurs employeurs- Accès prioritaire à la formation pour la réinsertion des plus de 50 ans en contrat de professionnalisation, ou pour la formation des plus de 45 ans (période de professionnalisation). <p>Certains points comme les aménagements de fin de carrière liés à la pénibilité ou les dispositions financières relatives à la retraite progressive n'ont pas été arrêtées dans cet accord.</p>
Source	http://www.istnf.fr/portail-site/_upload/ISTNF/Actualites/Doc_PDFs/PDF_ActuJuridique/Projet%20accord%20senior.pdf

Sur le site de l'ANACT

	Dossier thématique : Gestion des Âges. Favoriser la gestion des âges tout au long de la vie.
Résumé	<p><u>Réduire la pénibilité</u></p> <ul style="list-style-type: none">De quoi s'agit-il ?Des évolutions récentes mais profondesCas d'entreprisesGérer les ressources humaines : une question d'anticipationJeunes et seniors : pour une coopération gagnanteEtudes et guides <p>Ages et travail : le vieillissement dans l'entreprise (Brochure d'information réalisée dans le cadre du projet régional « Ages et parcours professionnels en Pays de la Loire ») – Septembre 2003)</p> <p><u>Recrutement et mobilité</u></p> <ul style="list-style-type: none">De quoi s'agit-il ?Tensions sur le recrutementMobilité et parcoursCas d'entreprisesCombattre l'usure au travail dans une SSIIFaciliter l'intégration de nouveaux salariésCompétences zéro défaut



	<p>Etudes et guides</p> <p>Enquête employabilité et compétences</p> <p>Gérer les âges : quel avenir pour les quinquas ? (In Travail et changement, N° 302, Mai-Juin 2005)</p> <p>Résumé: Réforme des retraites, formation professionnelle etc. Plusieurs projets qui devraient permettre aux seniors, trop souvent exclus, de progresser dans l'entreprise ou d'y retrouver une place. Mais pour cela, il est aussi urgent de changer d'état d'esprit. Des interviews, des cas d'entreprises, des points de vigilance illustrent le propos.</p> <p>FALCOZ C. Parcours professionnel et employabilité des 50 ans et plus. Représentations, pratiques et gestion des enjeux socio-économiques. ANACT, Août 2004, 100 p. (Biblio. pp. 93-97)</p> <p>L'Aide au Recrutement de Cadre : les conditions de création d'une nouvelle fonction d'encadrement dans 10 PME</p> <p>Agir sur la gestion des âges. Pouvoir vieillir en travaillant, Ed. de l'ANACT, Janvier 2003, 120 p.</p> <p>Etre ou ne pas être employable ?</p> <p>Les difficultés de recrutement et l'attractivité des entreprises</p> <p>Pour aller plus loin</p> <p>Bibliographie, sites web...</p> <p>Coopération entre génération</p>
Source	http://www.anact.fr/portal/page?_pageid=497,131069&_dad=portal&_schema=PORTAL

Sur le site du Centre d' études et de recherches sur les qualifications (CEREQ)

	Dossier documentaire : Age et emploi.
Résumé	<p>Age et emploi</p> <p>La problématique des "travailleurs âgés"</p> <p>Synthèse documentaire</p> <p>Bibliographie sélective âge et emploi</p> <p>Bibliographie sélective</p> <p>Sélection de sites internet</p> <p>Sites sur la thématique "âge et emploi"</p> <p>Interrogation sur les travaux du Céreq</p> <p>Interrogation "travailleur âgé" dans les publications Céreq</p> <p>Interrogation "travailleur âgé" dans les fiches du programme d'activité</p> <p>Interrogation du fonds documentaire</p> <p>Interrogation "travailleur âgé" depuis 2004</p> <p>Interrogation "retraite anticipée" depuis 2001</p>



	Interrogation "vieillesse" depuis 2004 Sélection de textes en ligne Textes sur la thématique "âge et emploi"
Source	http://portail.cereq.fr/MASC25/default.asp?INSTANCE=CEREQ

