

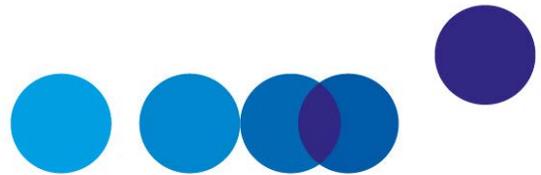
# LES SENIORS, L'EMPLOI ET LA RETRAITE

---

Emmanuelle Prouet

Julien Rousselon



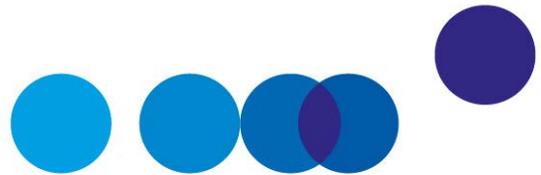


## SOMMAIRE

---

<b>SYNTHÈSE .....</b>	<b>5</b>
<b>INTRODUCTION .....</b>	<b>9</b>
<b>CHAPITRE 1 – LA SITUATION DES SENIORS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL : SPÉCIFICITÉS ET HÉTÉROGÉNÉITÉ.....</b>	<b>13</b>
FICHE 1 Des taux d'activité et d'emploi qui progressent, mais restent en dessous de la moyenne européenne pour les 60 ans et plus .....	15
FICHE 2 Un taux d'emploi des seniors plus élevé pour les plus diplômés.....	24
FICHE 3 Une meilleure qualité de l'emploi pour les seniors sauf en cas de retour à l'emploi.....	26
FICHE 4 Une difficulté spécifique à sortir du chômage .....	33
FICHE 5 La diversité des situations avant le départ en retraite .....	39
FICHE 6 Une surreprésentation du travail indépendant vis-à-vis des plus jeunes : opportunités et risques.....	45
FICHE 7 L'impact des évolutions technologiques sur l'emploi des seniors.....	50
<b>CHAPITRE 2 – QUELS FREINS ET LEVIERS À L'ACTIVITÉ ASSOCIÉS AU MARCHÉ DU TRAVAIL ?.....</b>	<b>55</b>
FICHE 8 L'impact des salaires et la question de la productivité des seniors .....	57
FICHE 9 Les enjeux en matière de formation, notamment professionnelle : accessibilité, recours et pertinence .....	61
FICHE 10 Les enjeux en matière d'indemnisation du chômage et d'accompagnement à la recherche d'emploi .....	66
FICHE 11 Un impact spécifique pour les seniors des différents types de rupture du contrat de travail ? .....	72
FICHE 12 Le poids des représentations et la question des discriminations.....	76
FICHE 13 L'impact des conditions de travail et de l'exposition à la pénibilité sur le maintien en emploi des seniors .....	80

<b>CHAPITRE 3 – QUELS SONT LES FREINS PÉRIPHÉRIQUES AU MARCHÉ DU TRAVAIL ? .....</b>	<b>87</b>
FICHE 14 L'impact de l'état de santé sur le maintien dans l'emploi .....	89
FICHE 15 Quel impact sur l'emploi, pour la génération pivot, de la prise en charge de proches ? .....	95
FICHE 16 Les freins liés au cycle de vie : implications des situations conjugales et patrimoniales .....	98
<b>CHAPITRE 4 – QUELS FREINS ET LEVIERS À LA POURSUITE D'ACTIVITÉ ASSOCIÉS AU SYSTÈME DE RETRAITE ? .....</b>	<b>103</b>
FICHE 17 Les règles du système de retraite, un déterminant majeur des comportements d'activité des seniors .....	105
FICHE 18 Les enjeux de connaissance et d'appropriation du système de retraite par les assurés .....	109
FICHE 19 Les effets d'un relèvement de l'âge d'ouverture des droits .....	112
FICHE 20 Les dispositifs dérogatoires à l'âge d'ouverture des droits .....	117
FICHE 21 L'impact et la notoriété encore limités du dispositif de décote /surcote .....	123
FICHE 22 L'ambiguïté des objectifs associés au cumul emploi/retraite et à la retraite progressive .....	128
FICHE 23 Le rôle particulier de la durée d'assurance dans le système français : un dispositif d'incitation valant norme sociale ? .....	132
FICHE 24 Le rôle des limites d'âge d'activité .....	136
<b>CHAPITRE 5 – QUEL BILAN ET QUELLES ORIENTATIONS DES DISPOSITIFS VISANT LE MAINTIEN OU LE RETOUR EN EMPLOI DES SENIORS ? .</b>	<b>141</b>
FICHE 25 Une incitation à la poursuite de l'activité, mais avec de moins en moins de dispositifs spécifiques aux seniors .....	143
FICHE 26 Une approche préventive et intergénérationnelle pour agir sur les conditions de travail et les représentations .....	147
FICHE 27 Exemples de promotion de l'emploi des seniors à l'étranger .....	152
<b>ANNEXE – SIGLES ET ABRÉVIATIONS .....</b>	<b>157</b>



## SYNTHÈSE

---

Malgré une nette hausse du taux d'emploi des seniors depuis une vingtaine d'années, la France se caractérise encore par un faible taux d'emploi des 60-64 ans, qui reste inférieur à 30 % en 2017, contre plus de 42 % en moyenne dans l'Union européenne. Ce taux atteint même des niveaux de l'ordre de 60 % chez certains de nos voisins comme l'Allemagne et approche 70 % dans plusieurs pays scandinaves dont la Suède. Le constat est globalement le même si l'on compare les taux d'activité, qui recouvrent l'ensemble des personnes présentes sur le marché du travail, en emploi aussi bien qu'au chômage. Le niveau du taux d'emploi des seniors en France ne peut donc être principalement imputé à l'existence d'un chômage plus élevé que chez nos voisins.

S'agissant des seniors présents sur le marché du travail, la France n'apparaît pas dans une position très singulière : leur moindre accès à la formation, leur surrémunération apparente comparée aux moins âgés ou leurs conditions d'assurance chômage sont des caractéristiques que l'on retrouve dans certains pays européens à haut taux d'emploi des seniors. Il en va de même des difficultés de retour à l'emploi pour les seniors qui perdent leur poste, avec un risque accru de chômage de longue durée. Les possibilités de départ anticipé du marché du travail ont par ailleurs été fortement restreintes, en phase avec les choix opérés aussi à l'étranger. Le fonctionnement du marché du travail ne semble donc pas, ou plus, comporter d'éléments distinctifs flagrants susceptibles d'expliquer pour une large part le moindre niveau d'emploi des seniors constaté en France. Le chômage des 55-64 ans ne s'élève en 2017 qu'à 6,5 % dans notre pays, à peine plus que la moyenne européenne, et la part des inactifs non retraités y est significativement inférieure à la moyenne.

En revanche, la proportion de retraités chez les 55-64 ans en France est parmi les plus élevées de l'Union européenne. Plusieurs études ont mis en avant le rôle joué par les règles du système de retraite dans les choix de départ à la retraite et, au-delà, leur impact sur le comportement des actifs âgés ou de leurs employeurs, notamment

en matière d'embauches et de ruptures de contrats de travail, ou de recours à la formation. Les réformes des retraites qui se sont succédé à compter de 1993, notamment la réforme de 2010, ont d'ailleurs largement contribué à la forte hausse du taux d'activité que l'on enregistre depuis une dizaine d'années.

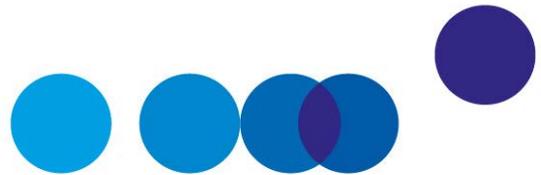
Pour autant, l'effet des règles du système de retraite sur l'emploi des seniors est loin d'être mécanique. Ces règles peuvent ne pas être pleinement comprises ou même connues, l'information individualisée des assurés sur les droits accumulés ne répondant que partiellement à ce défi de lisibilité. L'appropriation de certains dispositifs d'incitation à la poursuite d'activité s'avère ainsi encore aujourd'hui imparfaite. De plus, la poursuite d'activité est également tributaire de la satisfaction professionnelle. Enfin, même des règles coercitives telles que le relèvement de l'âge d'ouverture des droits se heurtent à l'hétérogénéité des situations de fin de carrière. Au-delà des problèmes individuels de santé, certains pans de la population active cumulent les difficultés de maintien dans l'emploi, liées notamment à un moindre accès à la formation ou encore à la pénibilité du travail. Plus généralement, les difficultés du retour à l'emploi accroissent le non-emploi avant la retraite, d'où l'enjeu que représente l'accompagnement des chômeurs les plus éloignés du marché du travail.

En outre, les enquêtes auprès des employeurs et des salariés mettent en évidence la persistance de préjugés en défaveur des seniors. Ce phénomène n'est pas propre à la France, même s'il y semble un peu plus prononcé. Le défi du changement des stéréotypes est d'autant plus crucial que les représentations négatives sont souvent internalisées par les seniors eux-mêmes, et peuvent se combiner à des discriminations sur l'apparence, la santé ou le handicap. Autant de facteurs qui rendent la discrimination par l'âge difficile à caractériser. L'ampleur des enjeux de discrimination des seniors ne peut donc être analysée à la seule aune du nombre de plaintes. Un risque est que l'on devienne « senior » de plus en plus jeune alors que l'espérance de vie s'accroît.

Les représentations négatives à l'égard des seniors ont paradoxalement pu être renforcées par certains dispositifs publics qui leur étaient réservés et qui ont contribué à les faire sortir du marché du travail. On constate ces dernières années, tant en France qu'à l'étranger, un abandon progressif de telles mesures ciblées, au profit de mesures non spécifiques dans le cadre de l'entreprise, visant une politique de gestion des âges plus globale. Ce renforcement des logiques préventives se décline aussi bien à la formation qu'à la limitation de l'usure professionnelle. Il s'étend ainsi de plus en plus à la qualité de vie au travail, avec, au-delà de l'aménagement des postes, la réinterrogation des procédures, horaires et modes de travail. De telles

politiques peuvent aussi faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie privée, enjeu qui n'est plus l'apanage des jeunes générations, du fait notamment des besoins croissants d'aide et d'accompagnement des personnes âgées en perte d'autonomie.

Au moment où le gouvernement s'apprête à engager une transformation profonde de notre système de retraite, la question de l'emploi des seniors doit être considérée comme un enjeu à part entière. Si les évolutions à venir en matière de retraite seront un déterminant majeur de la situation de l'emploi des salariés les plus âgés, elles devront s'accompagner d'une mobilisation de l'ensemble des leviers disponibles et des acteurs concernés pour assurer à chacun une liberté effective dans le choix de sa fin de carrière professionnelle. Mais une liberté de choix sans qualité de vie au travail ne s'exercera pas dans un sens favorable à la poursuite de l'activité. Cela renvoie à des enjeux multidimensionnels non spécifiques aux seniors, souvent qualitatifs, voire culturels, qui pour être difficiles à objectiver n'en jouent pas moins un rôle majeur dans les comportements de cessation d'activité. Ces enjeux s'illustrent par exemple dans le fait que les assurés qui retardent leur départ à la retraite énoncent, comme premier motif, le souhait de continuer à travailler du fait de « l'intérêt de leur emploi ou des conditions de travail satisfaisantes ».



## INTRODUCTION

---

### Le contexte

La prochaine réforme des retraites interviendra, comme les précédentes, dans un contexte de vieillissement démographique, dû à la fois à l'arrivée à l'âge de la retraite des générations nombreuses du baby-boom et à l'allongement de l'espérance de vie, phénomènes qui ne sont pas spécifiques à la France. Selon les dernières projections de l'Insee<sup>1</sup>, si les tendances récentes se poursuivaient, la quasi-totalité de la population supplémentaire d'ici 2070 serait constituée de personnes de 65 ans ou plus. Alors que 18 % de la population résidant en France avait 65 ans ou plus en 2013, cette proportion serait de 26 % en 2040, avec notamment l'effet du papy-boom, et de 29 % en 2070. Ainsi, le rapport entre le nombre de personnes de 65 ans ou plus et celui des 20-64 ans croîtrait fortement jusqu'en 2040 pour atteindre 51 % (contre 30 % en 2013) puis augmenterait plus lentement pour atteindre 57 % en 2070.

Parallèlement à cette évolution démographique, les parcours de vie se transforment et se diversifient, bien au-delà de l'impact de l'augmentation de l'espérance de vie. Les transformations sociétales ne se limitent pas au vieillissement : évolutions familiales, augmentation de l'activité féminine, transformation des modalités d'entrée dans la vie active et des transitions entre emploi et retraite... ces différentes évolutions bousculent le modèle classique des parcours de vie ternaires (formation / activité professionnelle / retraite). De plus en plus les parcours se caractérisent par un enchevêtrement des temps sociaux, et par une multiplication des transitions entre travail, formation, chômage ou autres situations de non-travail (congs parentaux d'éducation, par exemple).

---

<sup>1</sup> Blanpain N. et Buisson G. (2016), « [Projections de population à l'horizon 2070. Deux fois plus de personnes de 75 ans ou plus qu'en 2013](#) », *Insee Première*, n° 1619, novembre.

C'est justement pour rompre avec un modèle où la vieillesse était cantonnée au repos ou au loisir que la notion de vieillissement actif<sup>1</sup> a émergé dans les politiques publiques au début des années 2000, afin de mettre en avant les bénéfices pour les individus et la collectivité résultant des progrès de la longévité. Ce vieillissement actif dépasse d'ailleurs le simple statut d'emploi avec de multiples facettes selon que l'on se situe avant ou après la retraite : aide dans le cadre familial, bénévolat dans le cadre de la vie associative, diversification des loisirs dans le cadre de la *Silver Economy* et au-delà.

La question de l'**emploi des seniors** prend alors une dimension particulière. Comme l'explique Anne-Marie Guillemard, le vieillissement concerne l'ensemble de la société et pose la question du rôle et de l'identité de chaque âge : « l'allongement de la vie conjugué au vieillissement remet en cause tout un modèle culturel de l'organisation des âges et des temps sociaux. Il pose la question du rôle respectif des différentes générations dans nos sociétés, de leur place dans la production de richesses comme dans les systèmes de transferts de ressources, ainsi que des nouvelles formes de solidarité qui peuvent les unir. (...) le véritable défi posé par le vieillissement des populations n'est pas tant celui des retraites que celui de l'emploi des salariés qui avancent en âge et plus largement celui de la manière dont le travail est réparti entre les générations »<sup>2</sup>.

## Les enjeux

La question de l'emploi des salariés âgés est directement liée à celle de l'avenir du système de retraite français, confronté au vieillissement.

Les projections du dernier rapport annuel du Conseil d'orientation des retraites (COR) font ainsi apparaître qu'à législation inchangée, entre 2003 et 2070, la hausse de l'âge moyen de départ à la retraite (qui devrait progresser de 60 ans et 10 mois à 63 ans et 11 mois sur la période) permettrait de couvrir, dans les divers scénarios économiques, environ 30 % du besoin de financement lié au vieillissement – le reste de l'ajustement s'effectuant par la hausse du taux de prélèvement global et la diminution de la pension moyenne relative des retraités.

---

<sup>1</sup> La définition du « vieillissement actif » proposée par l'OCDE se réfère à « la capacité des personnes avançant en âge à mener une vie productive dans la société et l'économie au bénéfice tant de l'individu que de la collectivité » ; OCDE (1998), *Préserver la prospérité dans une société vieillissante*, Paris, Éditions OCDE, p. 84.

<sup>2</sup> Guillemard A. M. (2010), *Les défis du vieillissement*, Paris, Armand Colin.

Cette augmentation projetée de l'âge moyen de départ à la retraite, à législation constante, dépend de plusieurs facteurs. Certains sont liés aux réformes des retraites passées (allongement de la durée d'assurance requise pour le taux plein, relèvement des bornes d'âge, etc.) et d'autres à des évolutions extérieures au système de retraite. Il s'agit notamment de l'allongement progressif de la durée des études, et d'une entrée plus tardive dans la vie professionnelle, ce qui repousse d'autant la sortie du marché du travail : la complétude des carrières professionnelles passe alors par une élévation du taux d'emploi des seniors.

À l'aube d'une réforme du système de retraite, la question de l'emploi des seniors apparaît comme un enjeu crucial, tant au niveau de l'avenir collectif de notre système que des trajectoires individuelles des futurs retraités. Pour les seniors, le prolongement de la vie active peut correspondre à un arbitrage lié à leurs préférences personnelles : arbitrage effectué entre niveau de pension et durée de retraite, entre préférences individuelles pour le travail et le loisir ou « droit au repos ». Mais les choix personnels peuvent aussi être contraints, par la situation sur le marché du travail ou l'état de santé par exemple.

La question de la prolongation d'activité soulève donc des enjeux en termes d'équité. Équité entre les générations, du fait de l'augmentation de l'espérance de vie (l'un des indicateurs de suivi du système de retraite renseigné par le COR est ainsi l'évolution de la durée de retraite en proportion de l'espérance de vie), mais aussi équité au sein des générations, du fait de la diversité des transitions entre emploi et retraite, ainsi que des inégalités de santé, en partie liées à l'usure professionnelle avec de ce fait une hétérogénéité entre catégories d'actifs.

Trois questions sont notamment posées :

- comment faire pour que la hausse projetée de l'âge effectif de départ en retraite se traduise bien par une augmentation du taux d'emploi des seniors et non pour certains d'entre eux par des reports sur des situations de non-emploi subies (chômage ou inactivité involontaire), coûteuses socialement et économiquement ?
- dans quelle mesure les incitations à prolonger la durée d'activité doivent-elles tenir compte de difficultés à rester en emploi en fin de carrière ou des inégalités en matière d'état de santé ? Jusqu'où (et le cas échéant dans quelles situations) peut-on décaler l'âge de sortie de l'emploi au regard des enjeux de soutenabilité du travail et de qualité de l'emploi ?
- plus globalement, dans quelle mesure le système de retraite et les politiques d'emploi doivent-ils viser à accroître davantage l'activité des seniors mais aussi à préserver la liberté de choix de chacun concernant sa date de départ en retraite ?

Comment faire pour que l'arbitrage entre âge de départ et niveau de retraite résulte effectivement d'un choix, pour tous les assurés ?

## Le contenu du rapport

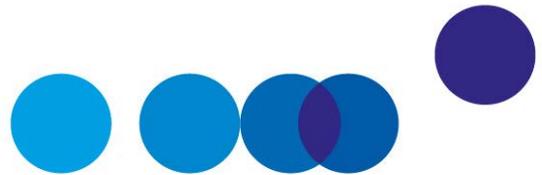
Afin d'éclairer les débats et décisions à venir sur ces enjeux structurants, ce rapport vise à faire le point au préalable sur l'état de la connaissance à travers des fiches thématiques articulées autour des grandes questions suivantes :

1. Quelle est la situation des seniors sur le marché du travail ? En quoi est-elle spécifique ? Quelle hétérogénéité des seniors ?
2. Quels sont les freins et les leviers à l'activité associés au marché du travail ?
3. Quels sont les freins périphériques au marché du travail ?
4. Quels sont les freins et les leviers à la poursuite de l'activité associés au système de retraite ?
5. Quel bilan et quelles orientations des dispositifs visant le maintien ou le retour à l'emploi des seniors ?

## Point de méthode : quelle définition du senior ?

Selon les sources et les sujets, on parle de seniors à partir de parfois 45 ans, 50 ans, ou 55 ans. Il s'agit en effet d'une notion relative, voire subjective, puisqu'elle renvoie, dans le contexte du monde du travail, à la notion de fin de carrière. Or les âges de départ à la retraite, légaux ou effectifs, varient eux-mêmes selon les individus, leur situation professionnelle et les évolutions de la législation.

Dans ce rapport de diagnostic, afin d'étudier la situation des seniors, on utilisera les bornes d'âge les plus pertinentes en fonction des sujets et des données disponibles. Il s'agit le plus souvent de la tranche d'âge 55-64 ans, qui est la plus suivie par les organisations internationales et les organismes d'études en France, et qui s'avère compatible avec la cible générale de taux d'emploi de la stratégie « UE 2020 », applicable aux 20-64 ans. On détaillera toutefois par tranches d'âge quinquennales ou annuelles lorsque les variations de situation d'un âge à l'autre le justifient (et que les chiffres sont disponibles). Enfin, s'agissant d'une analyse de l'emploi des seniors au regard des enjeux du système de retraite, il est parfois pertinent de distinguer les situations non seulement par âge mais également par génération, les cohortes pouvant se trouver dans des situations très différentes au regard tant des évolutions des systèmes de retraite que de celles du marché du travail.



