

Campagne de sensibilisation 45plus - Conférence du 20 juin 2007 au Domaine Thermal de Mondorf-les-Bains

Sur invitation du Centre de Formation Sociale Jean-Baptiste Rock a.s.b.l., de la Commission européenne Fonds Social Européen et du Ministère du Travail et de l'Emploi, des représentants d'employeurs du gouvernement et de syndicats ont assisté à une conférence-débat autour du sujet « Les 45 ans et plus dans le monde du travail ». Des exposés, une présentation théâtrale, des exemples pratiques au Luxembourg ainsi qu'un débat ont été renforcés par des ateliers de travail.

Carole Biver - coordinatrice du projet «45plus» au sein du Centre de Formation Sociale Jean-Baptiste Rock - a accueilli les participants de la conférence, organisée dans le cadre de la campagne de sensibilisation financée par le Ministère du Travail et du Fonds Social Européen. De nombreuses entreprises luxembourgeoises sont conscientes du problème de la discrimination d'âge dans le monde du travail. C'est un sujet d'actualité, notamment dans le cadre de l'année européenne de l'égalité des chances. Malgré l'existence d'une loi de non-discrimination depuis novembre 2006, des actions d'information et de sensibilisation sont nécessaires. Les organisateurs espèrent que les préjugés envers l'âge s'atténuent dans l'avenir et que cette conférence livre aux participants des informations utiles et de nouvelles idées de méthodes de travail.

- Dans sa présentation, Anouk Mulder de Leeftijd, le «Dutch expertise centre on age and lifecourse» (centre d'expérience d'âge, de carrière et de vie au Pays-Bas), a retracé l'évolution de l'âge de la population dans le contexte européen. Au cours des prochaines décennies, le vieillissement de la population en Europe sera en constante progression, ce qui provoquera - entre autres - de nouveaux défis pour le marché de l'emploi. La réaction de l'Union européenne à cette évolution est, d'une part, l'élaboration de la stratégie de Lisbonne et, d'autre part, le travail sur la discrimination de l'âge. La stratégie de Lisbonne prévoit qu'en 2010 l'économie de l'Union européenne sera la plus compétitive, la plus concurrentielle et la plus dynamique au monde.

Pour y arriver, l'un des projets prévoit des stratégies pour les personnes plus âgées avec l'objectif qu'en 2010, 50% des personnes entre 50 et 64 ans soient actifs. En 2005, l'âge moyen du départ en retraite en Europe était de 61 ans, contre 58 ans pour le Luxembourg. Après un accord de base, la moyenne des personnes âgées de 55+ encore en activité a dépassé le taux de 40% alors que le Luxembourg n'en présente que 31%. Le traité d'Amsterdam prévoit dans des directives une clause de non-discrimination de l'âge dans les domaines de l'emploi, et de la formation professionnelle.

A la recherche de nouveaux modèles sociaux, les employeurs ont tout intérêt à agir contre la discrimination de l'âge. En effet, l'ensemble de la population vieillit : les salariés âgés sont un capital précieux d'expérience et de savoir-faire, la clientèle vieillie elle aussi, la jeunesse semble moins fidèle vis-à-vis de l'employeur. Ensuite, pour des raisons de service au client, les entreprises ne doivent pas négliger l'importance des raisons sociales comme la solidarité entre générations et les notions d'égalité. Pour l'employeur une bonne gestion des ressources humaines doit tenir compte de tous les âges. Les arguments stéréotypes du genre «congés de maladie fréquents», «absence de volonté pour la formation continue», «manque de flexibilité» ou «coûts trop élevés» en rapport avec l'employé âgé sont caducs et dépassés depuis longtemps.

- Robert Weber, Président du LCGB, a présenté le point de vue des syndicats.