Sur le site du Conseil d'orientation des retraites

	Thème 3 - Activité et retraite > Gestion des âges
Résumé	<p>Actes du colloque</p> <p>Age, salaire, productivité et demande de travail, quelques éléments de discussion à partir de deux études Secrétariat général du Conseil d'orientation des retraites</p> <p>Contribution aux travaux du Conseil d'orientation des retraites concernant : les retraites des fonctionnaires Rapport d'étape présenté par Serge VALLEMONT, juin 2001</p> <p>Discours d'ouverture du colloque "Travail, santé et vieillissement : relations et évolutions" Jean MARIMBERT, Directeur des relations du travail Novembre 1999</p> <p>Emploi après cinquante-cinq ans et retraite : quelques leçons d'une observation à l'étranger Yves CHASSARD (A paraître dans Droit Social)</p> <p>État actuel des propositions de lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États-membres en 2001 Formulées par la Commission des communautés européennes Septembre 2000</p> <p>Évolution des exigences du travail et itinéraires des salariés vieillissants Anne-Françoise MOLINIE Colloque "Travail, santé et vieillissement : relations et évolutions" Novembre 1999</p> <p>Le travail reprend place dans le débat sur les retraites Serge VOLKOFF Directeur du CREAPT</p> <p>Préretraites progressives et gestion prévisionnelle de l'emploi Résumé du rapport de Pascal Charpentier et Annie Jolivet, IRES, octobre 2001</p> <p>Réflexions sur la préparation et la réalisation d'un programme d'action sur « Age et travail » Note du Secrétariat général du Conseil d'orientation des retraites, juin 2002</p> <p>Vieillesse au travail : comment s'y prendre ? Serge VOLKOFF, Directeur du CREAPT</p>



Source <http://www.cor-retraites.fr/mot48.html>

Sur le site du Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse (CNAV)



Recherches sur le vieillissement. Rubrique « Etudes & Documentation »

Résumé Composée d'une équipe de chercheurs de différentes disciplines des sciences sociales, la direction des recherches sur le vieillissement (DRV) a pour principales missions de développer la connaissance scientifique des aspects sociaux du vieillissement et de contribuer à l'orientation des politiques sociales.

L'équipe pluridisciplinaire réalise des recherches en sociologie, économie, anthropologie, sur les conséquences du vieillissement et les rapports de générations. Les institutions et politiques sociales, les formes d'organisations sociales et familiales, ainsi que les parcours de vie, trajectoires et identités sociales en constituent les principaux axes.

La DRV participe à des réseaux de recherche au niveau européen et international et est engagée dans des enquêtes comparatives (voir la description plus loin). Les travaux des chercheurs de l'équipe font l'objet de nombreuses publications largement diffusées (voir la bibliographie).

La DRV a également une activité de programmation de recherche sous forme d'appels d'offre et de partenariat avec des équipes extérieures, en France et à l'étranger. Ses chercheurs participent à des activités d'enseignement, à diverses commissions de travail, à des comités scientifiques ou à des instances décisionnelles. Ils organisent des séminaires d'études et diverses manifestations scientifiques.

L'équipe participe activement à la conception éditoriale de «Retraite et Société», revue scientifique à comité de lecture, diffusée par la documentation Française et réalisée par la CNAV.

Par ses multiples activités, l'équipe œuvre à la valorisation de la recherche scientifique dans le champ du vieillissement.

La CNAV apporte son concours financier à la réalisation de plusieurs enquêtes, parmi lesquelles :

- L'enquête "Biographies et entourage" de l'INED qui retrace l'histoire familiale, professionnelle et résidentielle de personnes âgées de 50 à 70 ans et de leur entourage. Ces trajectoires permettront de dresser une véritable fresque de l'évolution du peuplement et des modes de vie en France au XXe siècle.
- L'enquête française du programme international «SHARE» (Survey of Health, Aging and Retirement in Europe), coordonnée par le Professeur Axel Borsch-Supan, Directeur du «Mannheim Institute for the Economics of Aging» (Allemagne) et réalisée en France par le CREDES (voir la description plus loin).
- Une recherche franco-québécoise sur "l'évaluation de la qualité de la prise en charge des personnes âgées à domicile" dont le volet français est réalisé par le Laboratoire d'Economie de Gestion des Organisations de Santé (LEGOS - Paris Dauphine).