CHAPITRE 1

**LA SITUATION DES SENIORS  
SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL :  
SPÉCIFICITÉS ET HÉTÉROGÉNÉITÉ**

---

**FICHE 1**

**Des taux d'activité et d'emploi qui progressent,  
mais restent en dessous de la moyenne européenne  
pour les 60 ans et plus**

**page 15**

**FICHE 2**

**Un taux d'emploi des seniors  
plus élevé pour les plus diplômés**

**page 24**

**FICHE 3**

**Une meilleure qualité de l'emploi pour les seniors  
sauf en cas de retour à l'emploi**

**page 26**

**FICHE 4**

**Une difficulté spécifique à sortir du chômage**

**page 33**

**FICHE 5**

**La diversité des situations  
avant le départ en retraite**

**page 39**

**FICHE 6**

**Une surreprésentation du travail indépendant  
vis-à-vis des plus jeunes : opportunités et risques**

**page 45**

**FICHE 7**

**L'impact des évolutions technologiques sur l'emploi des seniors**

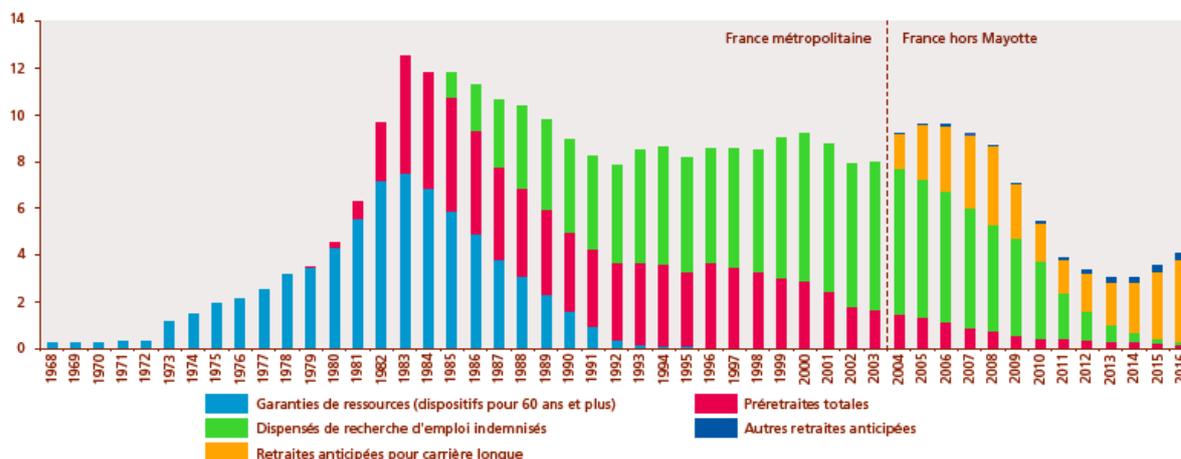
**page 50**

## FICHE 1

## Des taux d'activité et d'emploi qui progressent, mais restent en dessous de la moyenne européenne pour les 60 ans et plus

- **Le taux d'activité des seniors augmente rapidement depuis une dizaine d'années** en France. Après avoir fortement diminué dans les années 1970 et 1980, principalement du fait d'une baisse rapide chez les hommes, les taux d'activité et d'emploi des 55-64 ans ont recommencé à augmenter à partir de la seconde moitié des années 1990.
- **Un important facteur ayant joué dans cette hausse est la baisse des cessations anticipées d'activité** (voir la fiche 20), avec successivement le repli des préretraites, puis la disparition de la dispense de recherche d'emploi, non compensés par le développement des retraites anticipées pour carrière longue (voir graphique 1).

**Graphique 1 – Part des 55-64 ans bénéficiaires de cessations anticipées d'activité par grandes catégories de dispositifs entre 1968 et 2016**



Champ : à partir de 2003, le champ est la France entière pour tous les dispositifs. Avant, les données de préretraites et de dispenses de recherche d'emploi ne portent que sur la France métropolitaine. Les effectifs sont à fin décembre de chaque année.

Note : les préretraites totales correspondent à AS-FNE, ARPE, CATS, CAATA.

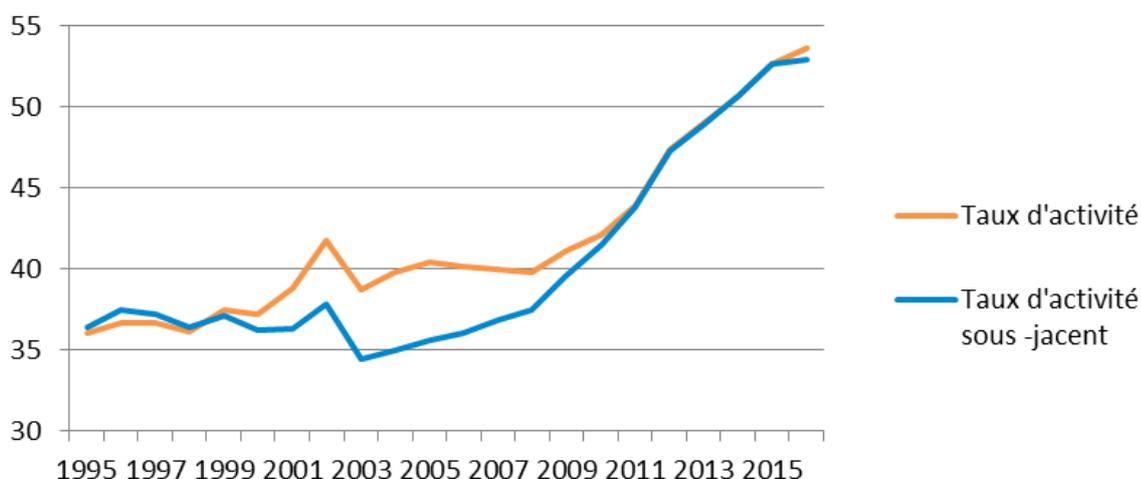
Lecture : en 2006, l'ensemble des personnes bénéficiant d'une cessation anticipée d'activité, tous dispositifs confondus, représente 9,6 % des 55-64 ans.

Garanties de ressources : il s'agissait d'un dispositif qui garantissait un revenu de remplacement pour les salariés licenciés après 60 ans jusqu'au départ en retraite.

Sources : FNA – Pôle emploi (AS-FNA, ARPE, DRE). Fichiers CATS – Pôle emploi (CATS), CRAMTS/DSS (CAATA), modèle Prisme – Cnav (RA), Insee (estimations de population arrêtées à fin 2017) ; calculs Dares

- **Un facteur démographique est également intervenu** avec l'arrivée des premières générations nombreuses d'après-guerre à l'âge de la fin d'activité (papy-boom). Cette arrivée dans le bas de la tranche d'âge de générations plus nombreuses a en effet également contribué à l'augmentation du taux d'activité. Mais cet effet démographique n'est plus à l'œuvre aujourd'hui (voir ci-après taux d'activité sous-jacent, corrigé des effets de structure démographiques).

**Graphique 2 – Taux d'activité et taux d'activité « sous-jacent » des 55-64 ans depuis 1995 en France**



Champ : population des ménages de France métropolitaine jusqu'à fin 2013, de France hors Mayotte ensuite.

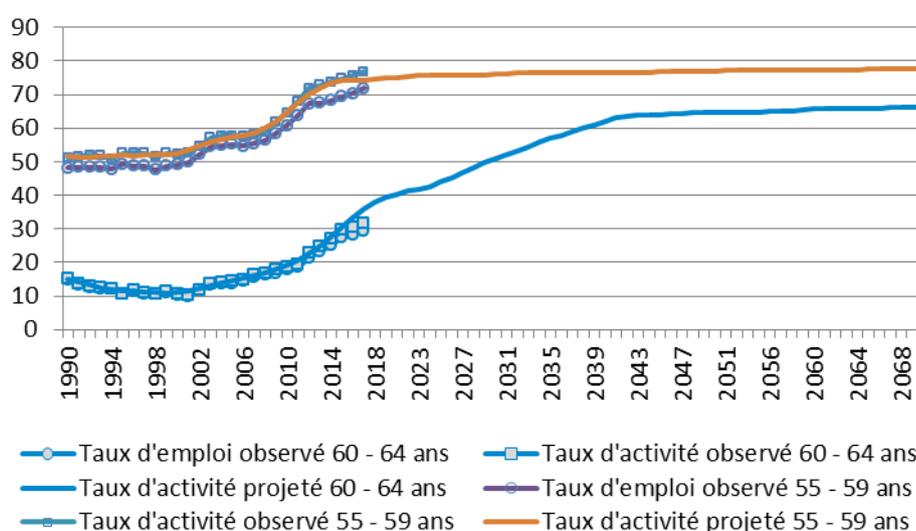
Note : rupture de série en 2003 suite à la mise en place de l'enquête Emploi en continu par l'Insee.

Source : Insee, enquêtes Emploi 2003-2016 ; calculs Dares, « [Les seniors et le marché du travail](#) ».

- **Depuis 2008, les évolutions des taux d'activité traduisent surtout, au-delà des effets de la conjoncture économique, l'impact des réformes des retraites.** En particulier, à partir de 2012, l'augmentation du taux d'activité résulte en grande partie des conséquences de la réforme de 2010 qui en repoussant les bornes d'âge contribue à prolonger le maintien des seniors dans l'emploi (dont « effet horizon », voir la fiche 17).
- **L'augmentation du taux d'activité a été différenciée selon les âges.** Entre 2000 et 2016, le taux d'activité des 55-59 ans a augmenté de plus de 20 points de pourcentage. C'est également le cas de celui des 60-64 ans mais avec une augmentation particulièrement forte entre 2011 et 2016 pour les 60-62 ans (voir la

fiche 19). L'âge de départ moyen s'établissait en 2016 à 61 ans et 10 mois<sup>1</sup> (62 ans et 1 mois pour les femmes, 61 ans et 6 mois pour les hommes). Si la réforme de 2010 a des effets à court terme, les effets de la réforme de 2014 (allongement de la durée d'assurance requise pour le taux plein) se feront sentir à plus long terme, notamment pour les 60-64 ans (voir ci-dessous en projection). À législation inchangée, l'âge de départ moyen approcherait 63 ans en 2030 et 64 ans en 2040<sup>2</sup>.

**Graphique 3 – Taux d'activité observé et projeté (et taux d'emploi observé) pour les 55-59 ans et les 60-64 ans**



Source : indicateurs COR, rapport annuel 2018

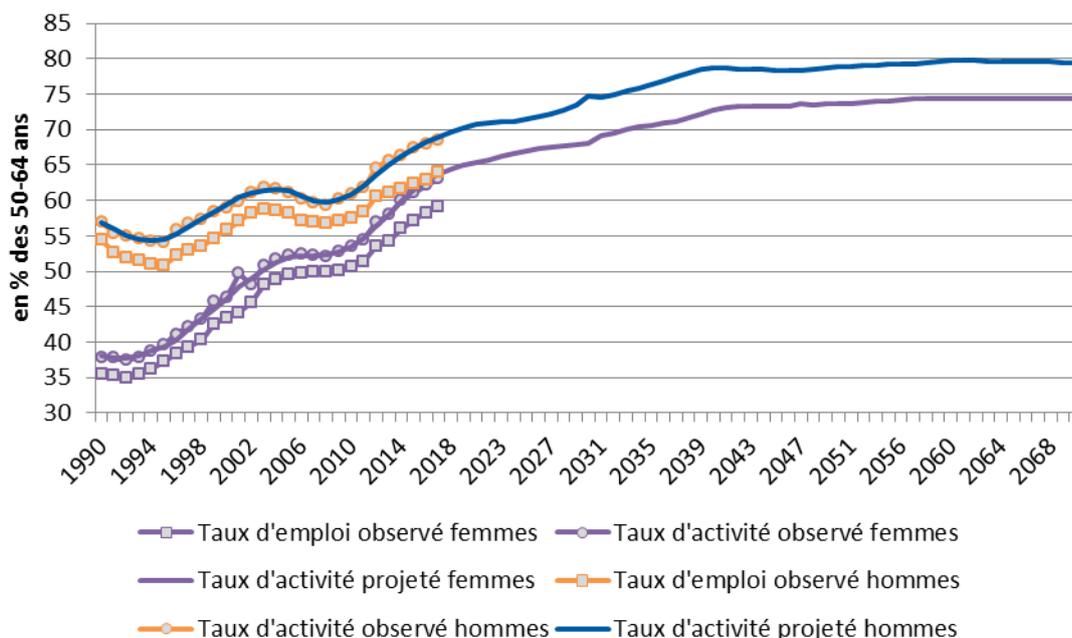
- **Le taux d'emploi des seniors a connu une augmentation globalement comparable à celle du taux d'activité**, même s'il a été davantage impacté par la crise de 2008 (voir les décalages croissants, notamment pour les hommes, entre les deux courbes d'emploi et d'activité du graphique 4).
- **Les taux d'activité et d'emploi des seniors résultent aussi de tendances différenciées selon les sexes. Ces taux ont progressé beaucoup plus fortement pour les femmes que pour les hommes** depuis 1975 avec le vieillissement de cohortes de femmes plus fréquemment actives que les précédentes. Les taux d'activité et d'emploi des femmes ont par ailleurs été moins affectés par la crise de 2008, en particulier du fait de son impact sectoriel asymétrique (fortes pertes

<sup>1</sup> DREES (2018), *Les Retraités et les retraites – Édition 2018*, mai.

<sup>2</sup> COR (2018), rapport annuel, juin.

d'emplois dans des secteurs à prépondérance masculine comme le BTP ou l'industrie lourde).

**Graphique 4 – Taux d'activité et d'emploi des 50-64 ans (observé et projeté)**



Source : indicateurs COR, Rapport annuel

- Si les taux d'activité et d'emploi des femmes demeurent inférieurs à ceux des hommes pour la tranche 55-59 ans, ils sont légèrement supérieurs pour la tranche 60-64 ans, l'emploi des femmes étant plus élevé à 60 et 61 ans (voir aussi *infra* graphique 7, taux d'emploi par âge fin).

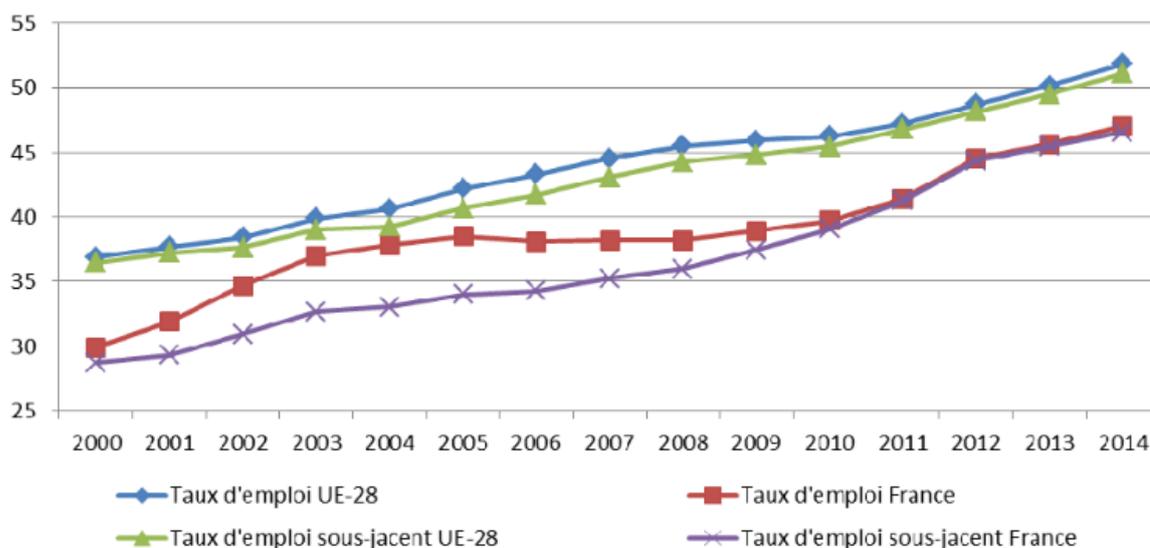
**Tableau 1 – Taux d'activité et d'emploi des seniors par sexe en 2017 (en pourcentage)**

	55-59 ans	60-64 ans	55-64 ans
Taux d'activité (d'emploi) des hommes	80,7 (74,8)	31,2 (28,9)	56,9 (52,8)
Taux d'activité (d'emploi) des femmes	73,3 (69,1)	31,7 (29,9)	53,0 (49,9)

Source : Insee 2017

- Depuis 2000, le taux d'emploi des 55-64 ans a progressé plus fortement en France que dans la moyenne des pays de l'UE, mais à partir d'un point de départ plus bas.

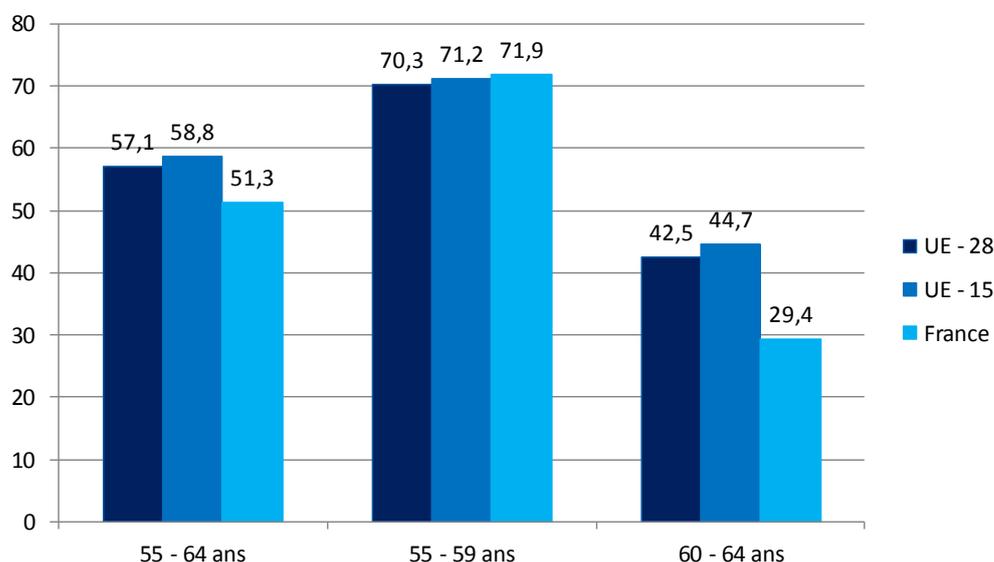
Graphique 5 – Évolution du taux d'emploi des 55-64 ans entre 2000 et 2014



Source : calculs SG-COR d'après données Eurostat. Séance plénière du COR, 30 mars 2016, [document n° 3](#)

- Le taux d'emploi des 55-64 ans en France reste inférieur à celui de l'ensemble de l'UE. En effet, si le taux d'emploi est un peu supérieur à la moyenne pour les 55-59 ans, il reste très inférieur pour les 60-64 ans (29,4 % contre 42,5 %). Encore convient-il de rappeler que la moyenne de l'UE englobe des pays où la situation économique et la faible activité féminine tirent vers le bas l'ensemble des taux d'emploi, tous âges confondus (notamment en Europe du Sud) et des pays où les espérances de vie restent inférieures de plusieurs années au niveau atteint en France (notamment en Europe orientale). Les taux d'emploi français accusent ainsi un retard plus particulièrement marqué avec ceux enregistrés dans les pays du cœur et du nord de l'Europe, même si cette comparaison sélective présente elle aussi des limites (voir encadré suivant).

**Graphique 6 – Taux d'emploi des personnes âgées de 55 à 59 ans, de 60 à 64 ans et de 55 à 64 ans en 2017**



Source : Dares (concept BIT), « Les seniors et le marché du travail »

### **Des taux d'emploi des 55-64 ans très élevés dans certains pays d'Europe, parfois à contextualiser**

S'agissant des 60-64 ans, le taux d'emploi est situé entre 50 % et 60 % (soit environ le double du taux français) en Allemagne, en Estonie, au Danemark ou aux Pays-Bas. Il dépasse même les 60 % en Suède (68 %), en Norvège (66 %) ou en Suisse (61 %)… et atteint 82 % en Islande. Même pour les 55-59 ans, le retard français reste conséquent, avec des taux dépassant les 80 % (soit une dizaine de points d'écart) en Islande, en Finlande, en République tchèque, en Suisse, au Danemark ou en Allemagne. Les taux d'activité actuellement projetés par le COR à l'horizon 2040 s'avèrent d'ailleurs compatibles avec l'atteinte de taux d'emploi proches de ces ordres de grandeur.

Les pays précités, à hauts taux d'emploi des seniors, peuvent toutefois eux aussi présenter actuellement plusieurs caractéristiques relativisant la comparaison avec la France :

- La situation économique et notamment celle de l'emploi y sont généralement nettement meilleures, aidant ainsi à tirer vers le haut le taux d'emploi en général, dont le taux d'emploi des seniors : en 2017, le taux de chômage était inférieur à 3 % en Islande et République tchèque, et s'établissait entre 3 % et 4 % en Allemagne et en Suisse, entre 4 % et 5 % en Norvège et aux Pays-Bas, entre

5 % et 6 % au Danemark et en Estonie, à 6,7 % en Suède, et à 8,6 % en Finlande, pour 9,4 % en France.