Du point de vue social et économique, la thématique est très importante pour les syndicats. Le vieillissement de la population et les conséquences qui en résultent sont des problèmes complexes qui imposent des efforts communs pour trouver les solutions adaptées. Le Luxembourg présente une évolution vers le vieillissement. Le taux de mortalité étant réduit de même que le taux de naissance. Au cours des dernières décennies la culture de vie et de travail a subi d'énormes changements qui doivent être pris en considération pour toute recherche de solutions. Le vieillissement de la population aura des répercussions sur la population active et sur le marché de l'emploi. Les générations âgées ne peuvent effectivement pas être remplacées par la jeunesse.

En comparaison avec les autres pays européens, le Grand-Duché se trouve dans une situation tout à fait différente. Sa population active compte des caractéristiques spécifiques comme le nombre élevé de frontaliers, qui sont en moyenne plus jeunes que la population active luxembourgeoise. Une raison pour laquelle ce phénomène touche le Luxembourg plus tardivement. Au Luxembourg une personne active sur 2 vient de l'extérieur et une sur 3 est résidente mais étrangère. L'âge moyen de la population dépasse légèrement la barre des 40 ans pour les Luxembourgeois, il est de 36,5 pour les Français, 31 pour les Belges, 38,6 pour les Allemands, 30 pour les Portugais et 39 pour les Italiens.

En avril 2007, le pays comptait 9 616 personnes sans emploi et 3 927 dans des mesures spéciales de formation. Les chiffres montrent que plus l'âge est élevé, plus les personnes restent sans emploi. Depuis 30 ans, l'âge de la retraite recule. Un phénomène qui va dans la mauvaise direction en raison du développement de la démographie. D'autant plus que de nombreuses personnes à la retraite travaillent plus que durant leur vie professionnelle. Un changement de mentalité tant chez l'employé que chez l'employeur s'impose. Sans oublier l'impacte du vieillissement de la population sur la sécurité sociale.

Dans le futur, les syndicats doivent s'interroger sur l'idée de prolongation de la vie professionnelle, peu populaire auprès des syndicats. Cependant les responsabilités doivent être prises pour préparer l'avenir.

Mais comment réaliser ces idées, comment inciter les employeurs à recruter des personnes de 45 ans et plus ? Une nouvelle culture d'embauche et d'emploi devrait être développée et les salariés devraient désormais s'habituer à une prolongation de leur vie professionnelle. En fonction du développement du marché de l'emploi à venir, les personnes âgées auront besoin de conseils et d'une amélioration des conditions de travail. La gestion prévisionnelle et équilibrée des ressources humaines ainsi qu'une réforme de l'ancienneté devra s'installer dans les entreprises pour un développement prenant en compte toutes les catégories d'âge.

La société dans sa globalité doit changer. Il faut davantage discuter, obtenir différents points de vues, connaître les problèmes qui se posent dans les entreprises et parler avec les concernés pour trouver ensemble des solutions et ainsi convaincre les interlocuteurs pour mieux gérer la situation démographique et son évolution.

La performance dépend avant tous des conditions de travail et non pas de l'âge. L'environnement est très important et peut avoir une influence positive sur la population active. La formation professionnelle continue et des initiatives comme « 45+ » sont des investissements importants pour l'avenir. Une réduction des pensions dans l'objectif d'inciter les employés à rester plus longtemps actifs dans la vie professionnelle est inappropriée et indésirable. D'après Robert Weber, l'idée d'un système associant le travail à temps partiel et la retraite à temps partiel devrait être sérieusement discutée.

Le système de l'emploi montre qu'il faudra valoriser l'activité des 45 ans et plus et affaiblir les effets négatifs que pourrait avoir le prolongement de la vie active. Il faut quelles sont les capacités des entreprises à initier certaines activités, certains modèles pour adapter notre culture aux 45ans et plus.

- D'après Pierre Bley, Secrétaire général de l'UEL (Union des Entreprises luxembourgeoises), le Luxembourg ne pourra probablement pas atteindre les objectifs fixés par la stratégie de Lisbonne, vu qu'à l'heure actuelle le taux d'emploi des personnes âgées de 55 à 64 ans ne s'élève qu'à 33,2%. Depuis les dernières années ce taux est légèrement en augmentation, mais reste trop modeste. Un autre critère très parlant est l'âge des départs en retraite qui est au Luxembourg à 58 ans et donc très éloigné des objectifs de 65 ans.