Source <http://www.cnav.fr/5etude/frameset.htm>



Sur le site du Centre d'Etudes et de l'Emploi (CEE)

	GAUTIE J. Maintenir les seniors en emploi . In <i>Connaissance de l'emploi</i> , N°15, Avril 2005.
Résumé	L'objectif affiché d'accroître le taux d'emploi des seniors dans les années à venir soulève la question des conditions de leur maintien en activité. À partir de quelques monographies de grandes entreprises, on peut essayer d'analyser certains mécanismes expliquant leur éviction précoce, au-delà du consensus social qui a consisté, dans les années passées, à reporter sur eux des réductions d'effectif liées aux restructurations. Si la question de leur coût (du fait notamment de la prime d'ancienneté) reste ouverte, il semble que les nouvelles formes d'organisation du travail et la codification des savoirs qu'elles entraînent ont pu contribuer à éroder ce qui faisait l'avantage comparatif des seniors. Il faut cependant noter que l'appréciation de leur apport à l'entreprise est très variable selon les acteurs interrogés (et spécialement au sein de l'encadrement). L'intensification du travail et la disparition, dans de nombreux processus de production, de postes périphériques moins exigeants en termes de productivité rendent plus difficile l'aménagement des fins de carrière.
Source	http://www.cee-recherche.fr/fr/publicationspdf/c_emploi_15.pdf
	BEHAGHEL L. Les seniors entre formation et éviction . In <i>Connaissance de l'emploi</i> , N° 14, Avril 2005.
Résumé	Selon une idée reçue, les travailleurs âgés s'adapteraient mal au changement technologique et organisationnel, handicap qui serait renforcé par un déficit de formation. La théorie économique est pour sa part plus nuancée : un changement rapide peut inciter à des formations plus fréquentes, mieux réparties sur la vie active, et bénéficier ainsi aux seniors. Empiriquement, l'étude d'un échantillon d'entreprises de l'industrie met en évidence une double réponse au changement organisationnel et technologique : certains seniors sont évincés, mais ceux qui restent sont davantage formés. Ce résultat remet en cause le discours alarmiste sur la formation des seniors, surtout s'il donne à croire que des formations plus fréquentes après 50 ans résorberaient tout problème. C'est peut-être plutôt en amont qu'il convient d'agir, en promouvant des carrières diversifiées qui habituent les travailleurs à un environnement changeant et en diffusant des pratiques organisationnelles et technologiques mieux adaptées aux travailleurs âgés.
Source	http://www.cee-recherche.fr/fr/publicationspdf/c_emploi_14.pdf
	MOLINIE A.-F. Enquête « Santé et Vie professionnelle après 50 ans ». Résultats par secteur d'activité . Rapport de recherche N° 26, Octobre 2005, 96 p.
Résumé	Ce document présente un ensemble de fiches sectorielles, réalisées à partir de l'enquête Santé et Vie professionnelle après 50 ans (SVP 50). Ces fiches visent à fournir des informations dans trois domaines principaux : <ul style="list-style-type: none">• quelques données rétrospectives sur les parcours professionnels et le travail passé des salariés qui ont aujourd'hui atteint la cinquantaine,• des évaluations de la « pénibilité vécue », notamment à travers les appréciations que les salariés portent sur leur travail, son « sens », et leurs aspirations en matière d'âge de départ en retraite,