- Les risques de pauvreté associés au passage à la retraite peuvent s'y avérer supérieurs, constituant ainsi une incitation non négligeable à la poursuite de l'activité (voir chapitre 4). On peut à cet égard remarquer que la pauvreté relative<sup>1</sup> des plus de 65 ans ne s'établit en 2016 qu'à 8,2 % en France, alors qu'elle atteint 12,3 % en Finlande, 16,8 % en Suède, 17,6 % en Allemagne, 25,2 % en Suisse et 40,2 % en Estonie. Le cas de l'Allemagne est toutefois particulier avec une pauvreté encore un peu plus élevée chez les 55-64 ans que chez les 65 ans et plus.
- Enfin, le cas d'un recours plus massif au temps partiel<sup>2</sup> concerne les Pays-Bas (près de 50 % des 55-64 ans en 2017), mais aussi la Suisse (44 %), et dans une moindre mesure l'Allemagne, où sa part dépasse 30 % dans le contexte de l'existence du cadre légal des *mini-jobs*. Mais dans ces trois pays le fort taux de temps partiel concerne presque autant les autres tranches d'âge.
- Il n'en reste pas moins que certains pays conjuguent une pauvreté relative des seniors proche du niveau français, un recours analogue au temps partiel, et des surcroûts de taux d'emploi des seniors qui par leur ampleur ne peuvent être imputés uniquement à l'écart général de taux d'emploi : c'est le cas du Danemark<sup>3</sup>, de la Norvège ou de l'Islande, des pays aux situations économiques assez différentes ces dernières années (rente pétrolière norvégienne, crise financière islandaise), mais géographiquement et culturellement proches. Une comparaison européenne indique par ailleurs qu'en France la part de retraités chez les 55-64 ans est supérieure de 10 points à la moyenne<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> Au seuil de 60 % du revenu médian par unité de consommation : il s'agit, avec justement le taux d'emploi, de l'un des deux objectifs de la stratégie « UE 2020 » dans les domaines de l'emploi et des politiques sociales. Le taux de pauvreté des seniors dépend certes de la répartition de l'ensemble des revenus, y compris hors retraites (revenus du patrimoine), et des comportements d'activité passés. Mais une comparaison internationale des taux de remplacement serait difficile compte tenu de l'inclusion inégale des différents piliers du système de retraite. De plus le taux de pauvreté permet d'intégrer à l'analyse des éléments importants tels que l'existence de revenus minimaux d'assistance ou la composition des ménages.

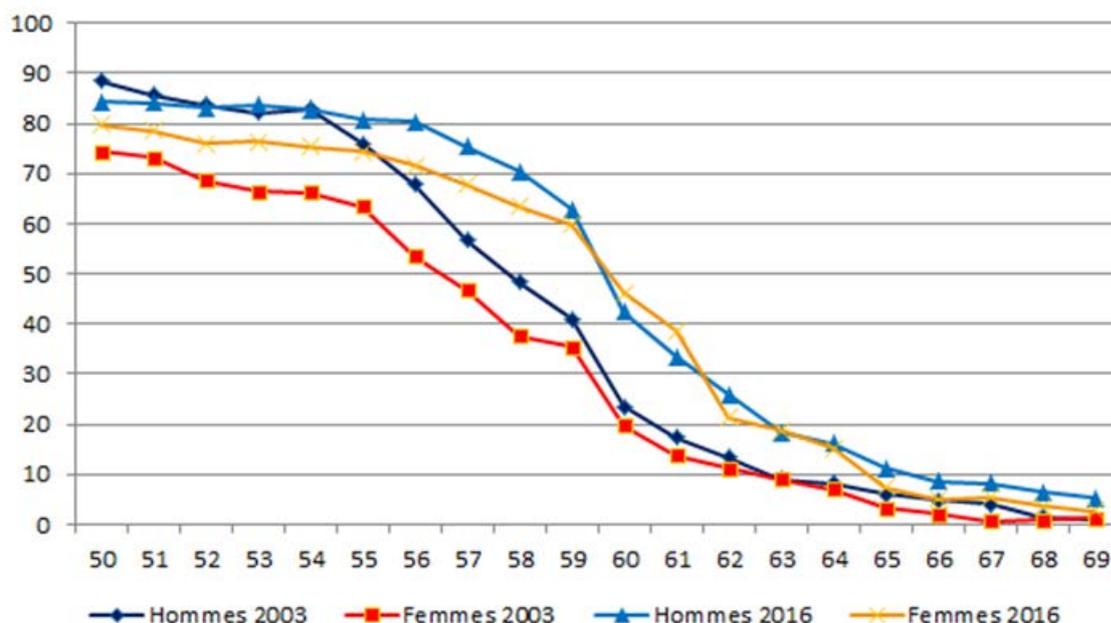
<sup>2</sup> Il n'est en effet pas possible de comparer les pays sur la base des taux d'emploi en équivalents temps plein, en l'absence de données sur les quotités moyennes travaillées des seuls seniors.

<sup>3</sup> L'OCDE décrit toutefois le système de retraite danois comme « complexe » dans sa « note pays ».

<sup>4</sup> Source Eurostat (ventilation de l'inactivité par raison).

- **La part des 65-74 ans en emploi est elle aussi en forte croissance** depuis 10 ans, même si elle ne représente encore que 5 % de cette classe d'âge. Au sein de cette tranche d'âge, c'est le taux d'emploi des 65-69 ans qui a le plus évolué en passant de 2,4 % en 2006 à 6,6 % en 2017. Celui des 70-74 ans a lui augmenté de 1,1 % à 2,8 %.
- **C'est désormais plutôt autour des âges de 60-62 ans que le taux d'emploi tend à baisser**, alors que pendant longtemps le cap des 60 ans est apparu comme une norme de cessation d'emploi (toutefois assortie à l'époque de nombreuses cessations anticipées).

**Graphique 7 – Taux d'emploi des seniors en France par âge fin en 2003 et 2016**



Source : enquête Emploi Insee

- **La crainte que les plus jeunes soient évincés du marché du travail par les travailleurs âgés avait été une justification de la mise en œuvre de politiques de préretraites publiques** (voir la fiche 20) suite à la crise économique des années 1970 et à la forte hausse consécutive du chômage. Certaines analyses ont d'ailleurs

montré que l'élévation de l'âge de départ durant une période de récession a un effet négatif sur l'emploi des jeunes à court terme, en particulier dans le cas italien<sup>1</sup>.

- **Toutefois, la littérature économique considère généralement qu'il n'existe pas de « concurrence » entre progression de l'emploi des seniors et celui des jeunes, au moins à long terme.**

- **Au niveau macroéconomique et à long terme les évolutions des taux d'emploi ou de chômage sont surtout sensibles à l'évolution du PIB de chacun des pays, qu'il s'agisse des jeunes ou des seniors, comme le montrent notamment Gruber et Wise<sup>2</sup>. C'est pourquoi le COR considère que « l'hypothèse d'une substitution entre emploi des seniors et emploi des jeunes est peu probable, en raison des différences de capital humain et de poste occupé »<sup>3</sup>.**

---

<sup>1</sup> Boeri T., Garibaldi P. et Moen E. R. (2016), « A clash of generations? Increases in the retirement age and labour demand for youth », *CEPR Discussion Paper*, n° 11422, août.

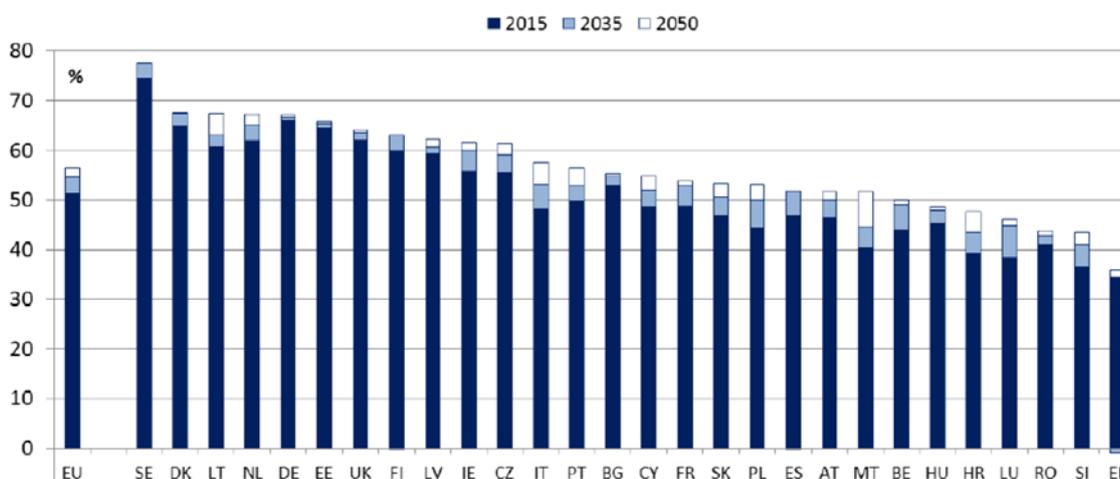
<sup>2</sup> Gruber J. et Wise D. A. (eds) (2010), *Social Security Programs and Retirement around the World: The Relationship to Youth Employment*, University of Chicago Press, NBER.

<sup>3</sup> « Réformes des retraites et report de l'âge : quels effets et dans quelles conditions ? », *La Lettre du COR*, n° 14, février 2017.

## Un taux d'emploi des seniors plus élevé pour les plus diplômés

- **En France, comme ailleurs, la proportion de seniors en emploi s'accroît avec le niveau de diplôme**, tant pour les hommes que pour les femmes : ainsi en 2017, le taux d'emploi des 55-64 ans dotés d'un diplôme supérieur à Bac+2 s'établissait à 70,3 % contre 39,8 % pour les personnes sans diplôme ou seulement titulaires du certificat d'études primaires.
- **Une légère augmentation du taux d'emploi (de l'ordre de 5 points de pourcentage d'ici 2035) serait à attendre de l'augmentation tendancielle des qualifications**, à cadre légal constant. C'est ce qu'indiquent les estimations de l'OCDE<sup>1</sup> concernant l'impact à venir d'un changement de la composition du niveau d'éducation sur les taux d'emploi. Le même phénomène est à l'œuvre dans la plupart des autres pays de l'organisation.

**Graphique 8 – Projection des taux d'emploi basée sur des projections de population par niveau d'éducation pour les 55-64 ans**

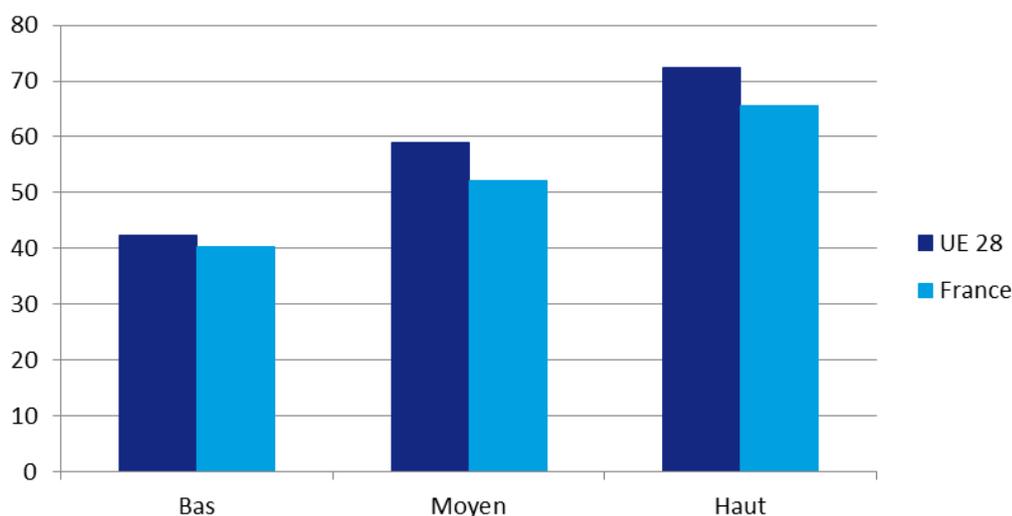


Source : estimations de l'OCDE à partir de données Eurostat

<sup>1</sup> European Commission (2018), *Pension Adequacy Report*, Luxembourg, p. 141-142.

- **La progression du taux d'emploi s'observe cependant pour tous les niveaux de diplôme.** Ainsi, même à structure par niveau de diplôme inchangée par rapport à 2007, l'augmentation du taux d'emploi des 55-64 ans aurait encore été de +10,5 points entre 2007 et 2017, au lieu de +13,2 points (calculs Dares). Cet effet de hausse générale du taux d'emploi a donc été plus fort que celui de la hausse progressive du niveau de diplôme.
- **La France se distingue aujourd'hui par un écart du taux d'emploi à la moyenne européenne plus prononcé pour les seniors les plus qualifiés :** si le taux d'emploi des 55-64 ans les moins qualifiés ne s'écarte que de deux points de la moyenne européenne (40,3 % contre 42,3 % dans l'UE), cet écart négatif s'élève à près de 7 points pour les niveaux de diplôme intermédiaires et élevés (niveaux de diplôme « moyen » et « haut » dans la légende du graphique 9).
- **Ces écarts de taux d'emploi des 55-64 ans tiennent surtout à la tranche d'âge 60-64 ans** pour laquelle les taux d'emploi sont de manière générale en France très inférieurs à la moyenne européenne, compte tenu notamment des âges moyens de départ en retraite, qui génèrent du non-emploi choisi dans cette tranche d'âge.

**Graphique 9 – Taux d'emploi des personnes âgées de 55 à 64 ans par niveau de diplôme en 2017**



Légende sur les niveaux de diplôme : « bas » = éducation pré-primaire, enseignement primaire et secondaire de premier cycle ; « moyen » = enseignement secondaire de deuxième cycle et post-secondaire non-supérieur ; « haut » = enseignement supérieur de premier et deuxième cycles.

Source : données Eurostat 2017

## Une meilleure qualité de l'emploi pour les seniors sauf en cas de retour à l'emploi

- **Le CDI demeure particulièrement la norme pour les seniors salariés, avec un taux d'emploi à durée limitée plus faible que pour les autres tranches d'âge.**

**Tableau 2 – Statut d'emploi et types de contrats selon l'âge**

	Ensemble	Âge			
		15-24 ans	25-49 ans	50 ans et plus	55-64 ans
<b>Non-salariés</b>	11,8	2,7	10,5	16,9	17,3
<b>Salariés</b>	88,2	97,3	89,5	83,1	82,7
<i>Contrat à durée indéterminée</i>	85,3	44,0	87,5	92,8	93,2
<i>Contrat à durée déterminée</i>	10,5	32,1	9,5	5,9	5,6
<i>Apprentissage</i>	1,6	16,6	0,3	0,0	0,0
<i>Intérim</i>	2,7	7,2	2,7	1,2	1,1
<i>Ensemble</i>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<b>Ensemble des emplois</b>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : Insee, enquête Emploi, 2016

- **Plus généralement, l'allongement des carrières ne s'est pas accompagné d'une précarisation spécifique de l'emploi des seniors**, comme l'a souligné le CAE<sup>1</sup>. Néanmoins, en comparaison internationale, les seniors français sont davantage touchés par l'emploi temporaire que leurs homologues étrangers (8,4 %

<sup>1</sup> Cahuc P., Hairault J. O. et Prost C. (2016), « [L'emploi des seniors : un choix à éclairer et à personnaliser](#) », *Les notes du Conseil d'analyse économique*, n° 32, mai.

d'emploi temporaire des 55-64 ans en 2016, contre 6,7 % dans l'UE, selon l'OCDE<sup>1</sup>) ; ils sont en fait confrontés, comme les autres travailleurs français, à la hausse de l'emploi à durée limitée, qui inclut, outre les CDD, l'intérim et l'apprentissage, les stages et contrats aidés.

**Tableau 3 – La hausse de l'emploi à durée limitée, par âge  
(en pourcentage)**

	25-49 ans	50-54 ans	55-59 ans	60-64 ans
2007	10,6	5,6	5,1	7,2
2017	13,1	7,8	6,7	9,1

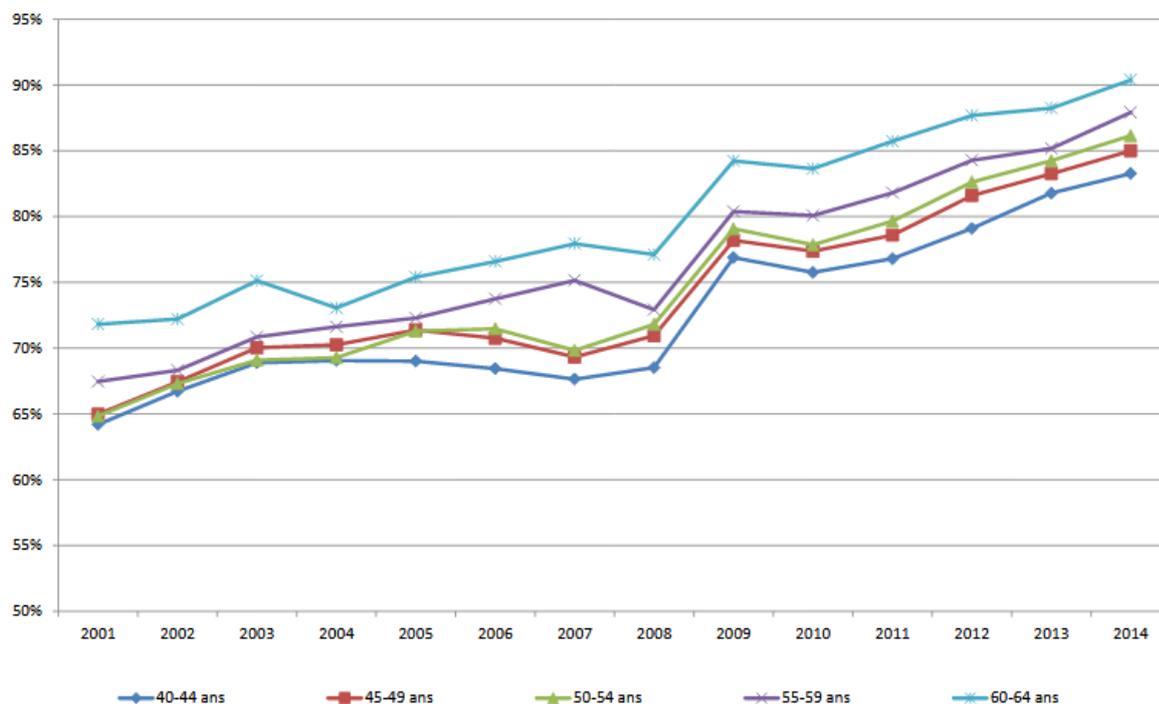
Source : Insee, enquêtes Emploi, 2007 et 2017

- Néanmoins, la proportion des embauches en CDD est supérieure à celle constatée pour les autres classes d'âge<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> OCDE (2018), *Tableau de bord des travailleurs en fin de carrière en France 2006 et 2016*, Éditions OCDE.

<sup>2</sup> Marioni P. (2018), « [Les mouvements de main-d'œuvre des seniors entre 2001 et 2014 : des sorties moins nombreuses et plus tardives, des embauches encore plus rares](#) », *Document d'études Dares*, n° 223, juillet.

**Graphique 10 – Évolution de la proportion d'embauches en CDD par tranches d'âge quinquennales après 40 ans (2001-2014)**



Lecture : en 2014, la part des embauches en CDD de personnes âgées de 60 à 64 ans est de 90 %

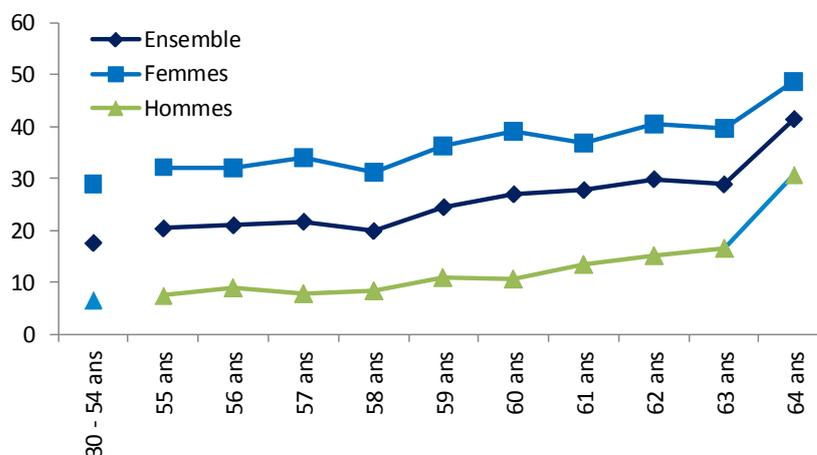
Champ : établissement de 10 salariés ou plus du secteur privé (hors agriculture et hors intérim), France métropolitaine

Source : EMMO-DMMO, Dares

- Le travail à temps partiel est plus répandu chez les seniors, et ce quel que soit le sexe.** En 2017, 22,9 % de l'emploi des 55-64 ans et 25,4 % de l'emploi des 55-74 ans est à temps partiel, contre 18,7 % pour l'ensemble des actifs occupés. Depuis 10 ans, la part du temps partiel dans l'emploi des 55-64 ans a augmenté d'environ 2 points, contre un demi-point pour les 25-54 ans. Le recours au temps partiel est plus marqué pour les seniors cumulant emploi et (pré)retraite puisque 63,2 % d'entre eux sont à temps partiel en 2017. De plus, les retraités conservant une activité effectuent de plus faibles quotités de travail : 51,1 % travaillent moins d'un mi-temps, contre 29,3 % des seniors à temps partiel non retraités<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Beck S. et Vidalenc J. (2018), « L'emploi des seniors en hausse entre 2007 et 2017 : plus de temps partiel et d'emplois à durée limitée », *Insee Focus*, n° 119, juillet.

