

POPULATION ET TRAVAIL

Dynamiques démographiques et activités

*Colloque international d'Aveiro
(Portugal, 18-23 septembre 2006)*



ASSOCIATION INTERNATIONALE DES DÉMOGRAPHES DE LANGUE FRANÇAISE
A I D E L F – 133, boulevard Davout – 75980 Paris Cedex 20 (France)
<http://www.aidelf.org> – Courriel : aidelf-colloque2006@ined.fr

Les contradictions du vieillissement de la population active en Italie

Giuseppe GESANO

Istituto di Ricerche sulla Popolazione e le Politiche Sociali, Consiglio Nazionale delle Ricerche, Rome

Francesca RINESI*

Doctorat en Démographie, Université de Rome « La Sapienza ».

1. Introduction

L'âge moyen des travailleurs en Italie est passé de 37,1 ans en 1991 à 40,0 ans en 2004. Des facteurs démographiques et d'autres liés aux comportements de la population envers le travail ont provoqué ce vieillissement. Ce dernier, en effet, s'inscrit dans un vieillissement plus général de la population, qui a augmenté la proportion de la population âgée 65 ans et plus jusqu'à 20% du total. Dans la même période, beaucoup de choses ont changé dans les attitudes des personnes envers le travail et dans le fonctionnement du marché qui le concerne, et ceci s'est traduit par des modifications importantes dans la participation au travail par genre et par âge, aussi bien que dans les conditions d'emploi ou de chômage.

Le vieillissement de la force de travail est encore un aspect peu considéré par les sujets politiques nationaux et supranationaux. Les Conseils européens de Lisbonne (2000) et de Stockholm (2001) ont abordé cette question dans le cadre plus général de la compétitivité globale et des équilibres sociaux et financiers. Ils ont notamment mis en place le but d'élever d'ici 2010 à 50% le taux d'emploi des 55-64 ans, lorsque en 2004 le taux moyen de l'Union à quinze était de 7 points en dessous et il y avait des états membres, parmi lesquels l'Italie, ayant des taux d'emploi des personnes âgées d'environ 20 points en dessous. Alors que le vieillissement de la population emporte la nécessité de revoir les rapports économiques entre les générations, le vieillissement de la force de travail produit des torsions dans l'apparat productif aussi bien au niveau général que dans chaque entreprise, avec des conséquences sur les coûts de production et sur la capacité d'innover [Ocde-Oecd, 1998]. En Italie, toutes ces préoccupations ont été exprimées par les trois acteurs sociaux : l'État, les syndicats ouvriers et les organisations patronales, qui ont quelquefois indiqué des parcours vertueux, pendant que, au contraire, les travailleurs et les employeurs ont suivi surtout leur intérêt immédiat, souvent favorisés en leurs choix par des interventions publiques peu prévoyantes.

Notre étude se propose d'illustrer l'évolution du vieillissement de la force de travail en Italie à partir des années '90 et jusqu'aux données les plus récentes des enquêtes Istat, en analysant ses différents aspects et composantes (§ 2). Nous essayerons aussi de donner une idée des réactions des différents sujets sociaux qui sont impliqués dans le marché du travail (§ 3). Dans ce cadre, il est important d'analyser les changements individuels de condition de travail qui se sont produits d'une année sur l'autre : ce sera possible en utilisant les données des flux tirées de la section panel des enquêtes Istat. Notre attention portera surtout sur les changements subis par les travailleurs et les chômeurs en âge mûr et avancé (§ 4).

* L'étude a été produite par les deux auteurs indistinctement, mais les élaborations et le texte du paragraphe 4 sont dus en particulier à F. Rinesi.

2. Les dynamiques récentes dans le marché du travail en Italie

En onze ans, entre 1993 et 2004, le marché du travail en Italie a vieilli d'environ un an pour les hommes et de deux ans pour les femmes (Tableau 1). Le vieillissement a eu une composante démographique due au renouvellement et au vieillissement des générations, et une composante liée au fonctionnement du même marché du côté de la demande et de l'offre de travail, qui se sont transformées en emploi ou chômage. C'est surtout l'âge moyen des chômeurs qui a le plus vieilli (+4,3 ans pour les hommes et +4,2 ans pour les femmes), en indiquant un changement important dans la présence du chômage par âge.

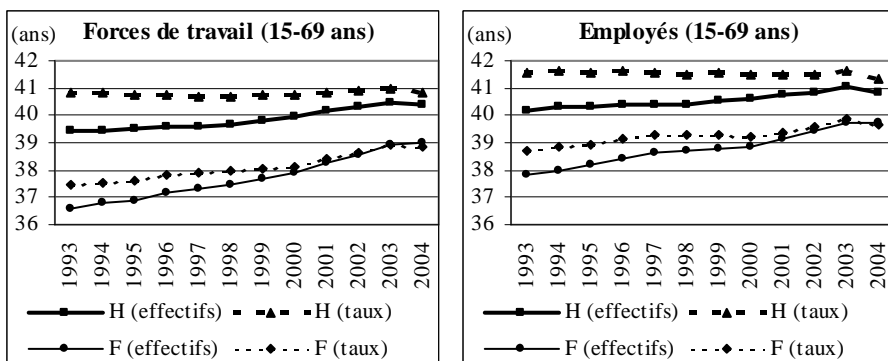
TABLEAU 1 : ÂGE MOYEN PAR GENRE ET EFFECTIFS DES AGRÉGATS EN ÂGE 15-69 ANS : ITALIE, 1993, 2000 ET 2004

Agrégats en âge 15-69 ans	Âge moyen (ans)						Effectifs (H + F ; 000)		
	Hommes			Femmes			1993	2000	2004
	1993	2000	2004	1993	2000	2004			
Population	40,3	41,4	41,9	41,2	42,1	42,7	42.211	41.508	41.893
Force de travail	39,4	39,9	40,4	36,6	37,9	39,0	20.987	21.214	22.441
Employés	40,2	40,6	40,9	37,8	38,9	39,7	23.231	23.593	24.395
Chômeurs	29,4	31,7	33,7	28,9	31,4	33,1	2.244	2.379	1.954

Source : élaborations sur données estimées à partir des enquêtes Istat, Forces de travail.