	<ul style="list-style-type: none">des éléments sur les enjeux de santé au travail des quinquagénaires.
Source	http://www.cee-recherche.fr/fr/rapports/resultats_svp50_rap26.pdf
	LASFARGUES G. en collaboration avec MOLINIE A.-F. et VOLKOFF S. Départs en retraite et « travaux pénibles » . L'usage des connaissances scientifiques sur le travail et ses risques à long terme pour la santé. Rapport de recherche N°19, Avril 2005.
Résumé	L'état de santé des travailleurs en fin de vie active et au-delà dépend des conditions de travail et plus globalement de la pénibilité de leur travail passé. Certains « travaux pénibles » sont susceptibles d'entraîner des effets à long terme, irréversibles, sur la santé. Il en est ainsi des travaux en horaires alternants ou de nuit, des travaux à la chaîne ou sous cadence imposée, des travaux de manutention et plus globalement de la pénibilité physique du travail, ou encore des expositions professionnelles à des agents toxiques cancérigènes. Les conséquences sur la santé sont mesurables, suivant les situations, en termes d'augmentation de morbi-mortalité pour les principales causes de décès comme les maladies cardiovasculaires ou les cancers, de diminution de l'espérance de vie sans incapacité, de vieillissement prématuré ou d'altération de la qualité de vie au grand âge. Cette pénibilité objective devrait être considérée de façon prioritaire dans l'hypothèse de compensations à apporter à des sujets en fin de vie active et soumis durablement à ce type de « travaux pénibles » dans leur parcours professionnel.
Source	http://www.cee-recherche.fr/fr/rapports/retraite_travail_sante_lasfargues.pdf
	CRÉAPT-EPH. Conditions de travail, santé et aspirations à la retraite. Actes du séminaire Vieillesse et Travail (année 2003) . Rapport de recherche N° 18, Décembre 2004, 198 p.
Résumé	Le Centre d'études de l'emploi diffuse, dans la collection de ses rapports de recherche, la transcription du séminaire organisé annuellement par le CREAPT et le laboratoire d'ergonomie de l'EPHE sur le thème général du vieillissement au travail. Ce séminaire rassemble une cinquantaine de participants (chercheurs, enseignants, étudiants, et praticiens) pendant trois journées. Ce rapport reproduit les exposés et discussions de la session de mai 2003 consacrée au thème : « Conditions de travail, santé et aspirations à la retraite ».
Source	http://www.cee-recherche.fr/fr/rapports/04rap18.pdf
	COURAULT B. , BOURLIER E. , TROUVE Ph. Les seniors et les transferts de compétences dans les TPE et PME d'Auvergne : un état des lieux . Rapport de recherche N°14, Septembre 2004.
Résumé	La région Auvergne a initié en 2003 un programme d'étude sur l'emploi des travailleurs âgés dans les PME de la région. Ce programme s'inscrit dans le cadre des opérations Equal (fonds européen destiné à la formation), et sa gestion a été confiée à l'Opcareg Auvergne, en partenariat avec les organismes consulaires de la région, les quatre chambres de commerce et chambres de métiers départementales et leurs structures régionales. L'Opcareg a sollicité le concours de deux chercheurs, Bruno Courault (CEE) et Philippe Trouvé (Cra-Céreq, ESC de Clermont- Ferrand), qu'Emilie Bourlier (Cerdi, Université d'Auvergne à Clermont-Ferrand) a rejoints. Mission leur a été confiée de piloter une enquête auprès de 250 PME de la région.
Source	http://www.cee-recherche.fr/fr/publicationspdf/04rap14.pdf



Ages et parcours professionnels. Action soutenue par le programme européen EQUAL.

Résumé

Ce programme a débuté en mai 2002 et prendra fin en avril 2005. L'objectif principal du projet consiste à sensibiliser les acteurs socio-économiques régionaux au problème majeur que représente le vieillissement de la population active et de favoriser la mise en place d'actions.