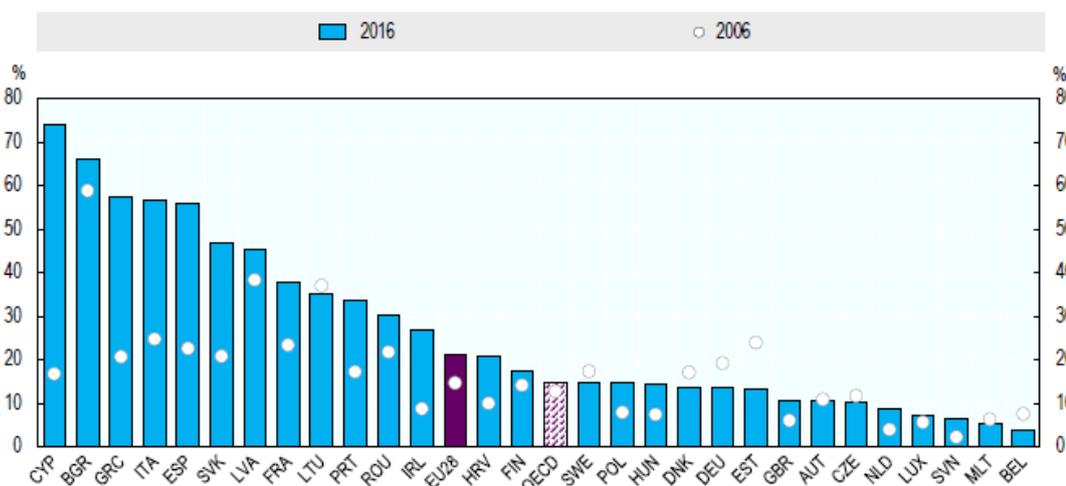
**Graphique 11 – Part du temps partiel dans l’emploi selon l’âge et le sexe (2016)**



Source : Insee, enquête Emploi 2016 ; calculs Dares

- **La croissance du recours au temps partiel avec l’âge n’est pas propre à la France**, avec dans l’UE en 2017 une part de 22 % pour les 55-64 ans contre 19,4 % pour l’ensemble des 15-64 ans (Eurostat).
- **Mais le temps partiel des 55-64 ans n’est en France « choisi » que dans 62 % des cas**, chiffre très inférieur aux moyennes UE (79 %) et OCDE (85 %) pour les seniors<sup>1</sup>. Le temps partiel subi concernerait ainsi près de 10 % des 55-64 ans en emploi (23 % d’emploi à temps partiel dans cette tranche d’âge).

**Graphique 12 – Le temps partiel subi chez les 55-64 ans, comparaison internationale**



Source : OCDE, dataset on incidence of part-time workers

<sup>1</sup> OCDE (2018), *Tableau de bord des travailleurs en fin de carrière en France 2006 et 2017*, Éditions OCDE.

- **Le temps partiel des seniors est toutefois moins souvent subi que celui des plus jeunes**, puisque selon l'Insee<sup>1</sup> les seniors sont moins nombreux à déclarer souhaiter travailler davantage. Selon les calculs de la Dares<sup>2</sup> à partir de l'enquête Emploi 2016, 20,7 % des 55-64 ans citent notamment comme motif du temps partiel le temps libre et les travaux domestiques, pour seulement 8,5 % des 30-54 ans. On peut étendre ce constat aux « autres raisons personnelles et familiales » (hors aide à une personne dépendante) citées dans 9,9 % des cas (contre 4,4 %), et qui peuvent renvoyer à la relation de couple (voir la fiche 16).

#### Temps partiel subi et temps partiel contraint

Pour les seniors n'évoquant pas la vie privée comme motif de recours au temps partiel, on note une nette surreprésentation des raisons de santé citées dans 14,2 % des cas par les 55-64 ans (contre 7,2 % pour l'ensemble des salariés), avec des quotités travaillées en moyenne moindres que celles des autres temps partiels. La Dares qualifie ce temps partiel de « contraint »<sup>3</sup>. Les seniors sont en revanche fortement sous-représentés au titre du motif des responsabilités familiales vis-à-vis d'enfants et de personnes dépendantes (5,4 % contre 32,8 %), et ce en cohérence avec les âges moyens de parentalité.

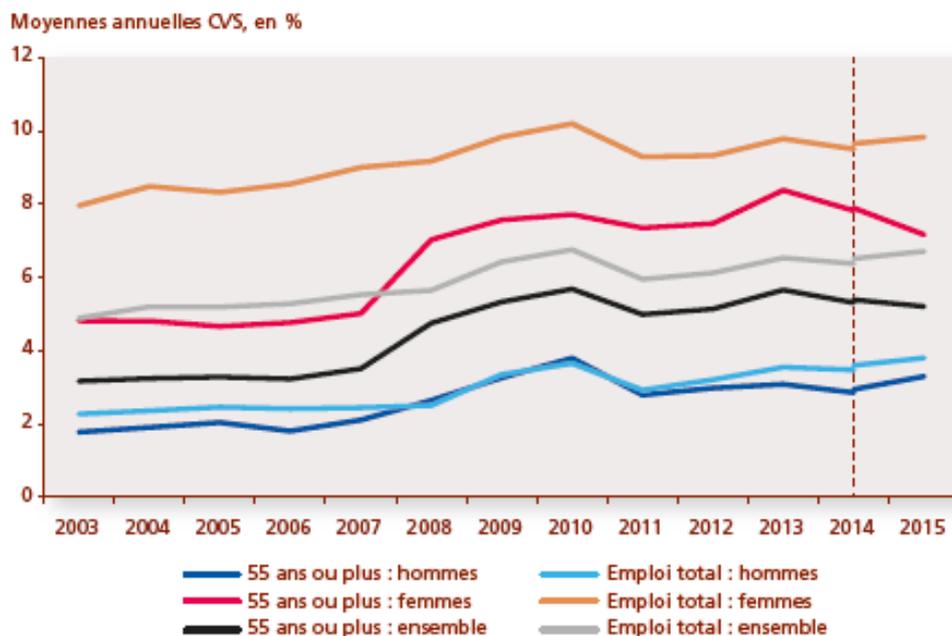
- **Ainsi, malgré une plus forte fréquence du temps partiel, les seniors sont globalement moins touchés par le sous-emploi**, défini comme la somme des personnes à temps partiel souhaitant travailler davantage (et disponibles pour ce faire) et des personnes ayant travaillé moins que d'habitude (pendant la semaine de référence pour des raisons de chômage partiel ou météorologiques). Comme pour les autres actifs, les femmes seniors sont plus concernées par le sous-emploi que les hommes.

<sup>1</sup> Beck S. et Vidalenc J. (2018), « [L'emploi des seniors en hausse entre 2007 et 2017 : plus de temps partiel et d'emplois à durée limitée](#) », *op. cit.*

<sup>2</sup> Létroublon C. (2017), « [Les seniors au travail : la durée du travail est-elle plus faible à l'approche de la retraite ?](#) » *Dares Analyses*, n° 50, août.

<sup>3</sup> *Ibidem.*

**Graphique 13 – Taux de sous-emploi pour les 55 ans et plus et pour l'ensemble des actifs**



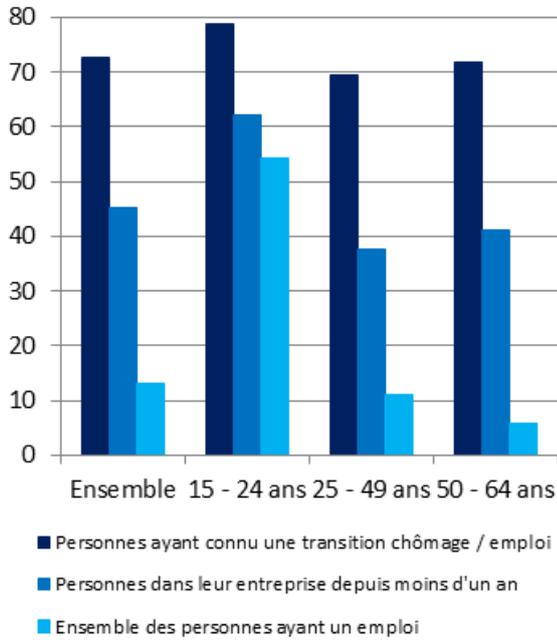
Source : Insee, enquêtes Emploi 2003-2015, calculs Dares ; Dares Résultats 2016 n° 73 « *Emploi et chômage des seniors en 2015* »

- **Par ailleurs, les 55-64 ans sont les moins soumis aux horaires atypiques** dans l'organisation de leur travail ; ils sont également un peu moins concernés par le travail au domicile<sup>1</sup>.
- **Mais la décroissance de l'emploi à durée limitée ou du sous-emploi avec l'âge ne se vérifie pas pour les 50-64 ans passés par le chômage**, avec une dualité particulièrement prononcée de la population des seniors sur ces aspects. En effet les surcroûts d'exposition à l'emploi à durée limitée et au sous-emploi en cas de transition chômage/emploi ou de présence dans l'entreprise depuis moins d'un an apparaissent un peu plus prononcés pour les seniors que pour les 25-49 ans<sup>2</sup> (voir graphiques 14 et 15).

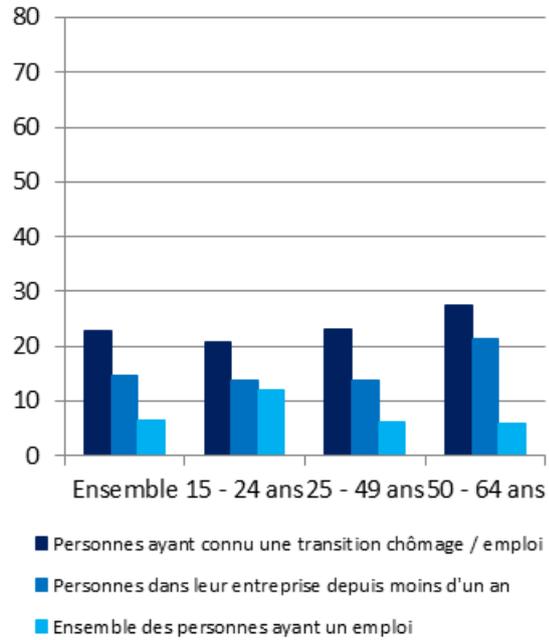
<sup>1</sup> Létroublon C. (2017), « *Les seniors au travail : la durée du travail est-elle plus faible à l'approche de la retraite ?* », *op. cit.*

<sup>2</sup> Beck S., Brendler J., Salmon G. et Vidalenc J. (2017), « *Quitter le chômage. Un retour à l'emploi plus difficile pour les seniors* », *Insee Première*, n° 1661, juillet.

**Graphique 14 – Emploi à durée limitée par tranches d'âge, selon l'ancienneté dans l'emploi**



**Graphique 15 – Sous-emploi par tranches d'âge, selon l'ancienneté dans l'emploi**



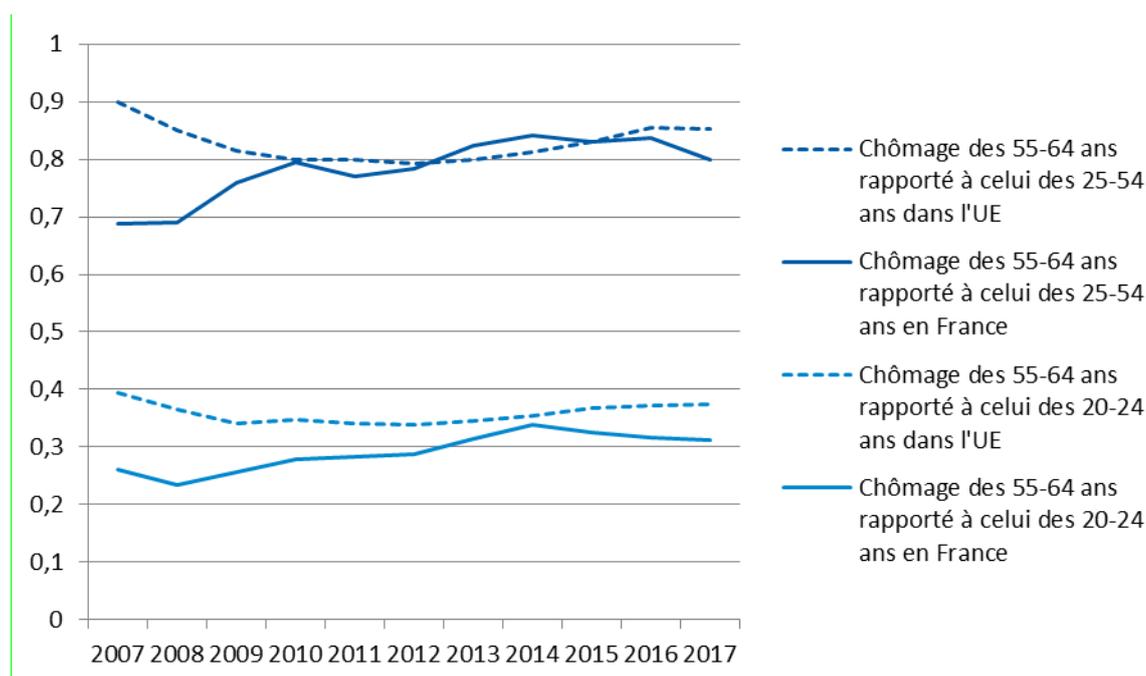
Source : Insee, enquêtes Emploi 2016 et 2017

## FICHE 4

## Une difficulté spécifique à sortir du chômage

- **Le taux de chômage des seniors est inférieur à la moyenne.** En 2017, le taux de chômage des 55-59 ans et des 60-64 ans s'établit à un même niveau de 6,5 %, alors que ce chiffre atteint 9,1 % pour l'ensemble des 20-64 ans (groupe d'âge de référence pour la cible européenne de taux d'emploi). Toutefois, sur la dernière décennie, le taux de chômage des seniors a, en France, proportionnellement un peu plus augmenté que celui des autres tranches d'âge, ce qui n'est pas le cas en moyenne dans l'UE. On constate néanmoins récemment une inflexion de cette tendance.

**Graphique 16 – Taux de chômage des seniors rapporté à celui des autres tranches d'âge, en France et dans l'UE**



Source : données Eurostat de 2007 à 2017

- **Mais les perspectives de reprise d'emploi diminuent fortement avec l'âge.** En 2016, le taux mensuel de sortie des listes de Pôle emploi pour reprise d'emploi ne s'établit ainsi qu'à 1,6 % pour les 50 ans et plus, contre 6,2 % pour les moins de

25 ans, et 3,7 % pour les 25-49 ans<sup>1</sup>. Le taux de sortie des listes baisse même à 1,3 % pour les plus de 55 ans, et à 1,2 % pour les 60-64 ans.

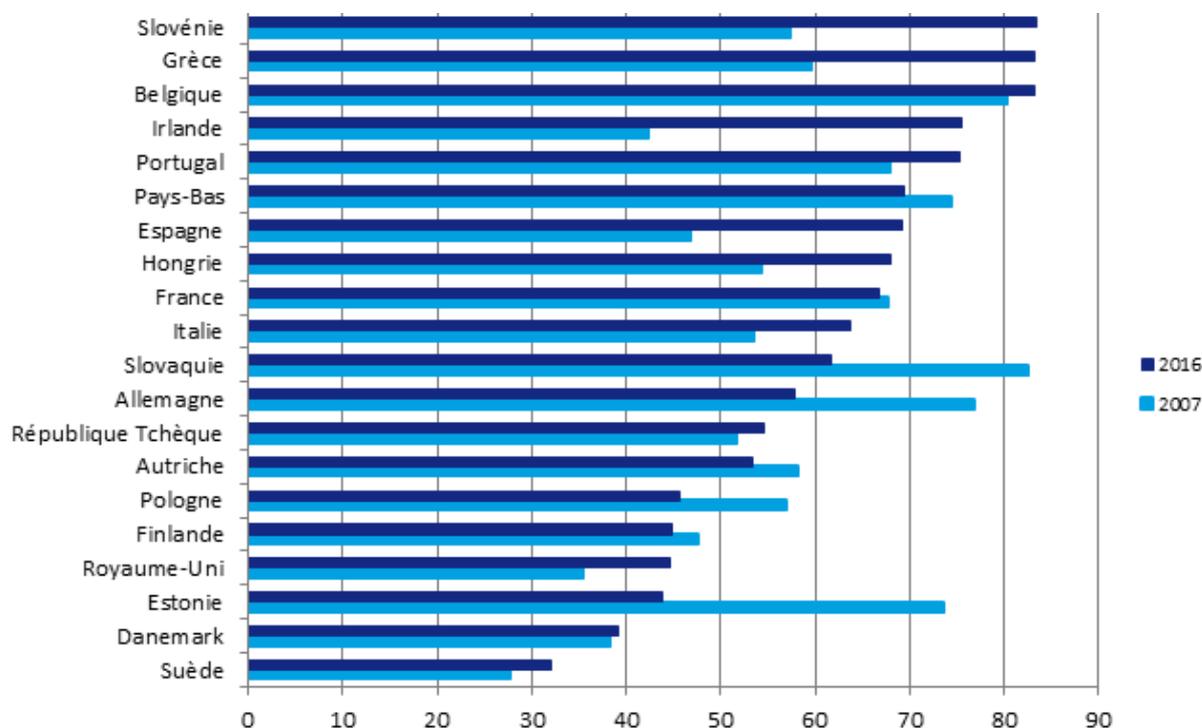
- **En outre, on ne constate aucune tendance à la résorption des écarts entre les seniors et les plus jeunes**, tant dans les évolutions les plus récentes (avec au contraire une légère hausse entre 2015 et 2016) que sur plus longue période : entre 2007 et 2016, le taux de sortie des 50 ans et plus est celui qui a le plus baissé (-54 %), le taux de sortie des moins de 25 ans reculant de 37 % et celui des 25-49 ans de 41 %.
- **Les difficultés de retour à l'emploi des seniors ne semblent pas s'expliquer, ou uniquement marginalement, par des effets de composition**, par exemple du fait de plus bas niveaux moyens de diplôme des générations concernées ou d'une surreprésentation des métiers les plus exposés aux difficultés du marché du travail. En effet, le taux de sortie moyen du chômage des 50 ans et plus s'avère nettement inférieur tant au taux de sortie, tous âges confondus, des ouvriers non qualifiés (2,9 %) qu'à celui des titulaires d'un 1<sup>er</sup> cycle de l'enseignement secondaire (par exemple certificat d'études, 2,2 %).
- **Le retour à l'emploi des seniors au chômage s'avère difficile dans la plupart des pays**. Ainsi, dans une étude<sup>2</sup> portant sur cinq pays (Allemagne, France, Norvège, Pays-Bas et Autriche), l'organisme de recherche de l'agence pour l'emploi allemande note que le retour à l'emploi non aidé (« unsubsidised employment ») et le risque de persistance du chômage demeurent des problématiques spécifiques pour les plus âgés.
- **Ces difficultés des seniors à sortir du chômage se traduisent par de fortes proportions de chômeurs de longue durée au-delà de 55 ans**, en France mais aussi à l'étranger, la France étant dans une position médiane. Les évolutions du phénomène ont toutefois été très disparates sur la dernière décennie (fortes hausses en Europe du Sud, fortes baisses en Allemagne et certains PECO), la situation française étant stable.

---

<sup>1</sup> Bagein G. (2018), « [Les sortants des listes de Pôle emploi en 2016. Une légère remontée du taux de sortie pour reprise d'emploi](#) », *Dares Résultats*, n° 23, juin.

<sup>2</sup> Konle-Seidl R. (2017), « [Retention and re-integration of older workers into the labour market: What works?](#) », *IAB Discussion Paper*, Nuremberg, mai.

**Graphique 17 – Comparaison internationale de la part de chômage de longue durée (supérieur à 1 an) chez les chômeurs de plus de 55 ans**



Source : données OCDE

- **Les difficultés de retour à l'emploi se traduisent aussi par une inactivité subie plus importante chez les seniors.** On constate en effet que les transitions du chômage vers son halo sont plus fortes que pour les autres tranches d'âge (voir la fiche suivante concernant la diversité des situations avant la retraite) ; le « halo du chômage » inclut non seulement les personnes non décomptées comme chômeuses parce qu'elles n'ont pas effectué de démarche, comme les travailleurs découragés, mais aussi celles qui ne sont pas disponibles dans les deux semaines pour travailler.

