

Tendances de l'activité des travailleurs âgés aux États- Unis

Susan Reinhard, Vice-Présidente

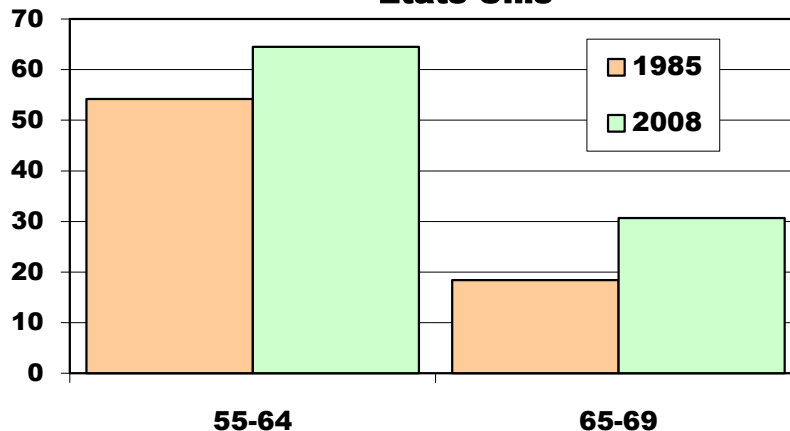
AARP Public Policy Institute

28 Avril 2009

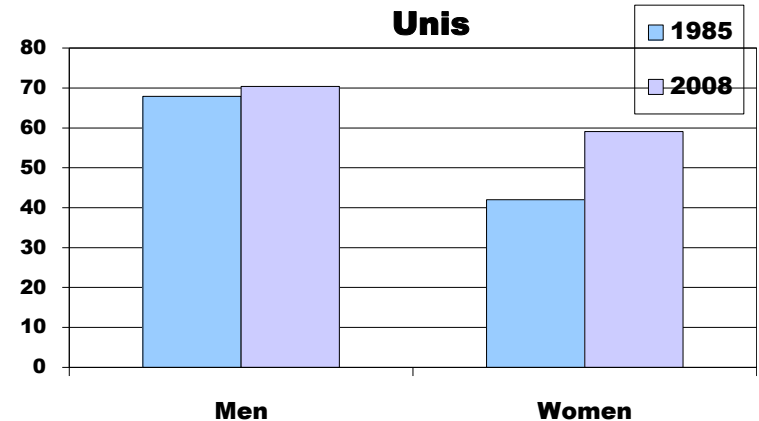
Tendances de l'activité

- Les Américains âgés sont bien plus susceptibles de continuer à travailler que dans le passé - leurs taux d'activité ont augmenté sur la durée.
- L'activité a aussi augmenté pour les personnes âgées de 65 à 69 ans.

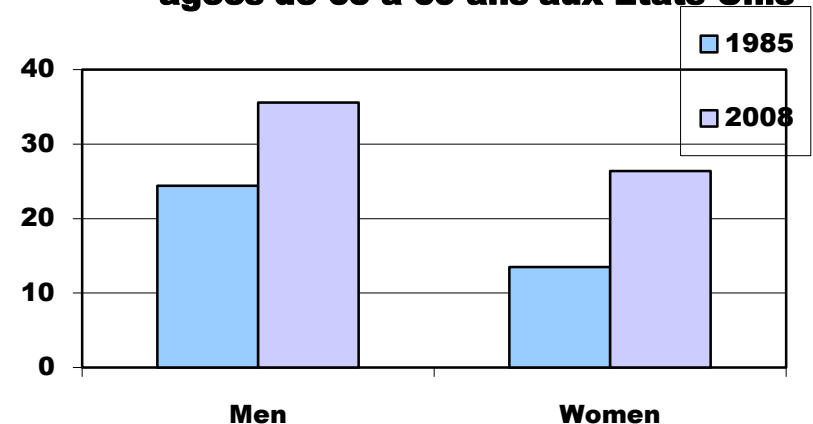
Taux d'activité des personnes âgées de 55 à 64 ans et de 65 à 69 ans aux États-Unis