Pour ce faire plusieurs axes de différentes natures sont menées à travers des conférences de spécialistes (démographes etc.) ou des témoignages d'entreprises qui conduisent des démarches "exemplaires" dans la région, c'est-à-dire susceptibles par leurs effets, leur originalité, et l'implication des acteurs, d'inciter d'autres à agir; par l'accompagnement des entreprises de la phase analytique à la recherche et la mise en place de solutions concrètes

Source

<http://www.cariforef-pdl.org/getPage.asp?id=162>



Le vieillissement de la population active – bibliographie. MAJ : Décembre 2004.

Résumé

Cette bibliographie se détaille en 5 parties :

1 - Projections démographiques

- 1.1 - Démographie de la population française
- 1.2 - Evolution de l'emploi face au vieillissement
- 1.3 - Situation dans les Pays de la Loire

2 - Seniors et entreprises face au vieillissement

- 2.1 - Gestion de la pyramide des âges
- 2.2 - Gestion de la fin de carrière
- 2.3 - Vieillesse, compétences et santé au travail
- 2.4 - Accès à la formation professionnelle
- 2.5 - Le cas particulier des cadres

3 - Les seniors et le marché du travail

- 3.1 - Les entreprises face aux besoins de main d'œuvre
- 3.2 - Chômage et recherche d'emploi
- 3.3 - Situation dans les Pays de la Loire

4 - Conséquences sur les politiques publiques

- 4.1 - Propositions et actions pour l'emploi des seniors
- 4.2 - La question des retraites

5 - Situation à l'étranger

- 5.1 - Projections démographiques
- 5.2 - Seniors et entreprises face au vieillissement
- 5.3 - Les seniors et le marché du travail
- 5.4 - Conséquences sur les politiques publiques

Source

http://www.cariforef-pdl.org/telechargement/ficTelecharge_1/Documentation/biblio_vieillessement.pdf



GAUTIER E. Vieillesse de la population active et la gestion des âges : le cas des établissements de la santé et de l'action sociale du bassin nazairien. Mémoire de DESS "Economie et développement local et de l'emploi" - Université de Nantes - Faculté des Sciences économiques et de gestion, 2003, 160 p.



<p>Résumé</p>	<p>L'étude s'est appuyée d'une part, sur des données quantitatives qui ont permis notamment d'identifier les principales caractéristiques socio-économiques du secteur de la santé et de l'action sociale au niveau national, et d'analyser le vieillissement des actifs. D'autre part, le recueil d'informations qualitatives, par l'intermédiaire d'entretiens réalisés auprès de douze directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux du bassin nazairien, avait pour objectif d'identifier à la fois les préoccupations des directeurs en matière de renouvellement du personnel face aux départs à la retraite prévus, et les mesures mises en place pour favoriser le maintien en emploi des salariés vieillissants, au niveau des conditions de travail et de la gestion de carrière.</p> <p>Le secteur de la santé et de l'action sociale, que ce soit au niveau national ou local, enregistre un vieillissement important de ses actifs : la part des plus de 50 ans est supérieure à celle des moins de 31 ans. Certaines professions sont plus concernées telles que les assistantes maternelles, les infirmiers ou encore les éducateurs spécialisés pour lesquelles la part des 45-54 ans en Pays de la Loire a fortement augmenté entre les deux derniers recensements. Au regard des prochains départs à la retraite et des nécessaires créations d'emplois, les établissements risquent d'être confrontés à des tensions au recrutement.</p> <p>Prenant conscience de la pénibilité physique et psychologique qui pèsent sur leurs salariés et de ses conséquences sur l'absentéisme, les directeurs mettent en place diverses mesures pour améliorer les conditions de travail telle que la mise à disposition de matériel plus ergonomique, le suivi de formations postures, l'intervention de psychologues, ou encore l'évaluation des risques professionnels. En terme de gestion de carrière, la formation professionnelle semble être un outil privilégié pour adapter les compétences, et motiver les salariés et notamment les plus âgés en évitant une routine dans le travail. Enfin, l'intérêt porté au suivi de carrière se traduit par la mise en place relativement récente d'entretiens individuels d'évaluation.</p> <p>Mais, le secteur doit faire face à différents obstacles relatifs aux difficultés de recrutement, à l'attractivité des métiers, au manque de moyens, ou encore aux réticences des salariés, rendant ainsi les renouvellements et la gestion des âges plus difficiles.</p>
<p>Source</p>	<p>http://www.cariforef-pdl.org/telechargement/ficTelecharge_1/documentation/677.pdf</p>