Le législateur a créé, dans le passé, des instruments pour rendre le marché de l'emploi plus attractif aux employés âgés, des instruments qui malheureusement manquent d'attractivité et d'efficacité pour résoudre le problème.

Il faut relever le taux d'emploi de personnes âgées vu que le besoin quantitatif en main d'œuvre n'est pas assuré à terme et que le bassin de recrutement national et celui des pays voisins sont presque épuisés. Autre constat : il faut retarder le départ en retraite des personnes actives, et essayer de rapprocher l'âge de départ effectif de l'âge légal de 65 ans.

Différentes mesures sont à mettre en place pour augmenter l'employabilité des 45+.

- Premier élément: Le «Life Long Learning». Les efforts d'investissement des entreprises dans la formation continue sont en progression. Pour garder à terme les personnes âgées d'une façon efficace dans le marché du travail, il faut investir dans la formation d'une façon continue. Les organisations professionnelles, pour leur part, ont signé une convention interprofessionnelle avec les syndicats LCGB et OGB-L portant sur l'accès individuel à la formation professionnelle continue, accès qui doit donner la possibilité aux salariés de se former. L'UEL est d'avis qu'à titre individuel l'employabilité relève de la responsabilité des salariés et que ces derniers doivent pouvoir s'inscrire à des cours de formation pour maintenir leur employabilité. La convention offre dans ce contexte des possibilités de congé sans solde, de congé de formation ou des aménagements dans les horaires de travail. En ce qui concerne l'accès collectif, une progression est à noter dans la formation que les entreprises organisent pour leurs salariés, mais cet effort doit être pérennisé dans le temps.
- Le deuxième élément pour maintenir l'employabilité des personnes sont les grilles de salaires qui devraient être basées sur les compétences et expériences et non plus sur l'ancienneté.
- Le troisième élément est une réforme du contrat de travail à temps partiel afin de permettre aux salariés âgés une retraite progressive du monde de l'emploi.
- Quatrième élément : l'idée d'introduire une demi-pension pour les personnes âgées travaillant à mi-temps.

Les aides aux employeurs à l'occasion d'embauche de personnes âgées ne sont pas suffisantes en elles seules, mais restent importantes et doivent être maintenues et accompagnées par d'autres actions. L'évaluation des aides doit inciter les salariés âgés à rester en activité. D'autre part, il faut se demander si le système luxembourgeois des retraites n'est pas trop alléchant et généreux, favorisant ainsi un départ prématuré de la vie professionnelle. Le système de retraite est à repenser, l'abandon de la préretraite à discuter et des réformes structurelles au niveau de la sécurité sociale doivent être entamées sans délais. L'intermédiation sur le marché du travail est un facteur clef pour les personnes qui sont difficile à placer et, finalement, il faut que l'activité soit alléchante, d'après le slogan anglais «make work pay».

Toutes les réformes structurelles au niveau de la sécurité sociale et les réformes engagées dans le cadre du dialogue social dans le cadre du marché de travail doivent être entamées sans délais.

- «Sel, poivre et compétences», tel était le titre d'une performance sur scène du «Théâtre à la carte». Les quinquagénaires dans l'entreprise, force ou obstacle ? Utilise-t-on assez leur expérience ? Sont-ils encore productifs ? Doit-on encore investir sur eux ? Un soir, Pierre, 52 ans, ira porter sa lettre de démission à sa patronne. Une longue conversation s'engage alors ... Occasion de s'interroger sur les besoins de son entreprise et de gérer en conséquence la pyramide des âges.

Pour clarifier les problèmes futurs du marché et du monde de l'emploi en rapport avec le vieillissement de la population, deux exemples de bonnes pratiques au Luxembourg illustrent les chemins à entamer.