Les effets des deux composants sont bien illustrés dans les graphiques de Figure 1. Pour les hommes, le vieillissement est dû presque entièrement au facteur démographique, du moment que l'âge moyen calculé sur les taux spécifiques n'a pas beaucoup changé et, pour les employés, il s'est un peu réduit. Pour les femmes, au contraire, le vieillissement est dérivé de la dynamique de la population et des changements d'attitude et de comportement sur le marché du travail, qui ont modifié les taux de participation et d'emploi féminins par âge.

FIGURE 1 : ÉVOLUTION RÉELLE (CALCULÉE SUR LES EFFECTIFS) ET FICTIVE (CALCULÉE SUR LES TAUX SPÉCIFIQUES) DE L'ÂGE MOYEN DE LA FORCE DE TRAVAIL ET DES EMPLOYÉS, PAR GENRE : ITALIE, 1993-2004



En effet, les âges moyens à l'entrée dans le marché du travail et dans l'emploi et ceux de sortie n'ont pas vraiment changé pour les hommes. Pour les femmes, l'âge moyen d'entrée en activité a augmenté de 1,7 ans et celui dans le première emploi de 0,4 ans, tandis que les âges moyens de sortie de l'emploi ou du marché ont augmentés de plus de 1,5 ans. Par conséquent, les durées moyennes de l'emploi ou de la vie active ont peu changé si on les calcule par

différence entre les âges moyens respectifs à l'entrée et à la sortie, mais elles se sont réduites de plus d'un an pour les hommes et ont augmenté de plus de deux ans pour les femmes, si on les calcule comme taux totaux d'emploi ou d'activité. Il reste la durée réduite de la présence des femmes italiennes sur le marché du travail : un peu plus de 20 ans dans l'emploi et moins de 25 ans en activité, selon la somme réduite des taux spécifiques respectifs.

Les deux composantes, démographique et comportementale, ont contribué à l'évolution des effectifs en activité et en emploi et, par conséquent, des actifs au chômage. Malgré que la population totale 15-69 ans ait un peu reculé entre 1993 et 2004 (-317 milliers ou -0,8%), la population active a augmenté d'environ 1,1 millions (+5%) et l'emploi a augmenté de 1,5 millions (+7%). En même temps, le chômage s'est réduit d'environ 300 milliers (-13%). Une partie de ces soldes vient des modifications intervenues dans la structure interne de la population en âge de travail, qui a vieilli, et dont le gros des effectifs a été transféré dans les groupes d'âge central, où les taux d'activité et d'emploi sont plus élevés et ceux du chômage plus bas [Contini et Trivellato, 2005 : 26].

Avec un simple modèle de répartition en composantes, il est possible d'estimer la contribution des différents facteurs aux variations d'une année sur l'autre des effectifs soit dans l'emploi, soit dans le chômage. Il s'agit d'une composante démographique liée aux variations de la dimension et de la structure interne de la population âgée de 15 ans et plus, d'une composante qui dérive des variations des taux de participation au marché du travail, spécifiques par genre et par groupes d'âge, et d'une autre composante qui vient des variations de réponse du marché à l'offre de travail et qui est mesuré par les variations des taux d'emploi ou de chômage, spécifiques par genre et groupes d'âge. Une contribution mixte se produit aussi par les variations simultanées des trois composantes simples, mais sa dimension est toujours petite. Dans la Figure 2, ces contributions sont visualisées avec des histogrammes proportionnels à leur dimension en milliers. Le Tableau 2, au contraire, donne le pourcentage, dans chaque période, des contributions qui ont le même signe du solde, en les rapportant à leur total.

Il est évident que l'effet population a joué un rôle non négligeable dans les augmentations des employés¹ et, en partie, dans les réductions des chômeurs. En particulier, la composante démographique va augmenter sa contribution dans la croissance du nombre des employés dans les années les plus récentes, alors que son rôle est devenu négligeable dans les réductions des chômeurs.

L'effet participation au marché du travail a toujours contribué, de façon importante et cohérente, aux variations du nombre des employés : négatives (dans les deux premiers passages) ou positives (sauf entre 2003 et 2004), quand sa réduction s'est opposée à une augmentation du nombre des employés due prioritairement aux facteurs démographiques, puis à des taux spécifiques d'emploi plus élevés. La nature plus conjoncturelle du chômage a fait dépendre ses variations surtout des variations du taux spécifique correspondant, en

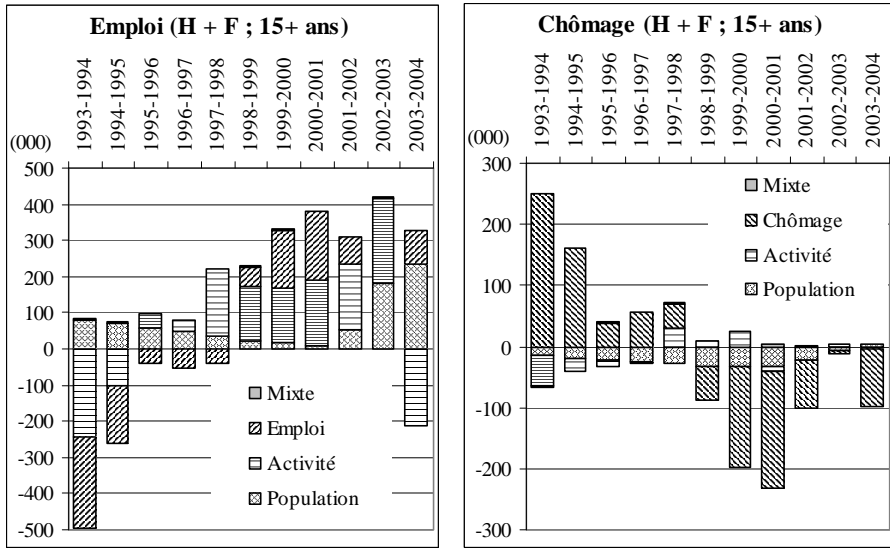
¹ On discute sur les effets que l'immigration et les régularisations du travail étranger peuvent avoir eu dans la montée récente du nombre des actifs et des employés. Avec beaucoup d'approximation, il est possible d'estimer à 950 milliers (495 milliers d'hommes et 455 milliers de femmes) le solde migratoire 1999-2004 en âge central de travail (20-59 ans à la fin de la période). En appliquant à ces estimations les taux d'activité et d'emploi 2004, spécifiques par genre et groupe d'âge, on peut estimer le nombre des actifs et des employés dû aux immigrés : 706 milliers d'actifs (424 milliers d'hommes et 282 milliers de femmes) ; 632 milliers d'employés (389 milliers d'hommes et 243 milliers de femmes). Il s'agit d'estimations au minimum, parce que les taux d'activité et d'emploi des immigrés sont plus élevés que ceux des italiens, surtout pour les hommes : le tableau compare les taux standardisés d'activité, d'emploi et de chômage, calculés sur les données du recensement 2001, entre les italiens et les résidents en Italie, citoyennes d'un des pays à fort pression migratoire.