Les conférences âges et parcours professionnels

<p>Résumé</p>	<p>Le CARIF-OREF a choisi, à travers un programme d'action en partenariat avec l'ARACT, la CRCI, et les CCI, de sensibiliser les acteurs socio-économiques régionaux et de favoriser la mise en place d'actions.</p> <p>Dans le cadre de ce projet intitulé "Ages et Parcours Professionnels" (soutenu par le programme EQUAL du Fond social Européen), le CARIF-OREF organise des conférences dont vous pouvez consulter et télécharger le contenu :</p> <ul style="list-style-type: none">• 2005 et après: le retournement démographique / Serge FRABOUL Télécharger : document PDF - 1,2 Mo• Age et santé au travail / Serge VOLKOFF Télécharger : document PDF - 0,9 Mo• 2005 : choc démographique, défi pour les professions, branches et territoires Télécharger : document Powerpoint - 2,6 Mo
---------------	--


	DOSSIER DOCUMENTAIRE Gestion des Ages	IP/2005-08/DD/EC/AG/ISL Date : 16/12/2005 Page 14 sur 17
---	--	--

Source	http://www.cariforef-pdl.org/getPage.asp?id=164
--------	---

Sur le site du MIDACT (Midi- Pyrénées Amélioration des Conditions de Travail)

	Dossier : Gestion des Ages
Résumé	<p>NB : Association loi 1901 créée en 1985, le MIDACT (Midi- Pyrénées Amélioration des Conditions de Travail) assure en Midi-Pyrénées la représentation de l'ANACT (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail).</p> <p> Étude Ages et Travail en Midi-Pyrénées : >>> État des lieux selon l'âge des actifs, les secteurs d'activité, les départements de la région pour les établissements de moins de 150 salariés.</p> <p>>>> L'échantillon : l'état des lieux a porté sur les établissements de 1 à 149 (soit 99% des établissements de la région), et s'est appuyé sur les données fournies par l'INSEE (DADS 2001) L'ensemble de cet échantillon représente 575 000 emplois, soit 72% des emplois privés de Midi-Pyrénées (hors établissements de la fonction publique État, territoriale et hospitalière). Salariés de 20 à 64 ans, hors apprentis et stagiaires .</p> <p>Le MIDACT a engagé en 2003 un état des lieux régional financé par la DRTEFP et le FSE. Cette étude a pu être réalisée grâce à la fourniture de données et l'appui technique de l'INSEE Midi-Pyrénées.</p> <p> Actions du MIDACT en Gestion des âges :</p> <p>Face à la complexité de la situation, il ne peut y avoir de solution unique et passe-partout. Les interventions doivent prendre en compte la spécificité de chaque cas.</p> <p>Dans le cadre de son programme, le MIDACT réalise des actions associant :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les fédérations professionnelles des secteurs les plus potentiellement touchés : ce sont elles qui connaissent le mieux les spécificités et contraintes des entreprises qu'elles représentent et qui peuvent orienter des stratégies d'actions pertinentes. - les branches professionnelles et des entreprises représentatives pour rechercher des solutions concrètes et diffusables. - les organisations de salariés pour tenir compte de leurs points de vue sur les critères de qualité de la vie au travail, pour préserver ce qui doit l'être et innover de façon concertée. <p>Téléchargez la plaquette de présentation des actions de branche en "Gestion des âges"</p>
Source	http://www.midact.aract.fr/domaines/AgeEtude.html