**Tableau 4 – Les transitions depuis le chômage par tranches d'âge (en pourcentage)**

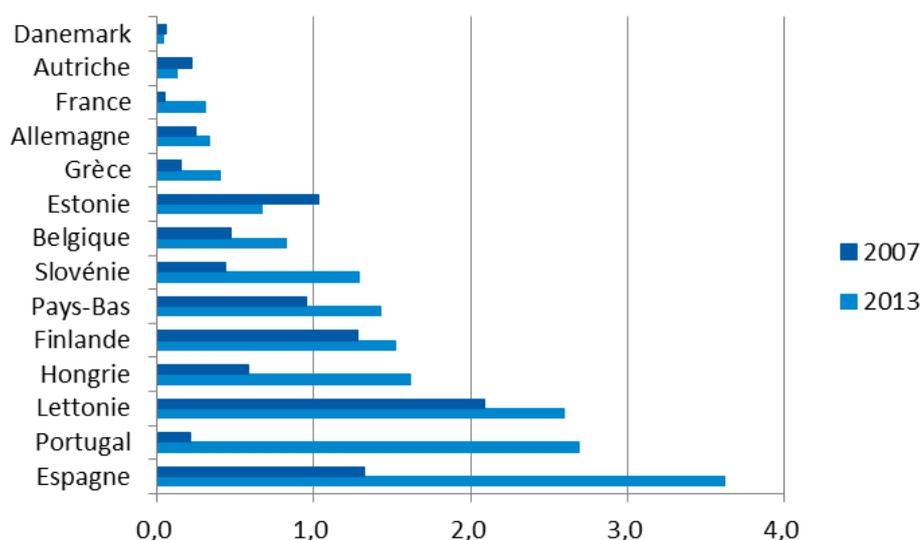
Âge	Transition du chômage vers...				Ensemble
	L'emploi	L'inactivité (hors halo)	L'inactivité (halo)	Le chômage	
15-24 ans	25,8	11,9	10,6	51,7	100,0
25-49 ans	21,1	5,1	13,9	59,9	100,0
50-64 ans	12,9	9,7	14,9	62,5	100,0

Lecture : 12,9 % des 50-64 ans au chômage un trimestre donné en 2016 ont un emploi au sens du BIT le trimestre suivant (compris entre le 2<sup>e</sup> trimestre 2016 et le 1<sup>er</sup> trimestre 2017).

Source : Insee, enquêtes Emploi 2016 et 2017

- **La part des travailleurs découragés chez les seniors français est néanmoins plus faible qu'en moyenne en Europe et dans l'OCDE**, notamment du fait du développement des filets de protection sociale dont le bénéficiaire requiert de se faire connaître comme chômeur et, à ce titre, de poursuivre des efforts de recherche d'emploi.

**Graphique 18 – Comparaison internationale de la part des travailleurs découragés chez les 55-64 ans**



Source : données OCDE

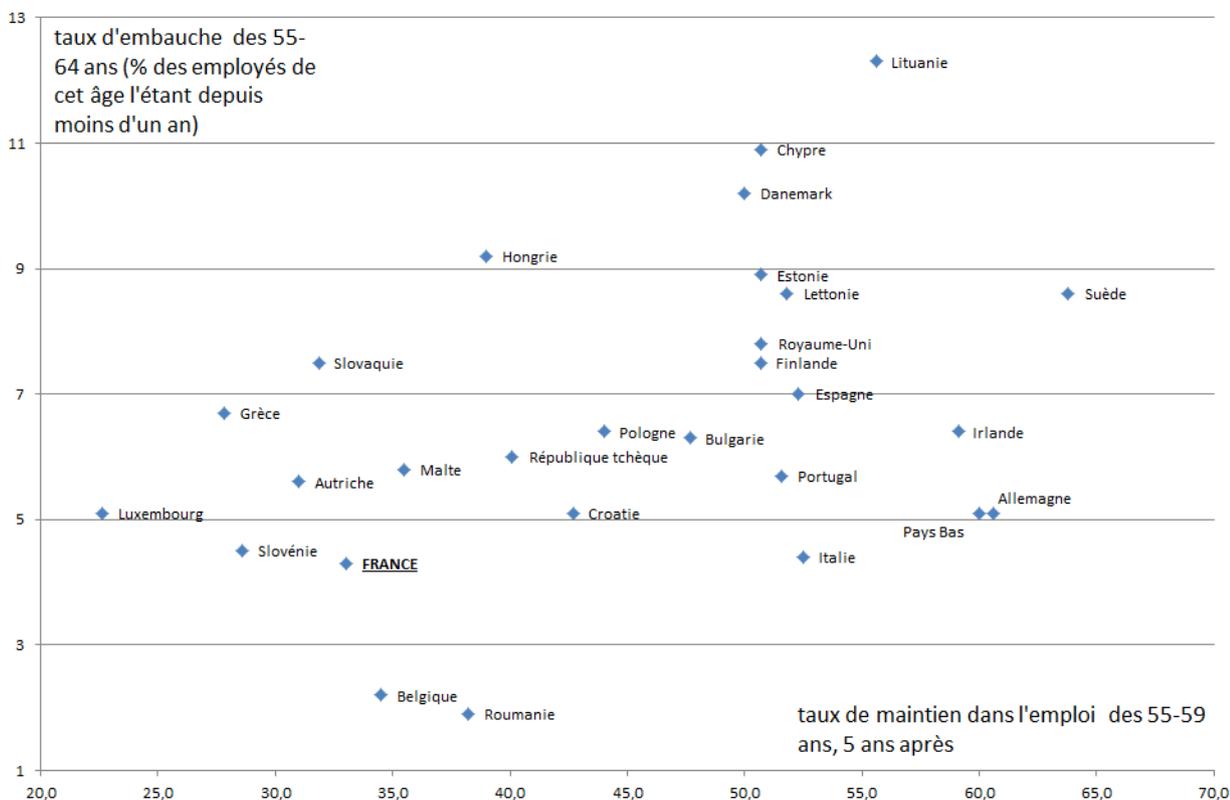
- **En revanche, le taux d'embauche des seniors est en France nettement inférieur aux moyennes de l'OCDE mais aussi de l'UE, alors même que le taux de maintien dans l'emploi l'est également<sup>1</sup>.** Ces deux indicateurs gagnent à être considérés conjointement. En effet, un moindre taux de maintien dans l'emploi peut correspondre à des marchés du travail plus flexibles (il s'agit du maintien dans un emploi donné) favorisant alors le taux d'embauche. Inversement, un moindre taux d'embauche peut découler d'un meilleur maintien dans l'emploi. Les pays obtenant de meilleurs résultats dans les deux domaines (voir graphique suivant) sont en premier lieu les pays scandinaves, mais aussi, parmi nos voisins immédiats, l'Allemagne, les îles britanniques ou encore la péninsule ibérique. En France, le taux d'embauche des 55-60 ans ne s'établit en 2014 qu'à un peu plus de la moitié de celui des 40-44 ans<sup>2</sup>.
- **Les âges de départ à la retraite peuvent contribuer à expliquer cette spécificité**, des âges plus précoces réduisant mécaniquement le taux de maintien, mais aussi potentiellement le taux d'embauche en cas d'effet horizon affectant le comportement des employeurs et des seniors eux-mêmes (voir les fiches 10 et 17).

---

<sup>1</sup> OCDE (2018), *Tableau de bord des travailleurs en fin de carrière en France 2006 et 2017*, *op. cit.*

<sup>2</sup> Marioni P. (2018), « [Les mouvements de main-d'œuvre des seniors entre 2001 et 2014 : des sorties moins nombreuses et plus tardives, des embauches encore plus rares](#) », *op. cit.*

**Graphique 19 – Taux d'embauche et de maintien dans l'emploi des seniors en Europe**



Lecture : plus les pays sont situés loin de l'angle inférieur gauche du graphique (origine), plus ils conjuguent hauts taux de maintien dans l'emploi et hauts taux d'embauche.

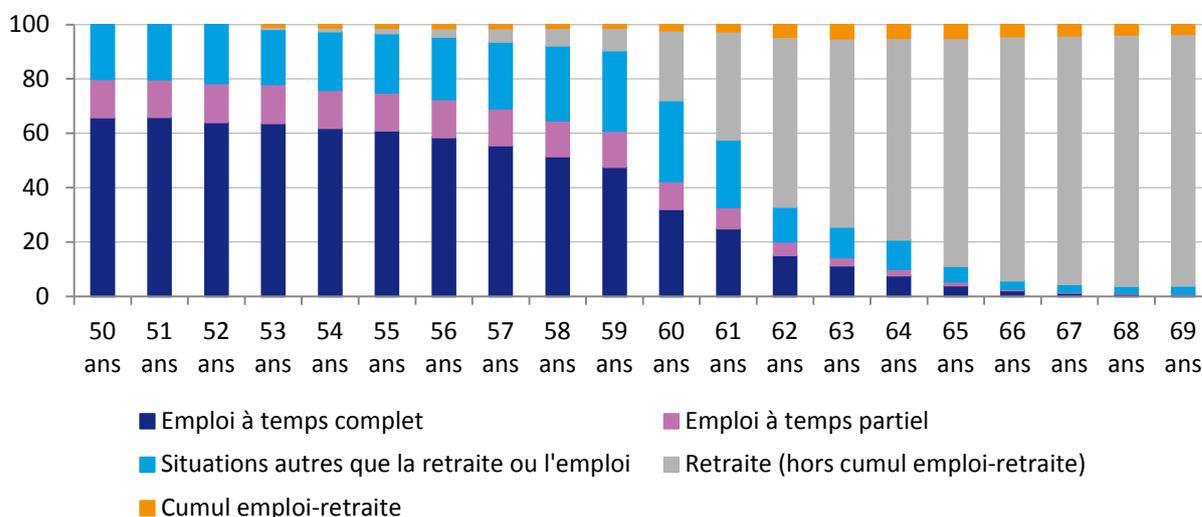
Source : graphique France Stratégie à partir de données OCDE (Tableau de bord des travailleurs en fin de carrière)

## FICHE 5

## La diversité des situations avant le départ en retraite

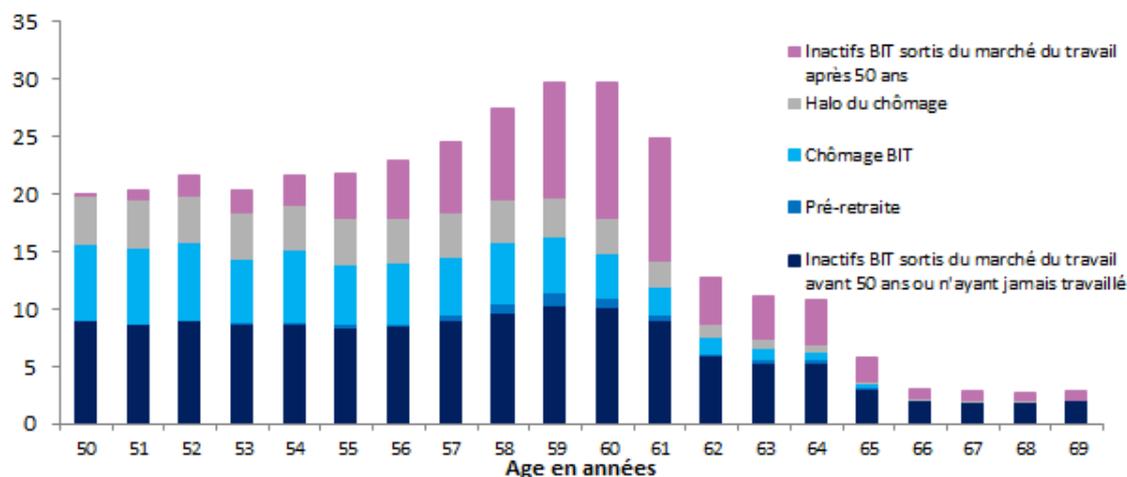
- **Si des progrès ont été réalisés ces dernières années en matière d'emploi des seniors, la question des transitions vers la retraite reste posée**, une proportion significative des assurés passant par des périodes de chômage, de sous-emploi ou d'inactivité avant leur départ à la retraite (c'est-à-dire la date de liquidation de leurs droits).
- **En moyenne sur les années 2015 à 2017, à l'âge de 60 ans, 29 % des personnes ne sont ni en emploi ni en retraite** : environ 7 % sont au chômage ou dans son halo, 12 % sont inactives depuis une date postérieure à leurs 50 ans et, enfin, 10 % sont inactives depuis une date antérieure à leurs 50 ans (n'ayant parfois jamais travaillé).

**Graphique 20 – Ventilation des situations vis-à-vis du marché du travail par âge détaillé de 50 à 69 ans (moyenne 2015-2017)**



Source : *rapport annuel du COR 2018*

**Graphique 21 – Situations autres que l'emploi et la retraite  
(en pourcentage par âge fin)**



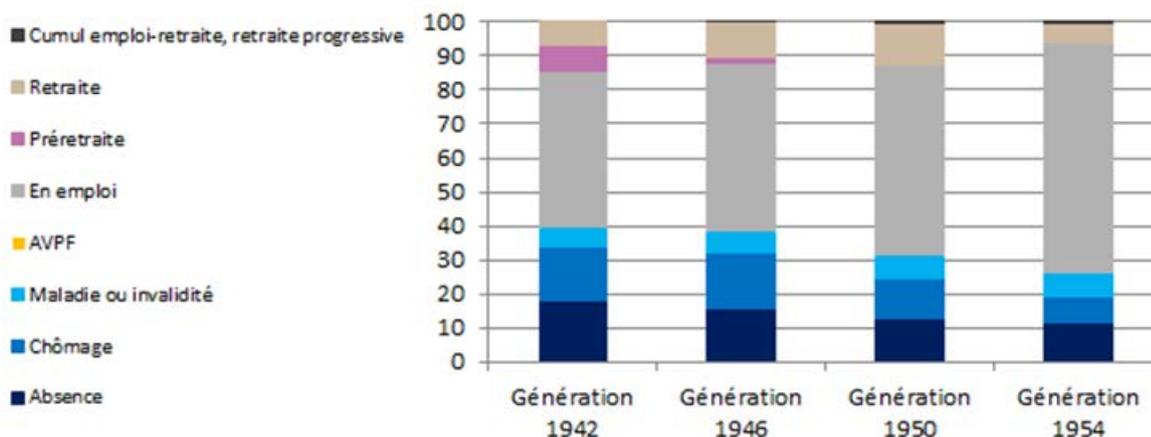
Lecture : parmi les personnes résidant en France en 2015-2017 et âgées de 59 ans, 10,3 % étaient inactives au sens du BIT, sorties du marché du travail avant 50 ans ou n'ayant jamais travaillé.

Champ : France entière (hors Mayotte), personnes de 15 ans et plus vivant en ménage ordinaire ; moyenne 2015-2017.

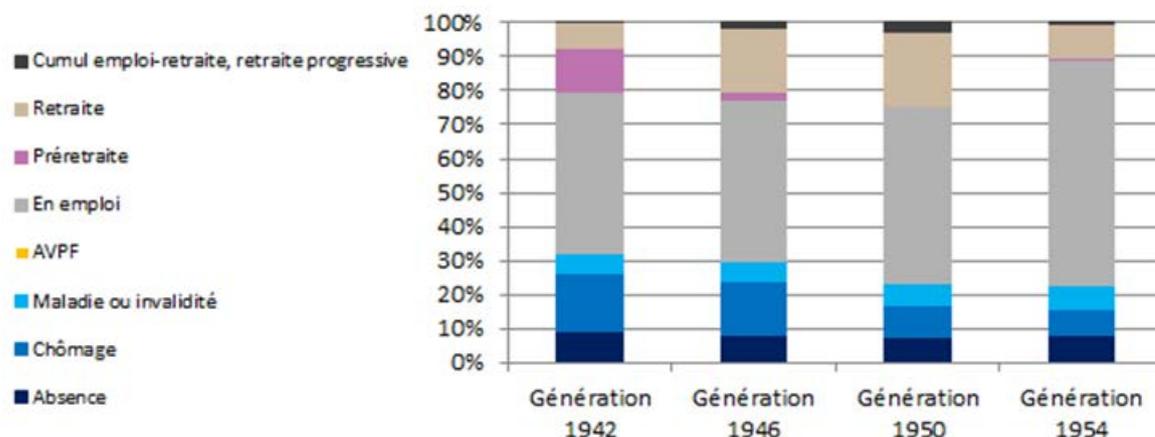
Source : Insee, enquête Emploi ; calculs Dares. [Rapport annuel du COR 2018](#)

- **Les personnes occupent certes de plus en plus souvent un emploi à 59 ans, au fil des générations.**

**Graphique 22 – Situation principale à 59 ans pour les femmes  
des générations 1942, 1946, 1950 et 1954**



**Graphique 23 – Situation principale à 59 ans pour les hommes des générations 1942, 1946, 1950 et 1954**



AVPF : assurance vieillesse des parents au foyer.

Note : l'âge est calculé en différence de millésime (âge atteint au 31 décembre de l'année). La situation « absent » correspond à des années où la personne n'a ni cotisé ni validé de trimestre.

Lecture : à 59 ans, 45,6 % des femmes nées en 1942 sont en emploi, contre 66,6 % des femmes de la génération 1954.

Champ : personnes nées en 1942, 1946, 1950 ou 1954 ayant été affiliées au moins une fois au cours de leur carrière à une caisse de retraite participant à l'EIC, hors absents et retraités dès 50 ans (le champ a fait l'objet d'une révision le 06/06/2018).

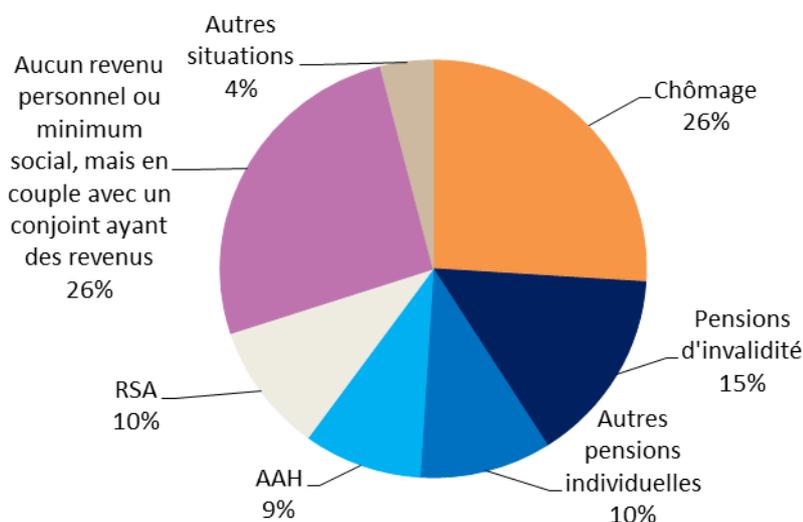
Source : DREES, EIC 2013

- **Mais l'analyse de la situation juste avant la retraite masque une grande diversité des trajectoires et des transitions<sup>1</sup> entre emploi et retraite.** Seuls 47,5 % des membres de la génération 1946 retraités à 67 ans n'ont connu qu'une transition entre 50 et 67 ans (en l'occurrence pour 94 % d'entre eux un passage direct de l'emploi vers la retraite). Plus de la moitié de cette génération n'a donc pas connu un parcours linéaire entre emploi et retraite, avec dans 27 % des cas deux transitions (dont le départ à la retraite) entre 50 et 67 ans, dans 14,5 % des cas trois transitions et même dans 11 % des cas quatre transitions ou plus. Les personnes ayant connu deux transitions étaient majoritairement en emploi puis ont traversé des périodes de chômage (pour 36 %), d'absence du marché du travail (pour 20 %), de maladie-invalidité (pour 9 %) ou de prêretraite (pour 7 %).

<sup>1</sup> Source des chiffres de ce paragraphe y compris transitions entre retraite et cumul emploi-retraite : DREES (2018), *Les Retraités et les retraites – Édition 2018*, mai, p. 134-142.

- **Entre 55 et 60 ans, le taux de personnes en inactivité et sorties du marché du travail après 50 ans augmente nettement, de 3,8 % à 11,7 %, avant de baisser fortement après 61 ans.** Cette population peut recouvrir des personnes ayant renoncé à rechercher activement un emploi, voire des personnes qui ont décidé de sortir du marché du travail notamment car elles disposent d'autres ressources (épargne personnelle, revenus du conjoint, etc.). Elle ne relève donc que partiellement de l'effet « travailleur découragé ».
- **Si on examine la nature des revenus des 53-69 ans qui ne sont ni en emploi, ni à la retraite ou en préretraite, trois groupes se distinguent :** la moitié d'entre eux disposent de prestations assurantielles<sup>1</sup> (allocation chômage, ou pensions notamment d'invalidité), près de 20 % perçoivent un minimum social (RSA, AAH) et un quart vivent des ressources de leur conjoint. Le solde (4 % de cette population) correspond souvent à des personnes en transition qui, tout en étant hors emploi fin 2015, déclarent des revenus au cours de l'année.

**Graphique 24 – Les revenus des personnes ni en emploi, ni à la retraite ou en préretraite (53-69 ans, fin 2015)**



Note : certaines personnes peuvent avoir plusieurs types de revenus. Les catégories sont définies en considérant les revenus dans l'ordre séquentiel suivant : assurance chômage, pensions d'invalidité, autres pensions personnelles, AAH, RSA, conjoint disposant de ressources (*Les Retraités et les retraites – Édition 2018*, DREES, p. 141).

Source : Insee-DGFIP-CNAV-CNAF-MSA, enquêtes Revenus fiscaux et sociaux, 2015

<sup>1</sup> Y compris toutefois l'allocation de solidarité spécifique (ASS) qui n'a pu être dissociée des allocations chômage et n'est donc pas ici listée parmi les minima sociaux.