	Population en âge 15-64 ans	Hommes		Femmes	
		Italiens	Étrangers	Italiennes	Étrangères
Taux d'activité		72,9	81,6	49,4	52,9
Taux d'emploi		65,9	74,1	42,1	42,4
Taux de chômage		7,0	7,6	7,3	8,9

Sur ce sujet, pour une perspective comparative entre le pays européens voir Feld, 2005.

augmentation quand le nombre des chômeurs a augmenté (entre 1993 et 1998), en réduction quand il s'est réduit (à partir de 1998).

FIGURE 2 : COMPOSANTES DE LA VARIATION ANNUELLE DES EFFECTIFS EMPLOYÉS OU EN CHÔMAGE : ITALIE, 1993-2004, HOMMES ET FEMMES, ÂGE 15 ANS ET PLUS



TABEAU 2 : SOLDE ANNUEL DE L'EMPLOI ET DU CHÔMAGE ET POURCENTAGES DE CONTRIBUTION DES EFFETS DOMINANTS : ITALIE, 1993-2004, HOMMES ET FEMMES, ÂGE 15 ANS ET PLUS

	Valeurs absolues (000)		Pourcentages sur la somme des effets dominants			
	Solde	Somme des effets dominants	Population	Taux d'activité	Taux d'emploi ou de chômage	Mixte
<i>Emploi, H+F, 15+ ans</i>						
1993-1994	-411	-494	-	49,4	50,6	-
1994-1995	-189	-262	-	38,4	61,6	-
1995-1996	59	97	60,2	38,1	-	1,7
1996-1997	27	82	62,2	36,9	-	0,9
1997-1998	180	220	15,3	84,7	-	-
1998-1999	228	228	9,8	66,2	23,7	0,2
1999-2000	330	330	5,5	44,8	49,5	0,2
2000-2001	381	382	1,8	47,9	50,3	-
2001-2002	311	311	17,5	57,3	25,1	0,1
2002-2003	422	422	43,1	55,0	1,5	0,4
2003-2004	114	328	71,3	-	28,7	-
<i>Chômage, H+F, 15+ ans</i>						
1993-1994	183	250	-	-	100,0	-
1994-1995	120	162	-	-	100,0	-
1995-1996	6	39	-	-	97,4	2,6
1996-1997	28	56	-	-	98,9	1,1
1997-1998	44	72	-	42,8	55,2	2,0

1998-1999	-79	-87	38,0	-	62,0	-
1999-2000	-174	-197	17,2	-	82,7	0,1
2000-2001	-227	-232	13,7	3,3	83,0	-
2001-2002	-100	-101	22,6	-	77,4	-
2002-2003	-8	-12	49,9	-	50,1	-
2003-2004	-95	-98	-	3,1	96,4	0,5

N.B. : - = composante avec le signe inverse à celle de la somme des effets dominants.

Source : élaborations sur données tirées des enquêtes Istat, Forces de travail.

Dans l'ensemble de l'emploi masculin, la dynamique démographique a toujours joué un rôle positif, alors que les reculs des années '90, comme les augmentations d'après 1998, ont été déterminés par les effets du même signe des variations des taux spécifiques d'activité plus que par celles des taux d'emploi. Pour les femmes, leur participation au marché du travail a augmenté chaque année de la période, excepté la première et la dernière ; pour elles, la contribution des variations démographiques a été plus faible et contradictoire, mis à part les dernières années. En résumant, les variations concernant l'ensemble de l'emploi dans la période ont été déterminées surtout par les variations de la participation au marché, c'est à dire par l'attraction ou la répulsion que ce dernier a exercé sélectivement sur les hommes et les femmes des divers âges. Les facteurs démographiques et surtout le vieillissement de la population en âge de travail ont contribué significativement à l'augmentation de l'emploi masculin à cause du déplacement des générations les plus nombreuses dans les groupes d'âge où les taux d'emploi sont les plus élevés. Ça n'est pas le cas pour les femmes, parce qu'elles sont encore en train d'augmenter leur participation et emploi dans les âges mûrs et avancés.

Dans ces âges de la maturité et de la première vieillesse, c'est à dire entre 50 et 70 ans, les variations des effectifs et de la structure interne de la population ont généré des variations de l'emploi importantes pour les hommes, plus faibles pour les femmes, dans tous les cas avec une contribution négative jusqu'en 1995, ensuite positive. En effet, à partir de 1995, l'entrée des générations nées après la deuxième guerre mondiale est en train de causer une augmentation importante de la population dans ces âges. Sa conséquence sur les agrégats du marché du travail varie selon les taux d'activité, d'emploi ou de chômage, spécifiques par genre et âge, avec les taux féminins d'activité et d'emploi qui ont augmenté en mesure importante dès 1994, c'est à dire après la première intervention législative sur l'âge minimal à la retraite², et ceux masculins qui, au contraire, ont continué à descendre jusqu'en 1998. Pour ce qui concerne les chômeurs en ce groupe d'âge, il faut remarquer que leur petit nombre a augmenté d'une année à l'autre jusqu'en 1999, surtout pour les hommes, en témoignant ainsi la diffusion de ce problème aussi dans les classes d'âge mûr et avancé, où il est beaucoup plus difficile de sortir de cette condition. Nous reprendrons cet argument plus loin avec une analyse des flux à partir des données individuelles suivies.