Taux d'activité des personnes âgées de 55 à 64 ans aux États-Unis



Taux d'activité des personnes âgées de 65 à 69 ans aux États-Unis



Pourquoi les travailleurs âgés ont besoin de travailler

- Avantage pour les employeurs: les travailleurs âgés sont très impliqués, ils connaissent très bien l'entreprise et ont un savoir-faire connexe.
- Une vie active plus longue signifie plus de temps pour épargner et plus de gains.
- Augmentation des prestations de sécurité sociale: ceux qui attendent jusqu'à l'âge de 70 ans pour toucher leur pension reçoivent presque le double de ce qu'ils auraient reçu s'ils l'avaient touchée à l'âge de 62 ans.
- La hausse de l'activité des travailleurs âgés offre de nombreux avantages pour la société:
 - Baisse du ratio de dépendance économique et hausse des recettes fiscales
 - C'est capital dans certains secteurs de l'économie, comme les soins de santé.

Incidence du fléchissement de l'économie sur les travailleurs âgés

- Une fois qu'ils sont au chômage, les travailleurs âgés y restent généralement plus longtemps que les jeunes travailleurs.
- 65% des travailleurs âgés de 45 ans et plus prévoient de retarder leur départ à la retraite et de travailler plus longtemps si l'économie ne se redresse pas (enquête de l'AARP, octobre 2008).
- Les travailleurs retardent apparemment l'âge du départ à la retraite: 44% de l'ensemble des hommes âgés de 63 ans étaient actifs en 2000, ce pourcentage est passé à 52,2% en 2008.

Facteurs contribuant à l'accroissement de la main-d'oeuvre composée d'Américains âgés

- Comprennent les politiques publiques qui ont réduit les éléments de la fiscalité qui dissuadaient de continuer à travailler et ont contribué à accroître le taux d'activité:
 - Hausse du bilan éducationnel et amélioration de la santé
 - Stagnation de la couverture des retraites et passage de régimes à prestations définies à des régimes à cotisations définies
 - Loi de 1967 sur la discrimination dans l'emploi
 - Relèvement de l'âge normal de la retraite
 - Modifications apportées à la sécurité sociale en 1983
 - Loi de 2000 sur la liberté de travailler des citoyens âgés
 - Loi de 1990 sur les Américains handicapés.

Discrimination fondée sur l'âge dans l'emploi

- > 60% des travailleurs âgés de 45 à 74 ans estiment que de nos jours, les travailleurs sont confrontés à la discrimination fondée sur l'âge sur le lieu de travail (enquête Staying Ahead of the Curve de l'AARP, 2007).
- > Les plaintes pour discrimination fondée sur l'âge semblent suivre l'évolution de l'économie: durant l'exercice fiscal 2008, ces plaintes ont augmenté de 29% par rapport à l'exercice précédent.
- > Loi Lilly Ledbetter de 2009: la modification législative qui en résulte peut s'appliquer aux actions en justice pour discrimination fondée sur l'âge.

Flexibilité du lieu de travail

- Le besoin de flexibilité est de plus en plus grand:
 - 60% des couples mariés constituent des ménages à double source de revenus
 - 60% des soignants sont employés en dehors de chez eux
 - Plus de la moitié des travailleurs salariés abandonnent une partie de leur rémunération ou de leur temps de vacances pour s'occuper de leurs enfants lorsqu'ils sont malades.
- Moins de 30% des travailleurs bénéficient d'horaires de travail flexibles.
- Moins de 5% des travailleurs travaillent à domicile au moins trois jours sur cinq par semaine.
- Le départ progressif à la retraite, s'il était plus souvent possible, pourrait encourager les travailleurs âgés à prendre leur retraite plus tard.

Position de l'AARP sur les possibilités de travail flexible

- Les employeurs du secteur public et du secteur privé devraient être encouragés à offrir plus de possibilités de travail flexible.
- Les possibilités de travail flexible devraient être utilisées à la place des licenciements chaque fois que cela est faisable.
- Les employeurs devraient adopter des programmes de départ progressif à la retraite qui:
 - encouragent les employés à travailler au-delà de la période à laquelle ils prendraient normalement leur retraite
 - préservent l'adéquation de la retraite et des prestations de retraite des employés.

Récapitulatif: recommandations sur la politique publique à suivre

- Réduire les obstacles au départ progressif à la retraite
- Améliorer l'éducation financière
- Renforcer la Loi sur la discrimination fondée sur l'âge dans l'emploi pour offrir une meilleure protection contre cette discrimination à l'embauche.