Sur le site de la revue Travail et Sécurité - INRS

	SCHWARTZ Y. Dossier. Vieillir en travaillant . In Travail et Sécurité , N° 634, novembre 2003, 11 p.
Résumé	Le débat sur les retraites et l'allongement des cotisations ont mis en lumière la nécessité d'évoluer à contre-courant d'une tendance ancrée depuis une trentaines d'années



	dans les entreprises. Une tendance encouragée par le système français des préretraites, qui visait à écarter les salariés les plus âgés. Désormais, il va s'agir de les maintenir au travail. Ce qui conduira les entreprises à faire évoluer leur politiques de ressources humaines. [...] Dans la perspectives de proposer des mesures de prévention afin de préserver la santé des salariés âgés, l'INRS a engagé depuis 1999 un ensemble d'études et de recherches, sur le terrain et en laboratoire, sur le thème du vieillissement, de la santé et du travail. Ce dossier en dresse un premier bilan.
Source	N° 634, Novembre 2003

Sur le site de la revue Travail et Changement - ANACT

	ANACT. Favoriser le développement professionnel à tous les âges. N° 295, Avril-Mai 2004, 16 p.
Résumé	<p>ENJEUX (P. 2, 3) : Des parcours à construire pour travailler plus longtemps Pour faire face au choc démographique annoncé, le réseau Anact identifie des pratiques de ressources humaines innovantes.</p> <p>ARGUMENTS (P. 4 À 6) : Des parcours diversifiés pour tous Anne-Marie Guillemard, Pascale Levet, et Jean-Marie Peretti expriment leur point de vue.</p> <p>CÔTÉ ENTREPRISES (P. 7 À 13) Secteur public - Gérer les carrières : une affaire d'anticipation Soudeuses de Saint-Nazaire : Des trajectoires contrastées Prêt-à-porter : La Ferté Confection : dans le droit fil du savoir-faire Territoire de Belfort : Identifier les compétences pour améliorer l'insertion Extrudeurs : Formaliser un métier pour mieux le transmettre</p> <p>ALLER PLUS LOIN (P. 14, 15) 4 points de vigilance Des éléments incontournables pour guider l'action.</p> <p>Des livres et des sites Une sélection d'ouvrages de référence, de sites internet sur la gestion des âges, de l'emploi et des compétences, les processus d'exclusion, la formation professionnelle...</p>
Source	http://www.anact.fr/pls/portal/docs/1/6188.PDF

Sur le site de la Documentation Française

	Michel AMAR, Christine AFRIAT, Jean-Marc GRANDO, Robert PIERRON, Lucile RICHT-MASTAIN. 2005 : le choc démographique, défi pour les professions, les branches et les territoires. Paris : La Documentation française, 2002, 159 p.
Résumé	Quel sera l'impact sur le marché du travail du choc démographique attendu dans la décennie à venir et résultant du départ en retraite des générations nombreuses nées dans l'après-guerre ? Comment cette sortie massive d'actifs va-t-elle jouer sur le comportement de tous les acteurs du marché du travail ? Existe-t-il des degrés de liberté pour faire face à ce défi ? L'atelier "Effets démographiques sur l'offre de travail" du Commissariat général du plan s'est attaché à éclairer ces questions et présente ici ses analyses. Le rapport est complété par une série d'annexes.
Source	http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/024000617/index.shtml



Sur le site TNS-SOFRES

	<p>Le choc des générations et la gestion des âges dans l'entreprise</p>
Résumé	<p>Le 23 décembre 2004 - Comment gérer les différentes tranches d'âge au sein de l'entreprise ? Quelle attitude les directions des ressources humaines doivent-elles adopter ? Tels sont quelques-uns des sujets abordés par nos 2 études réalisées auprès d'un échantillon de cadres de différentes générations et de professionnels de la fonction « RH » de grandes entreprises, à l'occasion des soirées « Réciprocité » de l'ESCP-EAP, en partenariat avec Les Echos.</p>
Source	<p>http://www.tns-sofres.com/etudes/corporate/231204_gestionages.htm</p>