Le renouvellement des générations dans la population en âge de travail pose des problèmes qui sont surtout liés à la dimension variable des effectifs, mais il donne aussi des changements qui peuvent se tourner en positif, comme un niveau d'instruction croissant ou une attitude plus déterminée des femmes à rester dans le marché officiel du travail. Le Tableau 3 présente des exemples qui comparent entre elles soit des générations jeunes soit des générations mûres. Les données sont tirées des enquêtes Istat sur les forces de travail de 1993, 1998 et 2003 ; leur lecture doit être faite en comparant entre les lignes les différentes valeurs

² Cette réforme, approuvée en 1992 et appelée brièvement « Réforme Amato », a imposé, entre autres, la croissance progressive de l'âge minimal pour la retraite-vieillesse jusqu'à 60 ans pour les femmes et 65 ans pour les hommes et de la durée minimale de la contribution de 15 à 20 ans à l'âge minimal de 57 ans. En même temps, les droits des employés dans le public ont été réduits à ceux des privés.

que les générations ont présenté à l'âge 30-34 ans ou à l'âge 50-54 ans pour ce qui concerne leur effectif, leur niveau d'instruction par genre, et leurs taux féminins d'activité ou de chômage.

Le passage à l'âge de 30 ans des générations du baby-boom est bien mise en évidence par la montée et puis la réduction des effectifs : il faut remarquer qu'après 1964 la dimension des générations nées en Italie a été presque toujours décroissante jusqu'au milieu des années '90, et qu'on peut attendre des augmentations des effectifs en jeune âge de travail seulement si les générations se sont enrichies entre-temps par l'arrivée des immigrés étrangers. En âge 50-54 ans sont passées les générations nées pendant et après la deuxième guerre mondiale, en apportant une certaine augmentation des effectifs : les générations suivant le boom de l'après-guerre ont été presque constantes à la naissance jusqu'à la fin des années '50, mais leur survivance s'est améliorée progressivement, de sorte que leur passage à 50 ans pourra résulter croissant. Après 2010, les générations du baby-boom entreront dans l'âge de la maturité et la croissance de leurs effectifs provoquera un vieillissement encore plus évident de la force de travail.

TABLEAU 3 : EFFECTIFS, NIVEAU D'INSTRUCTION MOYEN PAR GENRE ET TAUX FÉMININS D'ACTIVITÉ ET DE CHÔMAGE À 30-34 ET 50-54 ANS, POUR QUELQUES GÉNÉRATIONS : ITALIE

Année de naissance	Effectifs (000)	Niveau d'instruction (ans)		Taux féminins (%)	
		Hommes	Femmes	Activité	Chômage
Génération jeunes :		Valeurs calculées à 30-34 ans			
1959-1963	4.281	10,2	10,1	61,5	12,1
1964-1968	4.682	10,5	10,7	65,1	14,8
1969-1973	4.572	10,9	11,3	69,3	11,0
Génération mûres :		Valeurs calculées à 50-54 ans			
1939-1943	3.606	8,0	7,1	37,5	4,6
1944-1948	3.622	9,1	8,0	40,7	6,0
1949-1953	3.722	9,8	9,0	50,9	4,5

Source : élaborations sur données tirées des enquêtes Istat, Forces de travail.

La progression du niveau d'instruction³ est claire et spécialement évidente pour les femmes jeunes et en âge mûr. Chez les jeunes, les hommes ont été dépassés par les femmes, qui ont atteint les diplômes universitaires dans une proportion supérieure à 15% (12% pour les jeunes hommes). À l'âge 50-54 ans, la croissance du niveau moyen d'instruction est surtout attribuable à l'introduction, au début des années '60, de l'école moyenne obligatoire, qui a intéressé sélectivement les générations nées avant et après 1948 environ.

Il est possible de mesurer l'impact de ces améliorations du niveau d'instruction sur la participation au marché du travail par des modèles usuels de standardisations. Avec les effectifs de 2003 et les taux d'activité contemporains, spécifiques par genre, âge et niveau d'instruction, les variations de la structure de la population par niveau d'instruction qui sont intervenues entre 1993 et 2003 ont apporté plus d'un million d'actifs supplémentaire (+4,4%) : 941 milliers de femmes (+9,9%) et 127 milliers d'hommes (+0,9%). Mais, à cause de la diminution parallèle des taux d'activité parmi les jeunes hommes, l'effet a été négatif pour eux dans le groupe d'âge 15-29 ans (-4,4%), alors que pour les hommes de 50 ans et plus il a été de +148 milliers (+4,4%). Pour les femmes, le gros de l'impact a concerné les âges centraux de

³ Le niveau moyen d'instruction a été évalué par l'attribution d'une durée fixe à chaque diplôme atteint : 5 ans au premier niveau (pareil à l'ancien « certificat d'étude » français) ; 8 ans au deuxième (pareil au « BEPC » en France) ; 11 ans aux diplômes techniques sans accès à l'université ; 13 ans aux autres diplômes secondaires ; et 17 ans à tous les diplômes universitaires.

30 à 49 ans (+608 milliers ou +11,2%), mais les femmes actives âgées 50 ans et plus ont reçu une contribution de +319 milliers (+18,5%) seulement par le changement intervenu dans leur composition par niveau d'instruction.

Le chômage aussi a vécu des effets différents selon le niveau d'instruction. La hausse des dernières années '90 et la baisse des premières années 2000 ont touché les générations de façon différente en fonction du genre, de l'âge et du niveau d'instruction : la hausse a concerné davantage les niveaux d'instruction les plus bas et, pour les hommes, les actifs entre 30 et 44 ans ayant un diplôme technique sans accès à l'université ; la baisse a exclu, en comparaison, les hommes et les femmes ayant le diplôme pareil au BEPC, et elle a favorisé les diplômes des deux types d'écoles supérieures, surtout chez les jeunes femmes, et les diplômes universitaires à tous les âges des femmes.

En résumant, les modifications qualitatives de l'offre du travail, ici mesurées par les niveaux d'instruction, ont permis une participation au marché plus diffusée parmi les femmes et, en particulier, ont contribué à les retenir en activité aussi en âge central et avancé. Pour les jeunes filles, mais surtout pour les hommes, l'effet de leur meilleure instruction sur leur emploi a joué à travers l'incidence différentielle du chômage, qui a favorisé l'emploi des plus hauts niveaux dans la phase critique jusqu'en 1998, aussi bien que dans la reprise économique suivante.