- **Dans une étude récente, la DREES<sup>1</sup> décrit les caractéristiques de ces seniors ni en emploi ni à la retraite.** Comparé à l'ensemble de la tranche d'âge, ces seniors sont plus souvent des femmes (deux sur trois, contre une moitié des seniors en général). Ils sont en moins bonne santé (avec 29 % se déclarant en mauvais ou très mauvais état de santé et 30 % ayant une reconnaissance administrative de handicap, contre dans les deux cas 11 % pour l'ensemble des 53-69 ans). Leur niveau de vie médian s'élève à 1 270 euros par mois en 2015, ce qui est inférieur tant à celui des seniors en emploi (2 090 euros mensuels) qu'à celui des retraités (1 860 euros mensuels) mais plus élevé que celui des personnes sans emploi âgées de 25 à 52 ans (1 050 euros mensuels).
- **La part des seniors ni en emploi ni à la retraite est néanmoins en France plus faible que la moyenne européenne ;** ils représentent en effet 20,5 % des 55-64 ans, contre 25 % dans l'UE<sup>2</sup>. Le différentiel vis-à-vis de pays à haut taux d'emploi des seniors comme la Suède ou l'Allemagne n'est que de quelques points (environ 17 % dans ces deux cas). Si le taux de chômage des seniors est en France un peu supérieur à la moyenne (6,5 % contre 5,8 % en 2017), il s'applique à une proportion plus basse d'actifs (54,9 % contre 60,6 %). Le chômage représente donc dans les deux cas 3,5 % des 55-64 ans. Par ailleurs, la part des 55-64 ans se déclarant inactifs du fait de la maladie et de l'incapacité est en 2017 légèrement inférieure à la moyenne européenne (8,7 % contre 9,2 %), les situations d'inactivité pour assister des proches ou dans le cadre des responsabilités familiales étant quant à elles beaucoup moins fréquentes (0,8 % contre 4,1 %). Enfin, comme indiqué en fiche 4, les travailleurs découragés sont en France proportionnellement moins nombreux. La part des « autres » motifs, incluant notamment l'inactivité choisie de certaines femmes au foyer, est également légèrement inférieure à la moyenne européenne.
- **Une comparaison internationale doit toutefois intégrer la part des 55-64 ans déjà à la retraite.** En effet, les quatre pays de l'Union européenne présentant des taux de seniors ni en emploi ni à la retraite encore inférieurs au niveau suédois et allemand sont aussi des pays à très forte proportion de retraités : la République tchèque, l'Autriche, la Slovénie et la Slovaquie. Un croisement des deux indicateurs pour les différents États membres confirme une grande diversité de situations, à taux d'emploi des seniors parfois comparables (voir le graphique 25).

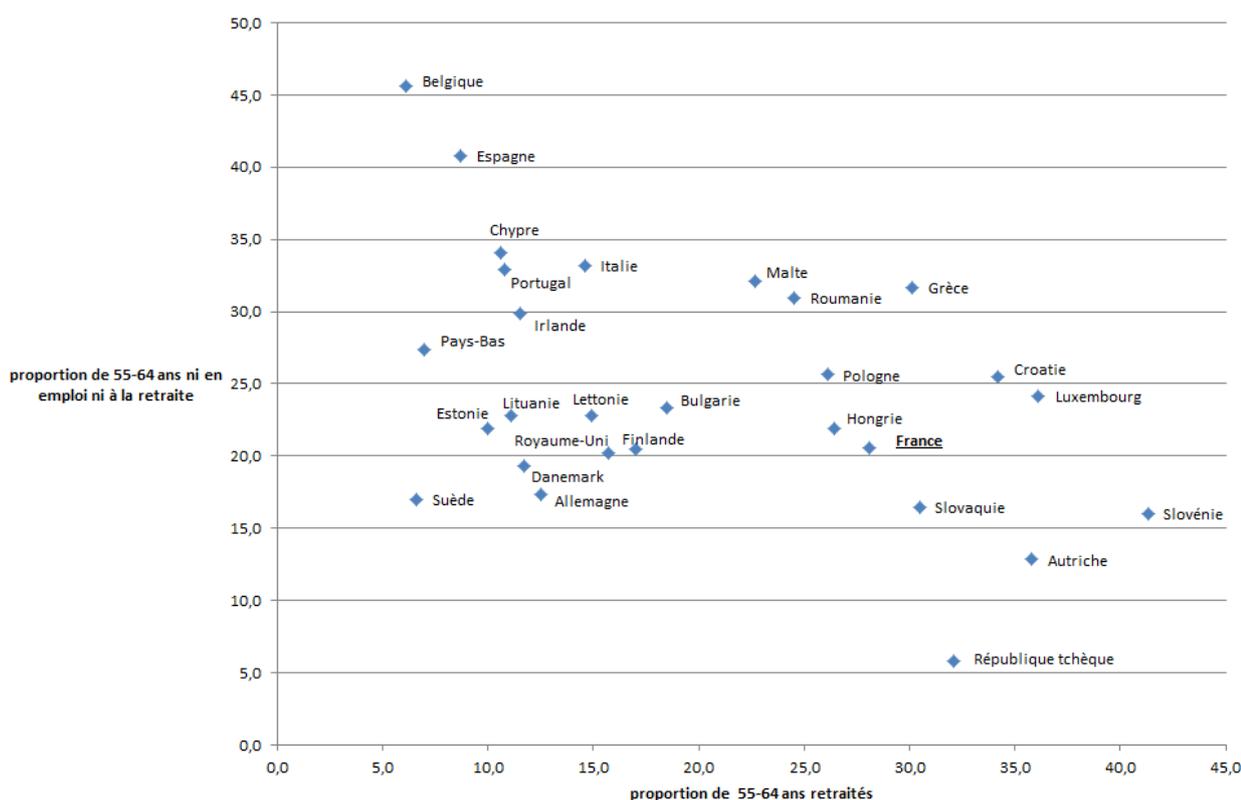
---

<sup>1</sup> D'Isanto A., Hananel J. et Musiedlak Y. (2018), « [Un tiers des seniors sans emploi ni retraite vivent en dessous du seuil de pauvreté](#) », *Études & Résultats*, n° 1079, DREES, septembre.

<sup>2</sup> Ceci en se basant sur les données Eurostat, notamment en matière de chômage et de ventilation de l'inactivité par motif.

- La part des 55-64 ans à la retraite s'avère importante en France**, supérieure de 10 points de pourcentage à la moyenne de l'UE. Le caractère plus ou moins restrictif de l'admission aux filières d'invalidité selon les pays implique certes des effets de transferts entre régimes d'invalidité et de retraite qui ne sont pas partout du même ordre. Cette possible porosité peut alors fragiliser les comparaisons internationales de la proportion de retraités. Ainsi, dans les pays scandinaves la proportion de 55-64 ans se déclarant inactifs du fait de maladie ou de l'incapacité est de plusieurs points plus élevée qu'en France. Toutefois, si l'on basait les comparaisons européennes sur une catégorie agrégeant aux retraités cette dernière catégorie d'inactifs, les conclusions seraient inchangées : la France demeurerait 10 points au-dessus de la moyenne une fois neutralisé l'impact de ces éventuels transferts.

**Graphique 25 – Les seniors hors de l'emploi en 2017, une comparaison européenne**



Lecture : plus les pays sont situés près de l'angle inférieur gauche du graphique (origine), plus ils conjuguent, chez les 55-64 ans, faibles taux de retraités et faibles taux de seniors ni en emploi ni à la retraite (chômeurs ou inactifs hors retraites).

Source : calculs France Stratégie à partir de données Eurostat (2017)

## FICHE 6

## Une surreprésentation du travail indépendant vis-à-vis des plus jeunes : opportunités et risques

- **Les non-salariés sont nettement surreprésentés parmi les 55 ans et plus**

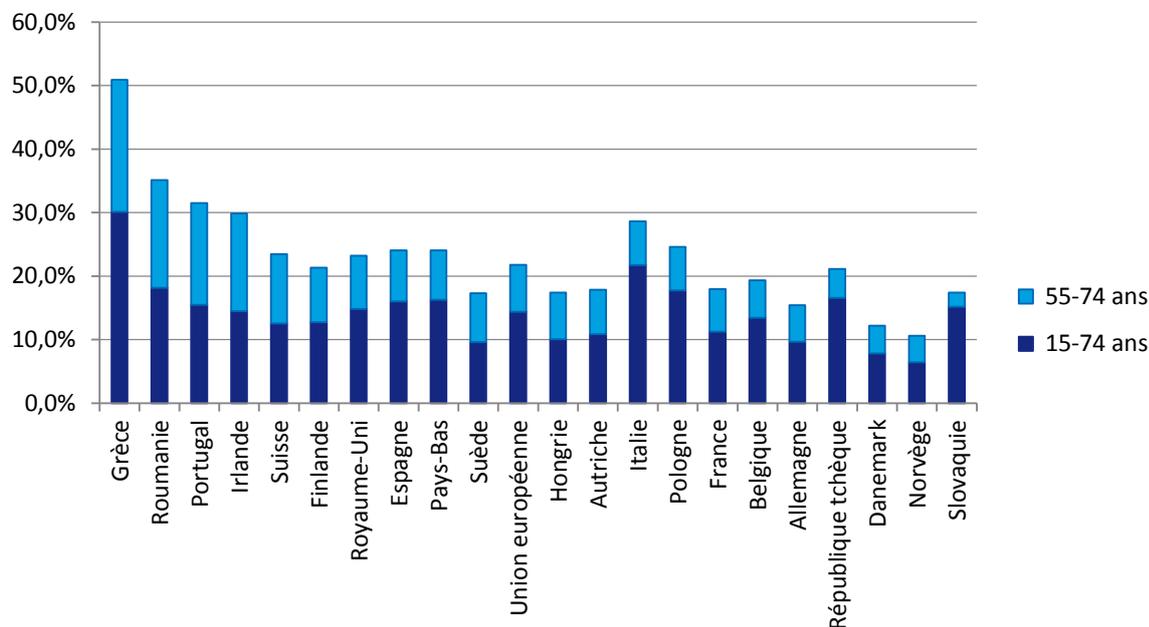
**Tableau 5 – La part des non-salariés dans l'emploi, avant et après 55 ans**

	55 ans et plus			Ensemble des actifs occupés		
	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes
Part des non-salariés dans l'emploi	19,0	25,6	12,2	11,6	14,7	8,2

Source : Insee, enquête *Emploi 2015*, calculs Dares

- **Ce phénomène n'est pas propre à la France**, la part du travail indépendant chez les seniors y étant inférieure à la moyenne européenne. Certes, cette part est partiellement tributaire de la structure économique (par exemple, part de l'emploi agricole ou prévalence des nouveaux ou « faux indépendants »). Mais en menant une comparaison internationale centrée non sur la proportion d'indépendants mais sur ses fluctuations entre tranches d'âge, on constate que l'effet « travail indépendant » chez les seniors est plutôt moins prononcé en France.

**Graphique 26 – Comparaison internationale de la surreprésentation du travail indépendant chez les seniors (2017)**

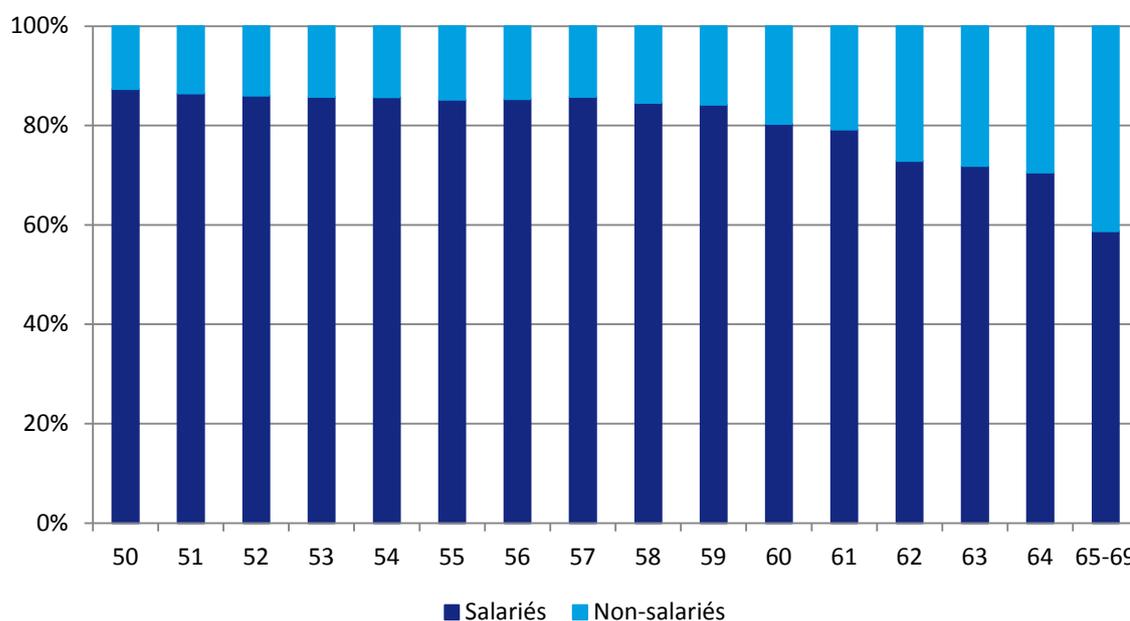


Lecture : c'est en Grèce que le phénomène de surreprésentation des indépendants chez les seniors (par rapport à l'ensemble de la population) est le plus marqué, en Slovaquie qu'il l'est le moins. Mais c'est en Norvège que la part du travail indépendant est, dans l'absolu, la plus faible, aussi bien pour les seniors que pour l'ensemble des âges.

Source : Eurostat ; pays classés par ordre du différentiel (en bleu clair, proportion supplémentaire d'indépendants chez les 55-74 ans par rapport à la globalité des 15-74 ans)

- **La hausse de la part d'emploi non salarié est particulièrement prononcée après 60 ans.**

Graphique 27 – Statut d'emploi par âge détaillé



Source : Insee, enquête Emploi 2016

- **Les non-salariés restent plus longtemps en emploi, et particulièrement les professions libérales<sup>1</sup>.** La part des autres travailleurs indépendants progresse également avec l'âge ; si les données du tableau 6 *infra* peuvent en théorie aussi refléter des différences entre générations (en cas de baisse tendancielle très forte de certains métiers), tel n'est pas le cas des données par âge détaillé du graphique 27.

Tableau 6 – Proportions d'indépendants (hors professions libérales), par âge

	Ensemble		Âge (en %)		
	En milliers	En %	15-24 ans	25-49 ans	50 ans et plus
Agriculteurs exploitants	482	1,8	0,4	1,3	3,3
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	1742	6,6	1,3	6,1	8,9

Source : Insee, enquête Emploi 2016

<sup>1</sup> Dares, « La situation des 50-69 ans au regard de l'activité par âge détaillé », séance plénière du COR, mars 2016.

- **La comparaison des distributions par âge des nouveaux retraités des différents régimes confirme la spécificité des indépendants** : en 2016, en moyenne seuls 21 % des assurés liquidant un droit direct dans un régime de base avaient 65 ans ou plus au 31 décembre. Mais cette proportion atteignait 55 % pour les professions libérales (CNAVPL), 30 % pour les commerçants du RSI, et 24 % pour les agriculteurs (MSA non-salariés).

- **Le travail indépendant contribue donc au maintien dans l'emploi des seniors**, qui ne sont ainsi pas exposés aux représentations négatives des employeurs à leur égard (voir la fiche 12). Les âges de liquidation plus tardifs s'expliquent toutefois aussi par d'autres spécificités : longueur des cursus de formation et se conjuguant à de hauts revenus d'activité pour certaines professions libérales, à l'inverse préoccupations en matière de niveaux des retraites pour d'autres indépendants à faibles revenus moyens, ce qui conduit d'ailleurs certaines études internationales à évoquer le « travail indépendant subi » (*forced self-employed individuals*), citant notamment les cas des Pays-Bas et de l'Allemagne<sup>1</sup>.

- **Le maintien dans l'emploi peut aussi passer par une transition directe du travail salarié vers le travail indépendant, plus ou moins choisie** ou subie selon les cas (via par exemple le portage salarial, le passage à une activité de conseil).

- **Au-delà du maintien dans l'emploi, le travail indépendant peut aussi constituer une modalité de retour à l'emploi**. C'est le cas de 6 % des reprises d'emploi des chômeurs de 50 ans et plus en 2016, proportion proche de celle observée pour les 25-49 ans (7 %)<sup>2</sup>. Les réticences face au statut d'indépendant sont toutefois nombreuses, comme le confirme une étude de l'APEC<sup>3</sup> relative aux seniors : difficultés à séparer la vie privée de la vie professionnelle, risques financiers en cas de faillite, pression, solitude... Les 55 ans et plus ne représentent au demeurant que 5 % des bénéficiaires de l'aide aux chômeurs créateurs d'entreprise, selon la base de données Eurostat « politiques du marché du travail ».

- **On constate inversement des flux non négligeables de passage au salariat chez les seniors**, parmi les anciens indépendants au chômage : c'est le cas de 4 %

---

<sup>1</sup> Hershey D. H., van Dalen H. P., Conen W. et Henkens K. (2017), « Are "voluntary" self-employed better prepared for retirement than "forced" self-employed? », *Work, Aging and Retirement*, vol. 3 (3), juillet, p. 243-256.

<sup>2</sup> Bagein G. (2018), « [Les sortants des listes de Pôle emploi en 2016. Une légère remontée du taux de sortie pour reprise d'emploi](#) », *op. cit.*

<sup>3</sup> APEC (2017), « [Les cadres seniors : recrutement et intégration en entreprise](#) », *Les Études de l'emploi cadre*, n° 2017-07, mars.

des flux de reprise d'emploi des 50-64 ans selon les enquêtes Emploi 2016/2017<sup>1</sup>, ce qui représente pour cette tranche d'âge la majorité des reprises d'emploi par d'anciens indépendants (les anciens indépendants entamant à nouveau un travail indépendant ne représentent que 3,3 % des flux). Ces passages au salariat sont moins fréquents chez les plus jeunes.

- **Globalement, le retour des seniors à l'emploi passe dans des proportions analogues par des transitions du salariat vers le travail indépendant et réciproquement**, suite à une période de chômage.

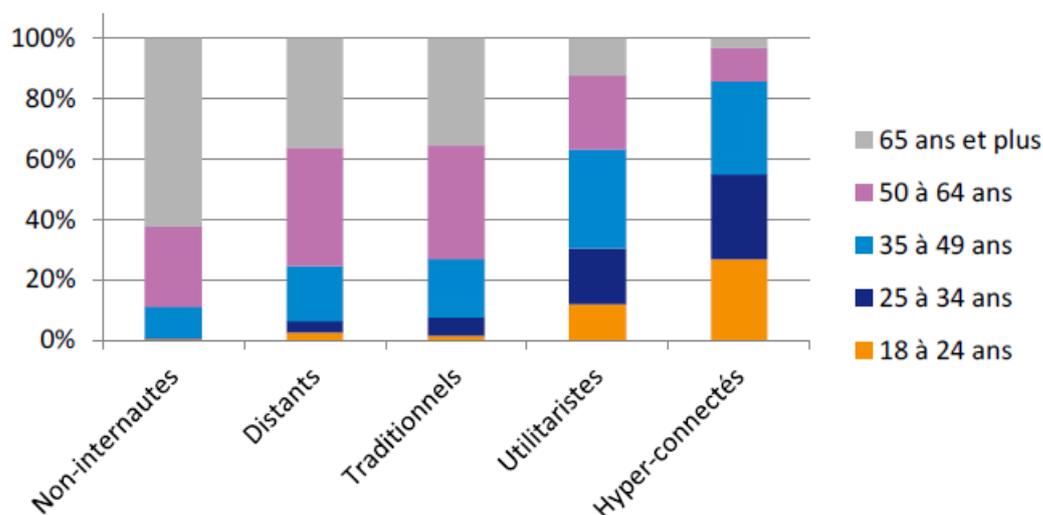
---

<sup>1</sup> Beck S., Brendler J., Salmon G. et Vidalenc J. (2017), « [Quitter le chômage. Un retour à l'emploi plus difficile pour les seniors](#) », *op. cit.*

## L'impact des évolutions technologiques sur l'emploi des seniors

- **Le monde du travail est fortement impacté par les mutations technologiques, et il a pu être dit que le progrès technique serait « biaisé »** en défaveur des salariés âgés, ou encore que ces derniers sont désavantagés par les nouveaux modes de production<sup>1</sup>. En effet depuis le début des années 2000, différents travaux ont mis en lumière la corrélation suivante : toutes choses égales par ailleurs, les entreprises qui ont adopté des modes d'organisation « innovants » (juste-à-temps, informatisation) ont eu tendance à embaucher moins de seniors.
- **On constate notamment que les seniors sont particulièrement concernés par la question de l'inclusion numérique**, comme l'a montré une enquête de 2017.

Graphique 28 – Âge et pratique du numérique



Source : rapport France Stratégie, *Les bénéfices d'une meilleure autonomie numérique*, juillet 2018

<sup>1</sup> Gautié J., Troadec T. et Granier F. (2006), « Les mutations du marché de l'emploi des seniors », *Sociologies pratiques*, vol. 12, n° 1, Presses de Sciences Po, janvier, p. 9-20.