Sur le site d'EQUAL France 2004-2008

	<p>Coll. <i>L'expérience est capitale. Equal France : de la gestion des âges à la promotion de la diversité.</i> Agora européenne de valorisation et d'échanges autour des projets Equal Gestion des Ages. Les Cahiers Racine, 2005.</p>
Résumé	<p>Fruit des expérimentations menées en France, et en Europe, avec le soutien du Fonds social européen au sein du programme d'initiative communautaire Equal, ce cahier propose "dix repères pour l'action" à tous ceux qui souhaitent mettre en œuvre une gestion des âges dans les entreprises, dans les territoires et impliquant les individus.</p> <p>Il relate des expériences de terrain, les difficultés rencontrées, les outils et les méthodes développées par une grande diversité d'acteurs au sein d'environnement contrastés.</p> <p>Cet ouvrage collectif est le résultat du travail du réseau thématique Equal-France portant sur la gestion des âges.</p>
Source	<p>http://www.equal-france.com/virtual/30/Documents/pdf/L%20expérience%20est%20capital(e).pdf</p>

Sur le site cadres-plus.net

	<p>Les actes du colloque « <i>Vers une gestion des âges en 3D - Analyse</i> », 03/12/2004.</p>
Résumé	<p>Les actes du colloque « <i>Vers une gestion des âges en 3D – Analyse</i> », que l'Observatoire des Cadres a organisé le 3 décembre 2004, sont à présent disponibles et téléchargeables.</p> <p>Le colloque « <i>Vers une gestion des âges en 3D – Analyse</i> » du 3 décembre dernier avait pour objectif de proposer des grilles d'analyse de la situation de sous-emploi que connaissent actuellement les jeunes et les seniors.</p> <p>Les interventions et les débats ont permis de préciser des éléments de diagnostic :</p> <ul style="list-style-type: none">• l'âge est une réalité objective : les aptitudes, le portefeuille de compétences et la motivation des cadres évoluent avec l'âge, mais cette évolution – qu'il ne faut pas réduire à la seule dégradation - n'explique pas les mauvais taux d'emploi français ;• les nouveaux systèmes productifs posent la réactivité et la compétition comme normes de performance au détriment de la solidarité et de l'anticipation ;• les représentations autour de l'âge conduisent à reporter les risques économiques sur les extrémités de la pyramide démographique de la population active : les jeunes et les plus âgés ;



- les pratiques de gestion des ressources humaines contribuent à aggraver le sentiment précoce de fin de vie professionnelle des cadres ;
- le pacte social qui régit la société française contribue à déresponsabiliser les employeurs dont les pratiques de gestion font supporter à l'ensemble de la société le coût de l'exclusion des jeunes et des seniors.

L'Observatoire des Cadres et la CFDT Cadres ont souhaité poursuivre la réflexion sur l'emploi des seniors à travers des groupes de discussion électronique ouverts à de nombreux acteurs de la vie économique et sociale. Ainsi, depuis janvier, plus d'une cinquantaine de participants prennent part aux débats organisés dans cinq groupes :

- Démographie, croissance, emploi : contraintes et marges de manœuvre
- Repenser les normes de production, améliorer les conditions de travail
- Bouleverser la représentation du travail et des âges au travail
- Sortir de la relation d'emploi fordiste, sécuriser les parcours professionnels
- Vers un nouveau pacte social

Les cinq groupes se sont donnés pour objectif d'élaborer un cahier de propositions pour l'emploi des seniors, dont les cadres seront à la fois les bénéficiaires et les acteurs.

Source <http://www.cadres-plus.net/actualites.php?op=detail&num=337>

Sur le site de la CFDT



L'Essonne expérimente le retour à l'emploi des seniors. Article du 16 novembre 2004.

Résumé Une convention originale lie la CFDT et le Medef de l'Essonne pour aider les demandeurs d'emploi de plus de 50 ans à retrouver un travail.

Source http://www.cfdt.fr/actualite/emploi/emploi_insertion/archives/emploi_0070.htm