Du côté de la demande, la flexibilisation du travail a changé sensiblement la structure de l'emploi. À partir des précédentes formes de travail faussement non-salarié (le contrat de collaboration coordonnée et continue ou certains contrats de missions, tous les deux ayant des limites légaux à leur application) et de règles particulières à l'entrée (contrat formation-travail pour jeunes gens de moins de 30 ans), une loi, approuvée en 1997 et nommée « Paquet Treu » du nom du ministre du travail du gouvernement de centre-gauche de l'époque, avait étendu leur application en introduisant aussi des nouvelles formes de rapports de travail. Celles-ci ont été encore multipliées et étendues dans leur application par une loi approuvée par le gouvernement de centre-droite en 2003⁴.

TABLEAU 4 : TRAVAIL NON-SALARIÉ OU SALARIÉ AVEC DES LIMITATIONS DE DURÉE OU D'HORAIRE PAR GROUPE D'ÂGE : ITALIE, 1993-2003 (H+F ; % SUR LES TOTAUX CORRESPONDANTS)

Groupe d'âge (ans)	Travail non-salarié (% de l'emploi total)			Travail salarié à (% du travail salarié total)					
				Temps déterminé			Horaire partiel		
	1993	1998	2003	1993	1998	2003	1993	1998	2003
15-29	20,2	20,1	19,0	...	17,4	19,9	...	8,9	9,2
30-49	26,6	26,8	26,1	...	6,2	7,7	...	6,8	8,8
50 et plus	43,1	42,1	37,4	...	4,9	5,3	...	6,7	7,4
Total	28,5	28,4	27,2	6,2	8,9	9,9	5,4	7,3	8,5

Source : élaborations sur données tirées des enquêtes Istat, Forces de travail.

L'évolution jusqu'en 2003 de quelques indicateurs indirects de la présence de formes de contrats « atypiques » est présentée dans le Tableau 4. Tandis que le travail non-salarié s'était un peu réduit, surtout à cause d'une réduction des exploitants agricoles âgés encore en cours (-19% entre 1993 et 1998 ; -26% entre 1998 et 2003), les formes d'emploi limitées en durée du contrat ou en horaire hebdomadaire s'étaient répandues, en particulier chez les femmes et les jeunes travailleurs. Ce n'était pas encore une « précarisation » diffusée de la main d'œuvre,

⁴ Cette loi est indiquée officiellement comme loi 30/5.2.2003, mais ses auteurs persistent à l'appeler « Loi Biagi » en la faisant dériver du *Livre blanc sur le marché du travail en Italie*, préparé en 2001 sous la direction de l'économiste Marco Biagi, qui ensuite fut assassiné par les « Brigade Rosse » en mars 2002.

et il faut reconnaître que cette flexibilisation du marché du travail a bien aidé la demande à croître pendant la reprise économique à partir de 1998.

Les évolutions successives, mesurées sur les données de 2005, ont fait que, maintenant, un travailleur salarié sur dix et une travailleuse salariée sur sept travaillent avec un contrat temporaire, et qu'un/e employé/e sur cinq travail à temps partiel (jusqu'à trente heures hebdomadaires). Cette situation est bien différente par genre et âge : l'emploi à temps partiel est diffusé chez les femmes employées de tous âges beaucoup plus que chez les hommes dans les mêmes groupes d'âge, en faisant entrevoir des attitudes différentes par genre aussi dans l'offre de travail ; les contrats temporaires sont plus diffusés chez les jeunes, mais la précarisation du travail a augmenté également dans les autres groupes d'âge pour l'entrée tardive des jeunes générations dans le marché du travail et pour leur permanence en ces types de rapport, aussi bien que pour la transformation à tous âges d'une partie des contrats de travail sans limitation de durée en quelques formes atypiques de contrat⁵.

De cette façon, la composante démographique, avec ses renouvellements et ses déplacements de générations a contribué elle-même aux changements de la structure de l'emploi. Mais il peut craindre que les jeunes générations qui viennent d'être employées avec ces contrats « atypiques » resteront longtemps précaires. La flexibilisation des travailleurs en âge mûr, d'autre part, entraîne un risque plus élevé de sortir du marché du travail avant le moment donné.

3. Les réactions des acteurs sociaux

La conscience du vieillissement de la force de travail est encore faible et peu diffusée parmi les acteurs macros et micros du marché du travail. Les premières – c'est à dire le gouvernement, les syndicats ouvriers et les organisations des employeurs – ont appuyé leur attention surtout sur les conséquences du vieillissement démographique sur le système des pensions et, en particulier, sur la prévoyance sociale. Plusieurs changements sont intervenus pendant les années '90 et plus récemment, en modifiant les règles d'âge ou de séniorité pour aller à la retraite, aussi bien que le mécanisme et le rapport entre rétributions et pensions. Les employeurs, d'un côté, et les travailleurs, de l'autre, ont dû raccorder l'application de ces nouvelles règles, bien que échelonnée dans le temps, avec les difficultés qui ont découlé des bilans publics réduits par les critères de Maastricht et suivants et de la chute de compétitivité du système productif italien devant la globalisation et la concurrence des nouveaux producteurs de l'Asie.

Depuis 1992, les réformes du système des pensions publiques sont en train de porter progressivement à 65 ans pour les hommes et 60 ans pour les femmes l'âge normal pour la retraite-vieillesse et à 40 les années de contribution nécessaires pour la retrait-ancienneté, à l'âge minimal de 57 ans. Plus récemment, avec le but de limiter les retraites d'ancienneté les employés du secteur privé qui mûrissent entre 2004 et 2007 l'ancienneté minimale avant l'âge pour la retraite-vieillesse ont eu la possibilité de rester au travail deux ans encore, en gagnant en argent leurs retenues sociales. En revanche, nous pouvons remarquer l'absence des mesures du gouvernement adressées à la permanence au travail des travailleurs âgés selon les indications de plusieurs sommets politiques (par exemple, les G8 de Montréal 2002 et de Londres 2005) ou économiques, et à la prolongation de la vie active selon les principes du « vieillir en restant actif » [Oms, 2002].

⁵ Cette transformation peut avoir impliqué pas mal de travailleurs âgés de l'industrie. En effet, la proportion des travailleurs non-salariés âgés de 55 ans et plus a augmenté dans ce secteur de 43% en 1997 à 50% en 2004. Parallèlement, mais pour tous les employés plus âgés, la proportion des contrats à temps déterminé et de ceux à horaire réduit a presque doublé.