- Madame Michèle Detaille, administratrice déléguée de «No Nail Boxes», société située à Wiltz et fabriquant des caisses pliantes en contre-plaqué, fait partie d'un groupe représenté en France et en Belgique grâce à des entreprises spécialisées dans le déménagement industriel et la fabrication d'anneaux de levage articulés. Le groupe, avec 5 entreprises, occupe 70 personnes et réalise un chiffre d'affaires de 9 millions d'euros. Chez «No Nail Boxes» le personnel engagé sous le statut d'ouvrier se compose de 32 personnes, dont 3 femmes et en tout 9 nationalités.

A la reprise de l'entreprise il y a 10 ans, 11 ouvriers y étaient engagés, la moyenne d'âge se situait à 44 ans et l'ancienneté à 18 ans. Au fil des années des gens plus jeunes ont été recrutés pour arriver en 2003 pour 25 ouvriers à une moyenne d'âge de 30 ans et une ancienneté de 6 ans. Afin de faire face à cette situation déséquilibrée, 2 personnes de plus de 40 ans et 3 de plus de 50 ans ont été engagées, tous étant des ouvriers non qualifiés.

L'entreprise a fait de bonnes expériences avec l'embauche de ces 5 salariés. Mis à part une longue expérience dans la vie professionnelle, ils sont plus assidus, plus souples, plus flexibles, très motivés et leurs obligations familiales sont très réduites. Cette initiative a permis aussi de réduire l'absentéisme par 4 pour se retrouver à 3%. Les personnes plus âgées reçoivent une formation interne et/ou externe. Si les ouvriers le souhaitent, ils ont la possibilité d'évoluer au sein de la société et d'obtenir des tâches plus variées. En accord avec la délégation du personnel, 3 types d'horaires ont été mis en place afin de permettre aux salariés d'adapter leur travail à leur vie privée. A noter encore qu'en rapport avec la souplesse des rotations, différents postes de travail sont possibles.

- Pour les employés de 45 ans et plus, l'assureur Le Foyer mise sur la transmission de savoir, l'employabilité, des séminaires de santé et le coaching, a expliqué Roland Bisenius, responsable Formation.

Pour les employés âgés qui sont depuis longtemps au service de la société, il est important de les aider à structurer leur savoir, de leur donner les moyens de connaître ce dont ils disposent et quelles peuvent être leurs plus-values pour l'entreprise.

Pour la transmission de savoir, un projet pilote (dont les premiers résultats seront disponibles au courant de l'année) vise par le biais de séminaires spécifiques pour les personnes de 50 ans et plus ou pour les postes clefs :

- à communiquer l'importance de la transmission du savoir, c'est-à-dire savoir analyser la technicité pour la structurer,
- à maîtriser les règles essentielles d'une communication de transmission des connaissances professionnelles
- et à s'assurer de la compréhension et de la pratique.

L'employabilité signifie pour l'assureur l'aptitude à l'emploi, la charge de la promotion de l'adaptabilité, les enjeux communs entre employeur et employé, les connaissances du contexte socio-économique et de soi-même, c'est-à-dire la flexibilité, l'opportunisme et le développement d'un profil entrepreneur.

En cas de problèmes professionnels ou privés de (ou avec) l'employé, le coaching en toute confidentialité peut être assuré sur demande ou proposition en accord avec le service des ressources humaines, ceci dans un contexte de gestion de la personne et d'évolution du métier. Les personnes qui, jusqu'à ce jour, ont profité des possibilités de coaching sont devenues plus productives.

Reste à ajouter l'organisation de conférences et séminaires sur des sujets de santé et de bien-être dont la participation est volontaire et hors des horaires de travail. S'y ajoutent enfin des contrôles médicaux (vaccination, contrôle des yeux, etc.) ainsi que des gros efforts en rapport avec l'ergonomie des postes de travail.