### La classification des emplois à l'aune du progrès technique

Dans son rapport *Automatisation, numérisation et emploi* (tome 1, 2017), le Conseil d'orientation pour l'emploi (COE) estime, à partir de l'enquête Conditions de travail, la part des emplois automatisables et donc particulièrement vulnérables à la révolution technologique. Il distingue des emplois « exposés » (dont l'existence même est en jeu) et des emplois « susceptibles d'évoluer ».

- **Le COE montre une sous-représentation des 55 ans et plus dans les emplois « exposés » et seulement une légère surreprésentation dans les emplois « susceptibles d'évoluer »** (voir tableau 7). Les seniors actuels ne sont donc pas spécifiquement affectés par la révolution technologique au regard des emplois qu'ils occupent, si l'on considère que les évolutions technologiques peuvent avoir un impact à court terme.

**Tableau 7 – Coefficients de surreprésentation dans les emplois exposés et susceptibles d'évoluer, par tranches d'âge**

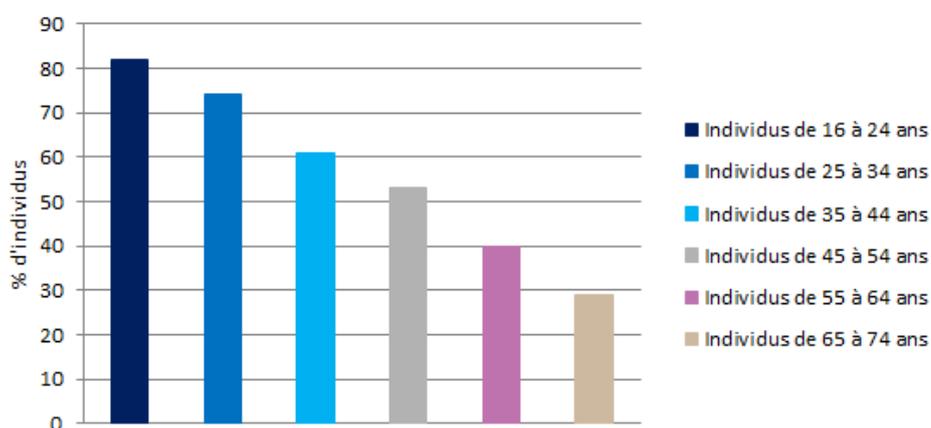
Tranche d'âge	Exposés	Susceptibles d'évoluer	Dans la population	Coefficient de surreprésentation EXPOSÉS	Coefficient de surreprésentation SUSCEPTIBLES D'ÉVOLUER
15-30 ans	24,72 %	22,35 %	21,72 %	1,14	1,03
31-54 ans	61,79 %	63,21 %	64,18 %	0,96	0,98
55 ans et plus	13,49 %	14,44 %	14,10 %	<b>0,96</b>	<b>1,02</b>

Source : présentation du COE au colloque du COR (novembre 2017)

- **Les seniors sont toutefois, comme les autres personnes en emploi, concernés par des besoins nouveaux en compétences** induits par la révolution technologique. L'étude du COE s'est intéressée aux compétences attendues à l'avenir pour faire face à cette révolution et a montré, à partir de l'enquête PIAAC, que les compétences en littératie et en numératie sont davantage sollicitées dans un environnement de travail numérisé.

- Or, s'agissant des compétences numériques générales, la proportion de personnes possédant des niveaux de compétence numériques de base décroît avec l'âge. En coupe instantanée, il peut toutefois s'agir d'un effet de génération plus que d'âge. Il en va de même du risque de maîtrise insuffisante des compétences en littératie et numératie, également variable selon l'âge (les seniors étant surreprésentés parmi les actifs qui devraient progresser pour disposer de meilleurs atouts, et plus encore plus parmi ceux susceptibles d'être « en difficulté »).

**Graphique 29 – Maîtrise des compétences numériques de base selon l'âge en France, en 2015**



Lecture : en 2015 en France, 74 % des personnes entre 25 et 34 ans ont un niveau de base ou supérieur en compétences numériques.

Source : d'après les indicateurs de « compétences numériques » de la Commission européenne, basés sur le référentiel européen de compétences DigComp (Digital competence framework for citizens). Rapport COE Automatisation, numérisation et emploi, tome 2, p. 89

- À long terme, la question de l'impact des mutations du travail sur l'emploi des seniors impose de s'interroger sur la nature des emplois occupés aujourd'hui par les plus jeunes, qui seront les seniors de demain. Globalement selon le COE, 10 % des emplois sont « exposés » et 50 % « susceptibles d'évoluer ».
- Si la situation des jeunes peut apparaître plus favorable, il n'en demeure pas moins qu'un nombre non négligeable d'entre eux sont susceptibles d'être en difficulté eu égard à leurs compétences en littératie et numératie.

**Tableau 8 – Compétences en littératie et numératie, coefficients de représentation par classe d'âge**

Personnes...	Jeunes (16 à 25 ans)	Âges intermédiaires (26 à 55 ans)	Seniors (56 à 65 ans)
Susceptibles d'être en difficulté	0,78	0,94	1,58
Pouvant progresser pour disposer de meilleurs atouts	0,99	0,97	1,18

Source : PIAAC, traitement COE ; champ : actifs en emploi

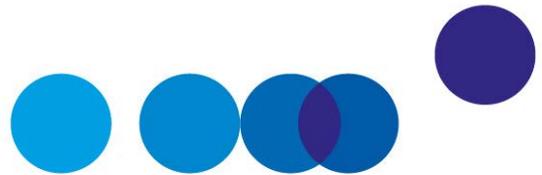
- **Or le niveau de qualification est positivement corrélé au niveau de compétences numériques** : seules 31 % des personnes les moins qualifiées ont des compétences numériques de base ou supérieures, alors que ce chiffre est de 56 % pour les personnes moyennement qualifiées et de 84 % pour les personnes très qualifiées.
- **Aussi, pour l'avenir, la question des compétences permettant de s'adapter à la transformation numérique est plus liée au niveau de qualification qu'à un critère d'âge.**

## SYNTHÈSE DU CHAPITRE 1

### ***Où en est la France en matière d'emploi des seniors ?***

- **Les taux d'activité et d'emploi des 55-64 ans ont progressé rapidement depuis 2000**, dans un premier temps essentiellement en raison de la baisse des cessations anticipées d'activité et d'effets de structure démographiques, puis surtout du fait des réformes des retraites.
- **Malgré cette évolution, les taux d'activité et d'emploi des seniors restent en dessous de la moyenne européenne pour les 60 ans et plus.** Ces taux n'atteignent la moyenne européenne que pour les femmes. Néanmoins, celles-ci sont moins souvent en emploi que les hommes entre 55 et 59 ans.
- Dans le cas de la France, l'effet à attendre de la hausse du niveau d'éducation sur le taux d'emploi est estimé à 5 points à l'horizon 2035. Par ailleurs, c'est parmi les plus diplômés que le retard de taux d'emploi vis-à-vis de la moyenne européenne est le plus important.
- **Les seniors sont globalement moins précarisés dans l'emploi mais ce risque est accentué en cas de retour à l'emploi. Les seniors ont une difficulté spécifique à sortir du chômage, souvent de longue durée**, avec des basculements plus fréquents dans le halo du chômage, et en cas de recrutement une très forte part de CDD.
- Les indépendants sont surreprésentés parmi les seniors (en France et dans l'UE). Le retour des seniors à l'emploi passe dans des proportions similaires par des transitions du salariat vers le travail indépendant et réciproquement.
- À court terme, les seniors ne sont pas surreprésentés dans les emplois susceptibles de disparaître du fait de l'automatisation, mais l'adaptation des compétences reste un enjeu à plus long terme, pour les seniors de demain.

En moyenne sur les années 2015 à 2017, à l'âge de 60 ans, 42 % des personnes sont en emploi, 29 % en retraite (ou cumul emploi-retraite), 7 % sont au chômage ou dans le halo du chômage, 12 % sont inactives mais le sont devenues après leurs 50 ans et, enfin, 10 % sont inactives, déjà sorties du marché du travail avant 50 ans ou n'ayant jamais travaillé.



## CHAPITRE 2

# QUELS FREINS ET LEVIERS À L'ACTIVITÉ ASSOCIÉS AU MARCHÉ DU TRAVAIL ?

---

**FICHE 8**

**L'impact des salaires  
et la question de la productivité des seniors**  
[page 57](#)

**FICHE 9**

**Les enjeux en matière de formation, notamment  
professionnelle : accessibilité, recours et pertinence**  
[page 61](#)

**FICHE 10**

**Les enjeux en matière d'indemnisation du chômage  
et d'accompagnement à la recherche d'emploi**  
[page 66](#)

**FICHE 11**

**Un impact spécifique pour les seniors  
des différents types de rupture du contrat de travail ?**  
[page 72](#)

**FICHE 12**

**Le poids des représentations  
et la question des discriminations**  
[page 76](#)

**FICHE 13**

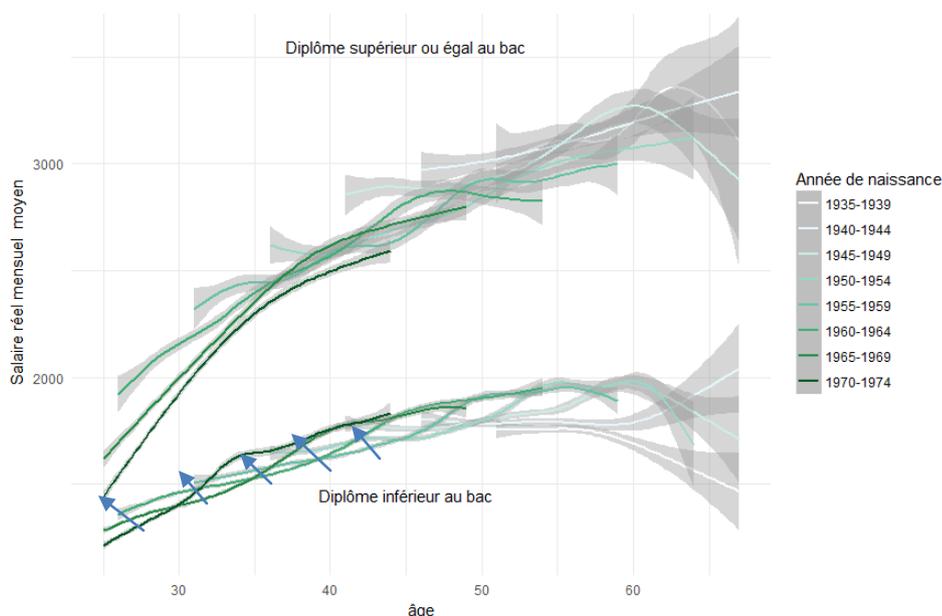
**L'impact des conditions de travail et de l'exposition  
à la pénibilité sur le maintien en emploi des seniors**  
[page 80](#)

## FICHE 8

## L'impact des salaires et la question de la productivité des seniors

- **Les seniors sont en moyenne davantage rémunérés que les plus jeunes, en particulier parmi les plus diplômés.** Mais les écarts entre groupes d'âge s'expliquent aussi par des effets de composition et notamment par l'éviction plus précoce du marché du travail des individus les moins productifs<sup>1</sup>.

**Graphique 30 – Évolution du salaire réel mensuel moyen des hommes<sup>2</sup> à temps complet selon le niveau de diplôme, cohorte quinquennale**



Note : l'âge pour ce graphique correspond à l'âge au 31 décembre de l'année de l'enquête.

Source : France Stratégie, d'après l'enquête Emploi (Insee), Flaman L., Gilles C. et Trannoy A. (2018, à paraître)

- **La croissance de la rémunération avec l'âge reste comparativement plus importante dans notre pays.** En effet, le ratio des salaires des 55-64 ans rapportés à ceux des 25-54 ans, tout en ayant baissé substantiellement en 10 ans de 1,34 à

<sup>1</sup> Sur les biais de sélection, voir Aubert P. et Crépon B. (2004), « Les salariés âgés sont-ils moins productifs ? », *Gérontologie et société*, vol. 27 / 111, n° 4, p. 95-112. Voir aussi Flaman L., Gilles C. et Trannoy A. (2018), « Discriminations selon l'âge : revue de littérature et effet de l'âge sur les conditions d'emploi et de salaire à partir de l'enquête Emploi », *Document de travail*, France Stratégie, à paraître.

<sup>2</sup> Les femmes ne sont pas prises en compte du fait de l'existence de phénomènes spécifiques affectant les profils de carrière, au-delà des effets d'âge ou de génération.

1,20, demeure en France significativement supérieur à la moyenne OCDE (stable à 1,10)<sup>1</sup>. C'est également le cas en Allemagne, suite au contraire à un accroissement du différentiel en faveur des seniors. La Suède, autre pays à haut taux d'emploi des seniors, se positionne quant à elle à des niveaux proches de la moyenne.

**Tableau 9 – Écart de salaire moyen des seniors vis-à-vis des plus jeunes**

	Année	OCDE	France	Allemagne	Suède
Salaire des travailleurs à temps complet : ratio 55-64 ans/25-54 ans	2006	1,09	1,34	1,09	1,10
	2016	1,10	1,20	1,20	1,08

Note : la valeur 2016 du tableau de bord OCDE correspond à des données 2014.

Source : *Tableau de bord des travailleurs en fin de carrière*, OCDE, Paris

- **Mais pour de nombreux managers, l'introduction de rétrogradations salariales est associée à des effets négatifs** sur l'organisation, via la baisse de motivation, voire de loyauté des agents<sup>2</sup>. L'OCDE signale que les systèmes de rémunération intégrant l'ancienneté sont encore fortement implantés par exemple dans les entreprises allemandes ou suédoises<sup>3</sup>.
- **De ce fait, dans le cas des seniors au chômage, divers travaux français et étrangers<sup>4</sup> pointent des attentes salariales en décalage avec la réalité des salaires d'embauche.** De ces attentes salariales résulte un temps d'ajustement qui allonge la période de chômage avec un risque de perte en capital humain et de mauvais signal vis-à-vis des éventuels recruteurs, même si une majorité de seniors se disent prêts à revoir leur rémunération à la baisse<sup>5</sup>.
- **On constate ainsi plus de mobilités « descendantes » que de mobilités « ascendantes » parmi les transitions professionnelles des seniors revenant à**

<sup>1</sup> OCDE (2018), *Tableau de bord des travailleurs en fin de carrière*, op. cit.

<sup>2</sup> Van Dalen H. et Henkens K. (2016), « Why demotion of older workers is a no-go area for managers », *The International Journal of Human Resource Management*.

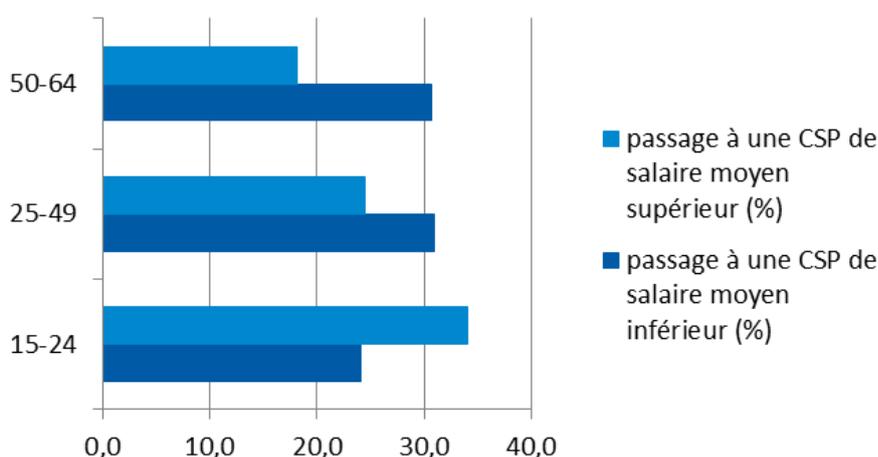
<sup>3</sup> Fiches pays « Key policies to promote longer working lives », country note 2007 to 2017, OCDE, 2018.

<sup>4</sup> Respectivement Konle-Seidl R. (2017), « [Retention and re-integration of older workers into the labour market: What works?](#) », op. cit., et Daniel C., Eslous L. et Karvar A. (2013), *Retour à l'emploi des seniors au chômage*, IGAS, Paris, juin.

<sup>5</sup> Premier baromètre « à compétence égale », mai 2014.

**l'emploi**<sup>1</sup> (voir graphique 31). Notamment, selon l'APEC<sup>2</sup>, la rémunération apparaît bien comme le principal élément de concession dans le cas des cadres (s'agissant des seniors peu diplômés, le graphique 30 *supra* montre que les profils sont plats, voire décroissants, à partir de la plage 50-55 ans). Cette situation moyenne n'exclut pas des situations inverses, qui ne relèvent alors pas du retour à l'emploi, où les entreprises ajustent les rémunérations à la hausse pour recruter des profils rares qu'elles débauchent parfois activement : les seniors ne sont pas tous égaux face à la décroissance du rendement de l'expérience, la valeur rareté se construisant sur un parcours et pas seulement sur des diplômes.

**Graphique 31 – Les transitions hors du chômage moins ascendantes avec l'âge**



Note : transitions « descendantes » et « ascendantes » par groupe d'âge. La somme des pourcentages est inférieure à 100 % car certaines transitions s'effectuent entre CSP de mêmes niveaux salariaux.

Source : Insee première, n° 1661, juillet 2017

- **L'OCDE déplore qu'en France l'aide différentielle de reclassement (en vigueur entre 2006 et 2015) ait été supprimée** « malgré son grand potentiel pour les seniors souvent obligés d'accepter un nouvel emploi moins bien payé que l'emploi perdu »<sup>3</sup> (voir la fiche 25 concernant ce dispositif). Des dispositifs proches ont pu s'avérer efficaces à l'étranger s'agissant des seniors (par exemple en Suisse, voir la fiche 27).

<sup>1</sup> Beck S., Brendler J., Salmon G. et Vidalenc J. (2017), « [Quitter le chômage. Un retour à l'emploi plus difficile pour les seniors](#) », *op. cit.*

<sup>2</sup> APEC (2017), « [Les cadres seniors : recrutement et intégration en entreprise](#) », *op. cit.*

<sup>3</sup> OCDE (2018), *Principales politiques pour promouvoir l'allongement de la vie professionnelle, Note pays de 2007 à 2017*, Éditions OCDE, Paris, p. 14.

- **Le différentiel de salaire précité peut correspondre à un différentiel plus important de coût du travail**, compte tenu de la prégnance des allègements de charges sur les bas salaires en France. Une étude<sup>1</sup> a ainsi montré que l'absence de dispersion supplémentaire des salaires nets français sous l'effet des changements technologiques masque un accroissement des écarts de coût du travail.
- **Si le différentiel de coûts entre seniors et travailleurs plus jeunes peut s'avérer défavorable à l'embauche, le fait de savoir si ce différentiel est aggravé par un écart négatif de productivité reste débattu.** D'une part, la productivité individuelle n'est souvent pas directement observable. D'autre part, les seniors sont mécaniquement surreprésentés dans les secteurs et entreprises moins dynamiques, ceux-ci embauchant moins. Inversement ils sont surreprésentés dans les grandes entreprises, en moyenne plus anciennes, qui sont aussi plus capitalistiques, avec de ce fait une valeur ajoutée moyenne par employé plus élevée ; ces différents effets de composition<sup>2</sup> fragilisent les estimations macroéconomiques. Certaines études microéconomiques<sup>3</sup> n'identifient quant à elles aucun écart de productivité entre différentes générations de travailleurs sur une même ligne d'assemblage. D'autres études plus qualitatives insistent sur l'importance des « *soft skills* » liées à l'expérience<sup>4</sup>, dont le bénéfice pour la structure employeuse est difficile à quantifier, et qui pourraient être mises à profit par les seniors pour pallier leurs éventuelles difficultés physiques ou cognitives.
- **La thèse de la complémentarité entre savoir-être et compétences transversales des seniors et savoir-faire « métier » a priori plus à jour des juniors semble confirmée** par des études<sup>5</sup> indiquant une hausse de la productivité dans les entreprises mettant en place des équipes intergénérationnelles. La productivité d'une structure ne peut en effet se réduire aux productivités individuelles de ses agents, elle résulte aussi largement des interactions entre ces derniers (voir aussi la fiche 26 sur les bénéfices des approches intergénérationnelles).

---

<sup>1</sup> Bozio A., Breda T. et Guillot M. (2016) « Taxes and technological determinants of wage inequalities: France 1976-2010 », *PSE Working Papers*, mai.

<sup>2</sup> Aubert P. et Crépon B. (2004), « Les salariés âgés sont-ils moins productifs ? », *op. cit.*

<sup>3</sup> Börsch-Supan A. et Weiss M. (2011). « Productivity and age: Evidence from work teams at the assembly line », *MEA discussion paper series 07148*, Munich Center for the Economics of Aging (MEA) at the Max Planck Institute for Social Law and Social Policy.

<sup>4</sup> Greenan N., Narcy M. et Robin S. (2013), « [Changements dans les entreprises et accès des seniors à la formation continue : une comparaison entre les années 1990 et 2000](#) », *Document de travail*, CEE, janvier.

<sup>5</sup> Göbel C. et Zwick T. (2013), « [Are personnel measures effective in increasing productivity of old workers?](#) », *Labour Economics*, vol. 22, issue C, p. 80-93.