Presque tous les acteurs du marché du travail sont d'accord sur l'exigence d'élever l'emploi dans les âges mûrs et lors de la première vieillesse pour affronter, d'une part les défis des équilibres de la prévoyance sociale, d'autre part ceux de la productivité du système productif avec une population qui vieillit rapidement. Mais des différences émergent dans la mesure, le temps et les moyens des interventions destinés à cette fin. Il s'agit des différences qui viennent des réactions particulières des différents acteurs devant des changements des règles, en cours ou encore à venir, qui vont modifier des comportements et des attentes habituelles. Cela comporte des contradictions quelquefois frappantes entre les affirmations de principe et les actions courantes, surtout celles au niveau individuel.

Les lignes directrices du gouvernement de centre-droite, qui a gouverné l'Italie entre mai 2001 et mai 2006, sont contenues dans le Plan National d'Action pour l'Emploi 2004 (NAP). À propos du travail des personnes âgées, il rappelle que la « ... Réforme Biagi prévoit plusieurs interventions qui, directement ou indirectement, sont finalisées à encourager la permanence ou le retour des personnes de cinquante ans et plus dans le marché du travail » [Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, 2004 : 13]. Parallèlement, la réforme du système des retraites de 2004 a introduit pour les employés âgés du secteur privé les facilités temporaires à rester que nous avons citées plus haut. De plus, le NAP attribue aux programmes de formation permanente des effets positifs pour l'emploi des personnes âgées.

Dans le programme de la coalition de centre-gauche qui a gagné les récentes élections politiques, l'allongement de la vie active est considéré comme physiologique en raison des incréments de la vie moyenne et des modifications des rapports entre temps de vie et temps de travail. Cet allongement sera favorisé par des systèmes de contribution fictive pour les travailleurs qui restent au travail, aussi bien que par des allègements fiscaux pour les employeurs qui maintiennent au travail leurs employés de plus de cinquante ans. Ceci devra être suivi par des politiques visant au « vieillissement actif », en développant en particulier un environnement plus favorable à l'emploi des personnes en âge mûr avec des schémas mixtes pension-salaire, des horaires réduits et des cours permanents de mise à jour [L'Unione, 2006 : 171].

Ces programmes et ces politiques ne diffèrent donc pas beaucoup entre droite et gauche, mais l'attention au problème ne semble pas prioritaire pour les deux, et les mesures proposées, même si elles vont dans la bonne direction, semblent craindre de trop déranger les « droits acquis » et les attentes des travailleurs âgés en regard de leur retraite. En outre, les deux coalitions, dans leur période de gouvernement, ont bien souvent accordé aux employeurs en crise le recours à la « Caisse intégration des salaires » et à des formes de retraite anticipée.

Les principaux syndicats ouvriers ont souligné que le vieillissement de la population a créé un nouveau cadre dans les rapports entre travail et non-travail, mais ils refusent des allongements automatiques de la vie active, surtout s'ils sont imposés par la loi [Visentini, 2006 : 189-191]. Dans leurs documents officiels, une attitude défensive prévaut, en insistant pour une application différé dans le temps des mesures approuvées au bout des années '90 et évoquant au plus la libéralisation de l'âge à la retraite [Cgil, Cisl, Uil, 2004].

Les employeurs, de leur côté, ont souvent affirmé dans leurs associations la nécessité de renvoyer l'âge minimal à la retraite, mais il y a eu beaucoup de crises et de restructurations industrielles qui ont débauché les travailleurs les plus âgés⁶. Dans les documents officiels et surtout dans les études et les articles du côté patronal sur ce sujet on assiste à une prise de conscience croissante de la dyscrasie entre les principes affirmés par les organisations collectives et le comportements réels de nombre d'associés, qui sont peu convaincus ou tout à fait contraire à retenir leurs employés plus âgés. On réclame surtout pour la carence

⁶ Sur ce sujet, voir les considérations développées à la fin d'une étude pour le Ministère du Travail sur les choix travail/retraite des personnes âgées [CeRP & LABORatorio R. Revelli, 2003 : 115-116].

d'interventions politiques dans ce domaine, mais on note aussi la résistance des employeurs à organiser des cours de mise à jour adressés spécifiquement aux travailleurs âgés⁷.

4. Les conséquences sur le comportement des travailleurs âgés

Les changements concernant les règles de la retraite et ceux dus aux restructurations du système productif sont entrés en collision avec les attentes et les décisions des travailleurs pour rester ou sortir du marché du travail. De l'autre côté, la facilité ou la difficulté d'emploi ont rendu concrètes ces décisions en passant – s'il le fallait – à travers le chômage. Il est donc nécessaire d'analyser ce qui c'est passé au niveau individuel dans les transformations qui se sont produites sur le marché du travail italien dans les dix dernières années.

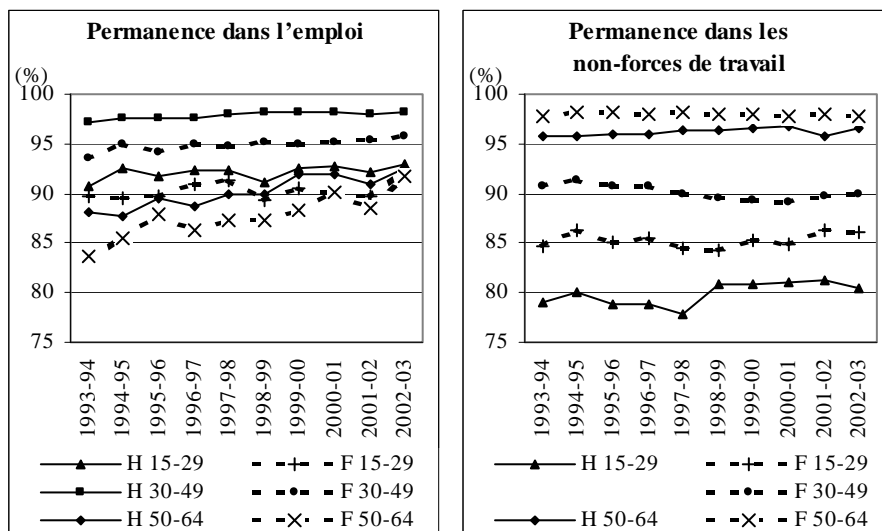
L'étude des données de stock des principaux agrégats du marché du travail ne permet pas de parvenir à une analyse exhaustive de son fonctionnement. En effet, cette perspective nous cache les dynamiques des flux d'entrée et de sortie de ces agrégats. Par conséquent, afin d'étudier la mobilité des travailleurs dans le marché du travail italien on a fait appel à la construction des matrices de transition entre les conditions professionnelles (employé, demandeur d'emploi et non-force de travail) d'une année à l'autre, entre 1993 et 2003.