Le débat suivant les exposés et prises de vue, animé par Cécile Hemmen, se concentrait en grande partie autour du projet pilote de l'assureur Le Foyer, un projet intéressant mais difficile à appliquer dans son intégralité à une autre entreprise. Il a été souligné de surcroît que le Luxembourg se trouve avec son marché de l'emploi dans une situation très spécifique, rendant des comparaisons avec les pays étrangers compliquées. A souligner dans ce contexte que la progression continue des salaires sans limites d'âges affaiblit l'argumentation de salariés âgés pas plus coûteux que les jeunes. Au sujet de l'aide au réemploi, bon nombre d'employeurs refusent ou ne sont pas en mesure de garantir un salaire de 90% au-delà de l'échéance de 4 ans prévus par le législateur. Etaient également en discussion les problèmes et critères des barèmes de salaire, la compensation de ceux-ci et les idées d'abandon de l'évolution des rémunérations en fonction de l'ancienneté des salariés, et de la remplacer par des bonifications en rapport avec la performance du salarié.

- La conférence fut clôturée par le ministre du travail et de l'emploi, François Biltgen, qui a souligné que le Grand-Duché ne peut être comparé avec l'étranger. Le pays a vécu tout au long des 30 dernières années des changements fondamentaux de son économie en passant du secteur industriel au secteur tertiaire. La création d'emploi n'a cessé de croître ce qui a pour conséquence une extension du bassin de recrutement sur les pays voisins. De 1985 à 2007 le chiffre de frontaliers travaillant au Grand-Duché est passé de 10.000 à 130.000. Jusqu'à présent le marché du travail a pu garder et trouver des jeunes, résidents ou non, ce qui ne sera plus garanti dans l'avenir. Les entreprises devront donc reconnaître de plus en plus l'intérêt de garder les salariés âgés.

Les mesures et initiatives prises depuis les années 70 par les partenaires sociaux étaient justifiées, mais ont provoqué chez les salariés un mauvais état d'esprit: Partir tôt en retraite pour donner aux jeunes la possibilité de trouver un emploi. Cette mentalité pose de sérieux problèmes pour l'avenir et doit être maintenant combattue. Quant aux entreprises, celles-ci ont encore trop tendance à recruter au-delà des frontières des jeunes salariés, moins coûteux, et n'ont donc pas intérêt à engager des personnes plus âgées. C'est aussi sur ce type de mentalité qu'il faut travailler.

Pour remédier aux divers problèmes, différentes mesures ont été, respectivement devront encore être mises en place ou développées comme les subventions pour l'engagement d'employeurs âgés de plus de 45 ans (remboursement de la part patronale des cotisations sociales par l'état), la formation professionnelle continue, l'établissement de nouvelles structures d'âge dans les entreprises, la réforme ou l'abandon de l'aide au réemploi, le rôle des partenaires sociaux dans les négociations des conventions collectives, la préretraite progressive et la réforme de différentes lois du droit de travail. D'autre part une réforme de la loi prévoyant des mesures de réintégration sur le marché de l'emploi en cas d'incapacité de travail est nécessaire vu l'inefficacité des différents mécanismes. Finalement le ministre souligne son intérêt pour l'idée d'une combinaison entre demi-pension et travail à mi-temps.

Les participants ont eu ensuite l'occasion de s'informer sur place auprès d'ateliers de travail :

- La place des femmes de plus de 45 ans sur le marché du travail (Fiona Lorenz, Zarabina a.s.b.l.)
- Gestion de carrière et formation : des outils pour les DRH (Marc Ant et J-L Guarniero, Etudes & Formation)
- Le coaching comme outil de gestion de la vie professionnelle et privée (Joëlle Letsch, ADT-Center)
- Transfert des compétences et tutorat : bénéficiaire de l'expérience des anciens de l'entreprise (Philippe Valoggia, CRP Henri Tudor)
- Offrir un emploi aux personnes de 45 ans et plus : vos avantages (Claude Heinen, ADEM)