Le plan d'échantillonnage utilisé par l'Istat dans son enquête sur les forces de travail prévoit que la moitié des familles qui font partie d'un échantillon sont interviewées de nouveau un an après [Istat, 2002]. Grâce à ces données, on peut calculer les probabilités de transition d'une condition à l'autre et de permanence dans la même condition de la population vue dans une perspective longitudinale.

Comme on pouvait le prévoir, la permanence dans la condition initiale l'emporte largement sur les changements, en particulier dans l'emploi et dans les non-forces de travail. Les seules personnes qui sont à la recherche d'emploi semblent, en moyenne, avoir presque la même probabilité de rester dans cette condition ou d'en sortir en allant dans l'emploi ou dans les non-forces de travail. Ces comportements ne se sont pas beaucoup modifiés pendant la période 1993-2003 (Figure 3). En effet, la permanence dans l'emploi a un peu augmenté, surtout pour les femmes et pour les travailleurs en âge plus avancé : les unes à cause d'une « fidélisation » croissante à l'emploi, les autres comme conséquence des changements des règles à la retraite. D'un autre côté, on remarque que les sorties des non-forces de travail sont déjà presque nulles dans le groupe d'âge 50-64 ans, en confirmant que les sorties du marché du travail sont à peu près définitives à ces âges.

⁷ Des enquêtes menées sous la direction de Antonio Golini par le Département de Démographie de l'Université de Rome « La Sapienza » et l'Isfol, ont confirmé une duplicité dans l'attitude de nombreux employeurs envers les travailleurs âgés : les craintes concernent la flexibilité et la productivité de ces derniers les emportent souvent sur l'appréciation de leur plus grande confiance et expérience dans les rapports de travail ; mais ce sont les différences de coûts directs et indirects et la flexibilité des nouveaux contrats qui leur font préférer les travailleurs jeunes aux plus âgés [Golini et Gilli, 2005].

FIGURE 3 – POURCENTAGE DE PERMANENCE DANS L'EMPLOI OU DANS LES NON-FORCES DE TRAVAIL, PAR GENRE ET GROUPES D'ÂGES : ITALIE, 1993-2003



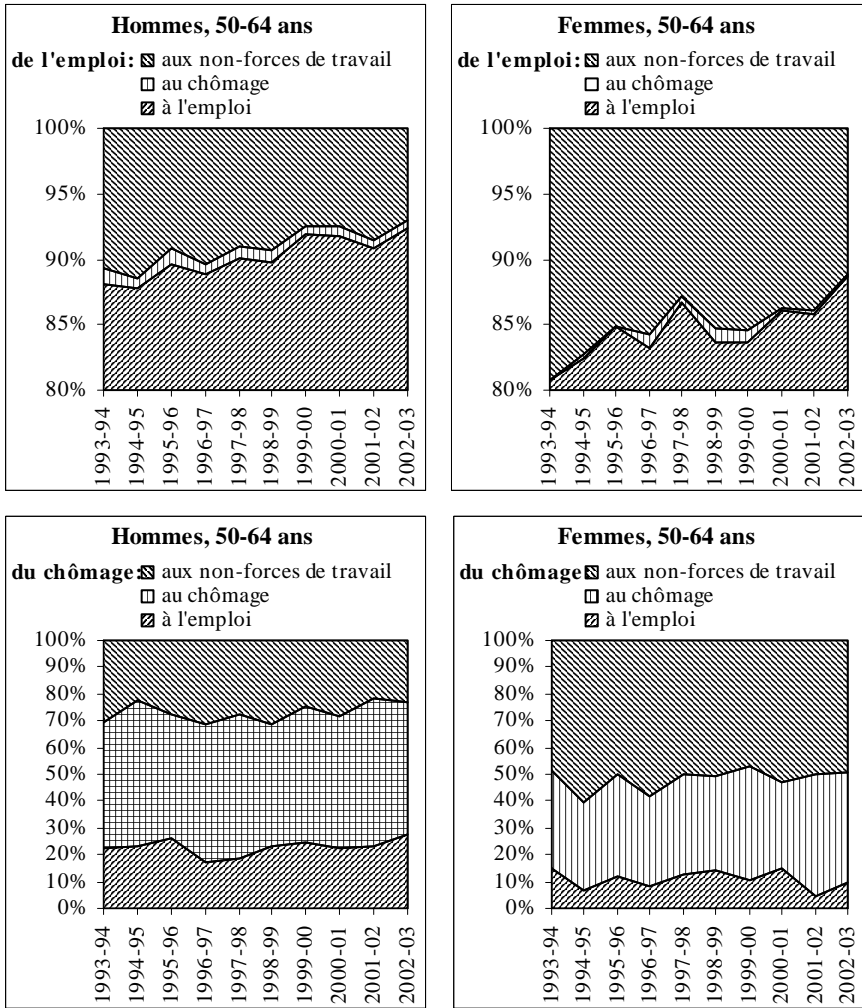
Pour mettre en évidence les effets du vieillissement nous avons limité notre analyse aux travailleurs entre 50 et 64 ans. En Italie, le taux d'emploi de cette catégorie, notamment des femmes, est remarquablement bas (autour de 40%), surtout si l'on compare à celle des autres pays européens. Dans la période 1993-2003, néanmoins, le taux d'emploi des travailleurs âgés est monté grâce à une permanence dans l'emploi plus diffusée, comme illustré dans la Figure 4.

Ce sont surtout les femmes qui ont augmenté leur permanence aux âges qui précèdent la retraite, mais les hommes aussi sont restés employés plus longtemps. Le taux de transition emploi-chômage⁸, au contraire, n'a pas beaucoup changé, sauf pour des conjonctures un peu plus intenses en quelques années. Cette transition, en effet, dans ce groupe d'âge continue à concerner en moyenne moins de 1% des déjà employés. On peut conclure que les personnes en âge avancé sortent en majorité définitivement du marché du travail au moment où elles quittent leur emploi.

Malgré la présence réduite des chômeurs en âge avancé (1÷2% de la population), il est important de noter que leur permanence dans cette condition est large : entre 2002 et 2003, la probabilité de rester chômeur pour les personnes entre 50 et 64 ans a été de 50% pour les hommes et de 40% pour les femmes. Les autres femmes âgées à la recherche d'emploi sont passées de préférence aux non-forces de travail (50%), alors que les hommes se sont répartis entre la rentrée en emploi (28%) et la sortie du marché du travail (23%). Ça n'a pas beaucoup changé en dix ans. Mais, bien que numériquement peu importante, la permanence élevée dans le chômage dénonce une condition difficile de longue durée et – tout à fait probable – l'impossibilité pour une partie des chômeurs en âge avancé de rentrer dans l'emploi : dans ce cas-là, le chômage est seulement la prémisse d'une sortie définitive du marché du travail dans l'attente de mûrir les droits pour la retraite.

⁸ Pour réduire les effets du passage entre 50 et 64 ans des générations très différentes par dimension, nés pendant et après la deuxième guerre mondiale, le taux de transition de l'emploi aux autres conditions ont été standardisés par groupes d'âge quinquennaux en utilisant la structure moyenne de la période.

FIGURE 4 : PROBABILITÉ ANNUELLE DE TRANSITION ENTRE LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES PERSONNES ÂGÉES 50-64 ANS, PAR GENRE : ITALIE, 1993-2003 (% SUR LA CONDITION INITIALE)



5. Conclusions

Le vieillissement démographique du marché du travail italien a été renforcé par des changements dans le comportement des personnes âgées envers le travail : pour les hommes, ils sont dus surtout à un moindre recours, dans les dernières années, aux retraites anticipées ; pour les femmes ils sont issus d'une « fidélisation » croissante au travail par les générations nées à partir des années '50, mais aussi de l'élimination des privilèges à la retraite qui étaient surtout l'apanage des employées de sexe féminin dans le publique. Nos élaborations sur les données de la décennie 1993-2003 ont mesuré les différentes contributions de ces facteurs, mais ils ont également mis en évidence l'apport positif dû au renouvellement des générations à cause d'une meilleure instruction des jeunes gens, et les changements qui sont en train de venir des reformes des contrats de travail.

Dans un future proche, l'application de règles plus sévères pour prendre sa retraite devraient élever les taux d'emploi des personnes âgées jusqu'à 60 ans, pour les femmes, et jusqu'à 65 ans, pour les hommes. En même temps, les générations nombreuses nées pendant les années '60 se déplaceront progressivement dans les âges mûrs, tandis que des générations peu nombreuses continueront à entrer dans le marché du travail, dans les âges plus jeunes.

Le vieillissement de la force de travail italienne va donc s'aggraver. L'abandon des privilèges et une modification profonde dans les attitudes envers le travail en âge avancé et dans les attentes concernant la retraite s'imposent, en appliquant diffusément au niveau individuel – chez les travailleurs aussi bien que chez les employeurs – les principes et les mesures que les sujets sociaux ont élaboré depuis longtemps.

BIBLIOGRAPHIE

- CERP & LABORATORIO R. REVELLI, 2003. *Scelte lavorative di pensionamento degli anziani in Italia*, Roma, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
<http://www.csmb.unimo.it/epub/soattiva/doc/risultati_panel.pdf >
- CGIL, CISL, UIL, 2004. *Costruiamo il futuro*, Document de l'Assemblée unitaire des délégués du 10 mars 2004
<<http://www.rasegna.it/2004/sindacati/articoli/docassemblea.htm>>
- CONFINDUSTRIA, 2004. *Invecchiamento della popolazione e occupabilità dei lavoratori anziani: la necessità di nuovi assetti organizzativi aziendali*.
<<http://www.confindustria.it/AreeAtt/DocUfPub.nsf/All/17FB482BE04576F2C1256F51004D1EF2?openDocument&MenuID=A6AD7AB9EF265258C1256EFB00358600>>
- CONTINI B., TRIVELLATO U., 2005. « Dinamiche e persistenze nel mercato del lavoro italiano : una sintesi », in : *Eppur si muove – Dinamiche e persistenze nel mercato del lavoro italiano* (B. Contini et U. Trivellato eds.), Bologna, Il Mulino.
- FELD S., 2005. « Labor Force Trends and Immigration in Europe », *International Migration Review*, 39/3, pp. 637-662.
- GOLINI A., GILLI D. (eds.), 2005. *Aspettative e comportamenti di individui e aziende in tema di invecchiamento della popolazione e della forza lavoro. I risultati di due indagini*, ISFOL – Dipartimento di Scienze demografiche dell'Università di Roma « La Sapienza », Roma, Ministero del lavoro e delle Politiche sociali, *I libri del Fondo sociale europeo*
<<http://www.welfare.gov.it/NR/rdonlyres/esu7wyelhxbj3kbesi4uarb7mqfzraaa7hosiohwvxiizh4zllf7kp3k6gp3caek3ip3kt2ff6wnrhgws05emhdahhe/Indice.pdf> >
- ISTAT, 2002. *La mobilità nel mercato del lavoro : principali risultati. Aprile 1998 – aprile 2002*, Roma, Istat (Approfondimenti Lavoro 1) <www.aiel.it/>
- L'UNIONE, 2006. Per il bene dell'Italia – Programma di Governo 2006-2011.
<<http://www.ulivo.it/>>
- MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI, 2004. *Piano d'azione nazionale per l'occupazione – 2004*. <http://www.welfare.gov.it/Lavoro/doc_lavoro.htm#occ>
- OCDE-OECD, 1998. *Work Force Ageing: Consequences and Policy Responses*. Working Paper AWP 4.1. <<http://www.oecd.org/dataoecd/21/44/2429096.pdf>>
- OCDE-OECD, 2004. *Ageing and Employment Policies – Italy*, Paris, Ocde-Oecd.

- OMS, 2002. *Viellir en restant actif. Cadre d'orientation*. Contribution à la Deuxième Assemblée mondiale des Nations Unies sur le Vieillessement, Madrid.
<http://whqlibdoc.who.int/hq/2002/WHO_NMH_NPH_02.8_fre.pdf>
- VISENTINI L., 2006. « Il problema dell'età pensionabile: un punto di vista sindacale », *Quaderni europei sul nuovo welfare – Svecchiamento e Società*, 3, pp. 189-191.