## FICHE 9

## Les enjeux en matière de formation, notamment professionnelle : accessibilité, recours et pertinence

- **Les salariés seniors se forment moins que leurs cadets, même si l'écart se réduit depuis le milieu des années 2000**, partiellement en lien avec l'allongement de la vie professionnelle. Les taux d'accès à la formation professionnelle s'élèvent à seulement 39,6 % et 34,4 % pour les 55-59 et 60-64 ans, alors qu'ils oscillent entre 50 % et 60 % pour toutes les tranches d'âge quinquennales de 25 à 49 ans<sup>1</sup>.
- **Les données des organisations internationales ne suggèrent pas un moindre accès des seniors à la formation professionnelle en France**. Les pays où les seniors se forment davantage qu'en France sont souvent des pays où les autres tranches d'âge se forment également davantage (les ratios comparant la participation à la formation pour les seniors et les plus jeunes sont ainsi proches du niveau français en Suède ou au Danemark).

**Tableau 10 – Participation des seniors en emploi à la formation :  
éléments de comparaison internationale**

	France	UE	Allemagne	Pays-Bas	Danemark	Suède
Participation à la formation <sup>2</sup> (% des travailleurs 55-74 ans)	15,6	8,5	4,1	15,7	21,5	22,8
Ratio relatif vis-à-vis des 25-54 ans	0,69	0,66	0,44	0,69	0,74	0,73

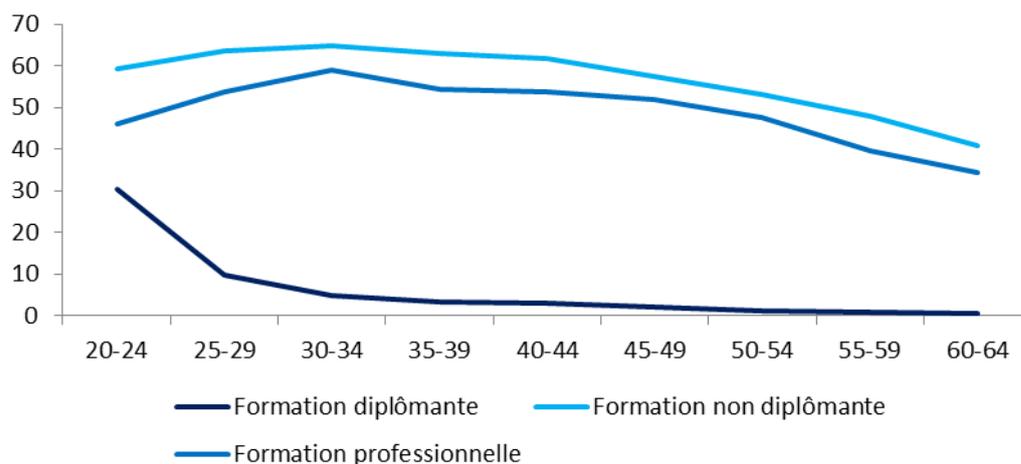
Source : OCDE (2018), *Tableau de bord des travailleurs en fin de carrière en France, données 2016*, Éditions OCDE, Paris

<sup>1</sup> Demailly D. (2016), « [Formation professionnelle : quels facteurs limitent l'accès des salariés seniors ?](#) », *Dares Analyses*, n° 31, juin.

<sup>2</sup> Participation à une formation formelle ou informelle durant les quatre dernières semaines.

- **Le différentiel en défaveur des seniors en matière de formation se constate pour tous les types de formations.** Une étude du CEE<sup>1</sup> indique toutefois que la moindre offre de formation à l'informatique observée au cours des années 1990 n'est plus visible pendant la décennie suivante.

**Graphique 32 – Taux d'accès des salariés à la formation selon l'âge en 2012**

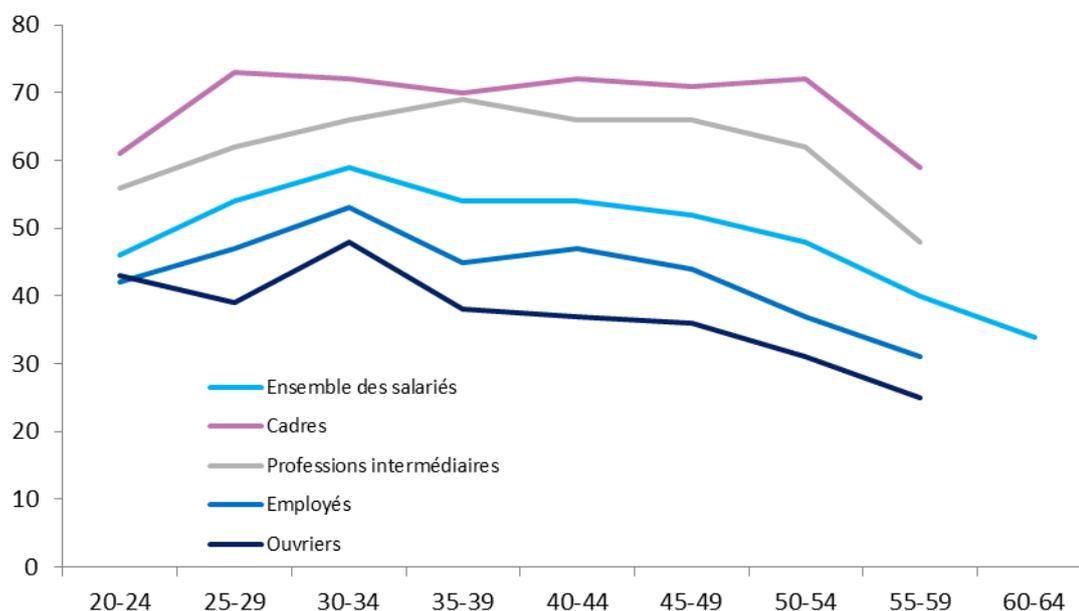


Source : Enquête sur la formation des adultes 2012, Insee-Dares

- **Si le moindre accès à la formation des salariés de plus de 50 ans s'observe à tous les niveaux de qualifications, la baisse est plus précoce pour les employés et les ouvriers.** Ceux-ci sont aussi moins souvent informés des différents dispositifs mobilisables (par exemple 89 % des cadres mais seulement 38 % des ouvriers s'agissant des bilans de compétences). Globalement, l'âge joue comme un facteur aggravant des inégalités d'accès à la formation d'abord liées aux catégories socioprofessionnelles. L'individualisation de la formation, via principalement le compte personnel de formation (CPF), ne semble pas contrecarrer les effets précités : les cadres sont surreprésentés parmi les bénéficiaires du CPF et les 45 ans et plus sont moins représentés que les 26-44 ans<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Greenan N., Nancy M. et Robin S. (2013), « [Changements dans les entreprises et accès des seniors à la formation continue : une comparaison entre les années 1990 et 2000](#) », *op. cit.*

<sup>2</sup> Balmat C. (2018), « [Le compte personnel de formation : une montée en charge rapide surtout au profit des personnes en recherche d'emploi](#) », *Dares Résultats* n° 4, janvier.

**Graphique 33 – Taux d'accès des salariés à la formation par âge et CSP**

Source : Enquête sur la formation des adultes 2012, Insee-Dares

- **L'investissement dans la formation, tant de la part des salariés que des employeurs, résulte d'un arbitrage faisant intervenir l'horizon temporel de la période d'emploi restante.** Le code du travail autorise d'ailleurs la fixation d'un âge maximum pour le recrutement s'il est fondé sur la formation requise pour le poste concerné (article L. 1133-2 2°). Autre exemple : selon l'OCDE<sup>1</sup>, le parcours de 16 mois en moyenne associé à la validation des acquis de l'expérience est trop long pour être entamé en fin de vie active.

- **Les obstacles à la formation sont multiples, l'absence d'aide de l'employeur étant néanmoins davantage citée par les plus de 50 ans, quelle que soit leur catégorie sociale<sup>2</sup>.** Ce frein est mentionné par 19 % des ouvriers et employés, et 16 % des cadres et professions intermédiaires de la tranche d'âge. Le refus de l'employeur est en outre cité dans 18 % des cas, et ce aussi bien par les cadres et professions intermédiaires, que par les ouvriers et employés (dans ce dernier cas le refus est plus fréquemment opposé aux 50 ans et plus). Le coût de la formation

<sup>1</sup> OCDE (2018), *Principales politiques pour promouvoir l'allongement de la vie professionnelle*, Note pays de 2007 à 2017, *op. cit.*, p. 11.

<sup>2</sup> Demailly D. (2016), « [Formation professionnelle : quels facteurs limitent l'accès des salariés seniors ?](#) », *op. cit.*

touche également les deux catégories de manière homogène (16 % dans chaque cas). En revanche la question de la charge de travail concerne surtout les cadres (26 % contre 12 %), à l'inverse les difficultés personnelles (prérequis, âge, santé) sont davantage citées par les ouvriers et employés (11 % contre 3 %). Diverses études indiquent par ailleurs un obstacle moins avouable et objectivable lié aux stéréotypes sur les capacités d'apprentissage<sup>1</sup>, repris à leur compte tant par les employeurs que par les seniors eux-mêmes (voir la fiche 12).

• **Un autre obstacle à la formation plus fréquemment cité par les plus de 50 ans est l'absence de formation adéquate ; selon l'OCDE<sup>2</sup> il existe en France un problème majeur d'inadéquation de l'offre de formation professionnelle aux besoins des seniors.** Tel semble également être le cas dans le reste de l'Europe, une étude d'Eurofound<sup>3</sup> de 2015 citant l'inadéquation de l'offre de formation parmi les deux principaux obstacles pour les seniors. Certes, dans le cas français, plus de 90 % des formations professionnelles ont donné satisfaction<sup>4</sup>, mais ceci ne concerne que les seniors ayant suivi une formation. Or 10 % citent l'absence de formation adéquate comme obstacle (cette modalité de réponse est plus fréquente que chez les 30-44 ans, et ce pour les deux catégories sociales étudiées). Surtout, pour 40 % des ouvriers seniors, les compétences acquises se sont avérées assez peu, voire pas du tout, utilisées.

• **Les recherches des ergonomes montrent que les seniors ont des besoins spécifiques<sup>5</sup>,** comme des durées de formation plus longues, susceptibles d'en renchérir le coût. En Allemagne, le programme fédéral PFIFF<sup>6</sup>, qui a étudié comment maintenir les capacités cognitives des seniors, a ainsi souligné le besoin de former les formateurs. Toutefois, si les seniors migrent au cours de leur carrière vers des tâches reposant plus sur l'expérience (encadrement, relations publiques, vente, etc.), ils sont alors moins affectés par l'obsolescence du capital humain induite par le changement.

---

<sup>1</sup> « Certains travaux ergonomiques montrent que les salariés eux-mêmes partagent un certain nombre de préjugés négatifs concernant leurs capacités à apprendre en vieillissant » : Demailly D. (2016), « [Formation professionnelle : quels facteurs limitent l'accès des salariés seniors ?](#) », *op. cit.*

<sup>2</sup> OCDE (2018), *Principales politiques pour promouvoir l'allongement de la vie professionnelle, Note pays de 2007 à 2017, op. cit.*, p. 10.

<sup>3</sup> 6<sup>e</sup> enquête européenne sur les conditions de travail.

<sup>4</sup> Demailly D. (2016), « [Formation professionnelle : quels facteurs limitent l'accès des salariés seniors ?](#) », *op. cit.*

<sup>5</sup> Greenan N., Narcy M. et Robin S. (2013), « [Changements dans les entreprises et accès des seniors à la formation continue : une comparaison entre les années 1990 et 2000](#) », *op. cit.*

<sup>6</sup> *Programms zur Förderung und zum Erhalt intellektueller Fähigkeiten für ältere Arbeitnehmer.*

- **La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences constitue un levier amont sur le besoin de formation.** Mais seule la moitié des salariés de 55 ans et plus évoquent leurs besoins de formation lors de l'entretien professionnel (soit 16 points de moins que la moyenne)<sup>1</sup>. Par ailleurs, « une politique de formation destinée aux seniors doit être menée très en amont des processus de distanciation, de désengagement ou d'exclusion. Elle est partie prenante d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences trop souvent absente des cultures *managériales* »<sup>2</sup>. Le Céreq a ainsi lui aussi souligné que c'est bien avant 50 ans qu'il faut examiner les besoins de formation, en particulier pour les moins qualifiés, pour leur permettre de s'engager « dans des formations d'une durée conséquente, susceptibles de peser sur leur situation » et ainsi de se maintenir durablement dans l'emploi<sup>3</sup> (voir la fiche 26).
- **Mais au-delà de l'enjeu de la politique de formation pour l'entreprise elle-même, il y a un enjeu de formation pour les seniors qui souhaitent ou doivent changer d'emploi.** Pour les individus, la formation a très peu de conséquences sur les salaires dès que l'on raisonne toutes choses égales par ailleurs. En moyenne, ce sont les employeurs qui captent la majeure partie des rendements de la formation de leurs salariés<sup>4</sup>. En revanche, dans le cas d'une mobilité externe, les salariés peuvent tirer profit d'une formation par le biais d'un gain de rémunération ou d'une absence de perte salariale par rapport à ceux qui n'ont pas bénéficié d'une formation.

---

<sup>1</sup> Demailly D. (2016), « [Formation professionnelle : quels facteurs limitent l'accès des salariés seniors ?](#) », *op. cit.*

<sup>2</sup> Santelmann P. (2004), « Formation continue et âge », *Gérontologie et Société*, n° 111, p. 143-156.

<sup>3</sup> Fournier C. (2010), « [Former les seniors, un objectif à reformuler](#) », Céreq, *Bref*, n° 278, octobre.

<sup>4</sup> Ferracci M. (2013), *Évaluer la formation professionnelle, étude relative à l'évaluation des dispositifs de formation professionnelle des demandeurs d'emploi et des salariés*, Paris, Presses de Sciences Po, décembre.

## Les enjeux en matière d'indemnisation du chômage et d'accompagnement à la recherche d'emploi

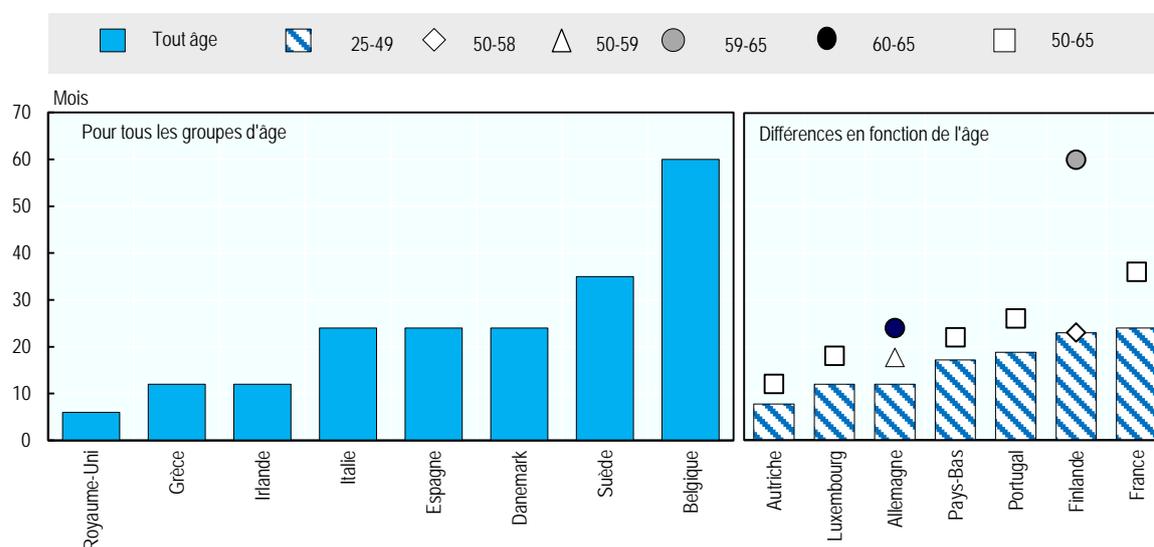
---

- **En France, la durée maximale d'indemnisation par l'assurance chômage s'accroît à partir de 53 ans, jusqu'à atteindre 3 ans à 55 ans (au lieu de 2 ans jusqu'à 52 ans). De plus, les seniors au chômage ayant atteint l'âge d'ouverture des droits à la retraite peuvent bénéficier d'une prolongation de leur période d'indemnisation jusqu'à l'obtention du taux plein au-delà des trois années d'indemnisation**, sous certaines conditions de carrière. Cette règle d'indemnisation des périodes chômées remonte à 1963.
- **Mais de telles règles en matière de prestations chômage ne singularisent pas clairement la France vis-à-vis des autres pays à forts taux d'emploi des seniors.** L'existence de règles d'indemnisation différenciées selon l'âge se retrouve dans plusieurs pays communément cités pour leurs performances en matière d'emploi des seniors (voir le graphique 34 avec l'Allemagne ou la Finlande). Pour autant, le CAE<sup>1</sup> rappelait en 2016 que l'assurance chômage est indépendante de l'âge dans de nombreux pays de l'OCDE. Indépendamment de son lien avec l'âge, la durée maximale d'indemnisation par l'assurance chômage est assez longue en France, comparativement aux autres pays de l'OCDE. Mais là encore parmi les quelques autres pays à durées similaires se trouvent des économies à haut taux d'emploi des seniors (Suède, Danemark, Finlande).

---

<sup>1</sup> Cahuc P., Hairault J. O. et Prost C. (2016), « [L'emploi des seniors : un choix à éclairer et à personnaliser](#) », *op. cit.*

**Graphique 34 – Durée maximale des prestations d'assurance chômage par groupes d'âge dans l'UE-15 (2016)**

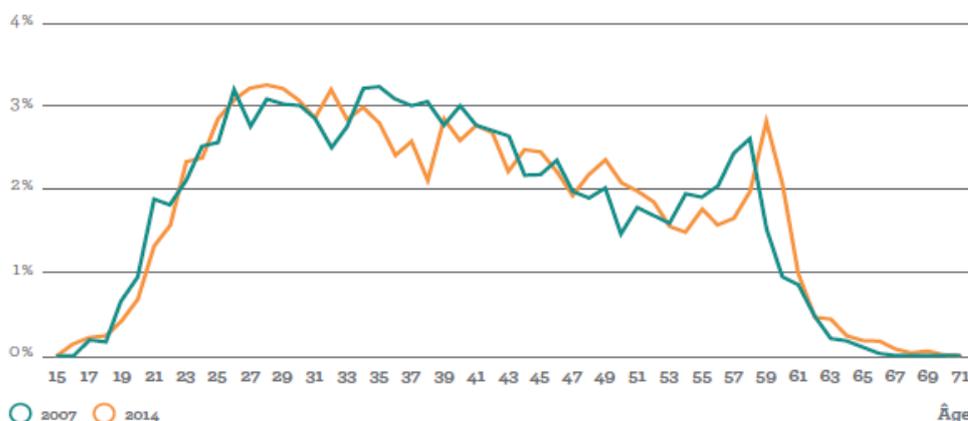


Lecture : il s'agit de durées théoriques (pour un employé à affiliation complète). La durée maximale est plafonnée à 60 mois sur le graphique ; en Belgique et en Finlande, elle peut en pratique être supérieure, voire illimitée. Par ailleurs, au Danemark certaines prestations temporaires supplémentaires existaient en 2016.

Source : OCDE, *Tax and Benefit Systems* ; OECD Indicators

- **On constate un pic de sorties de l'emploi trois ans avant l'âge d'ouverture des droits à la retraite**, pic dont il a été possible de constater un décalage parallèle à celui des âges dans le cadre de la réforme de 2010. Ce phénomène, qualifiable d'« effet horizon » (voir la fiche 17), a conduit plusieurs acteurs (dont le CAE) à évoquer des « préretraites Unédic », basées sur un accord tacite des employeurs et des salariés concernés au détriment de l'équilibre de l'assurance chômage et du système de retraite (compte tenu du fait que les périodes de chômage indemnisé sont validées bien que non cotisées dans le cadre de la constitution des droits à la retraite).

**Graphique 35 – Répartition des fins de CDI pour licenciement ou rupture conventionnelle, par âge**



Lecture : en 2014, 2,8 % des fins de CDI concernent des personnes âgées de 59 ans.

Source : Unédic, *Impact de la convention d'assurance chômage 2017*, juin 2017

- **La thèse d'un aléa moral<sup>1</sup> propre aux seniors semble pourtant incohérente avec les principes de gestion de Pôle emploi.** En effet, postuler une moindre incitation au retour à l'emploi du fait d'une indemnisation chômage plus longue revient à postuler que les modalités d'accompagnement et de contrôle de la recherche d'emploi par Pôle emploi seraient insuffisantes dans le cas des seniors. Or, dans le cas français Pôle emploi décline ses modalités d'intervention selon la distance à l'emploi, a priori sans prise en compte spécifique de l'âge, ce qui est également le cas de nombre de services publics de l'emploi en Europe (Allemagne, Pays-Bas ou Suède par exemple). Le canal de recrutement via Pôle emploi est du reste un peu plus important pour les 50 ans et plus (13 % des embauches) que pour les 25-49 ans (11 %) ou les moins de 25 ans (9 %)<sup>2</sup>. Rappelons enfin que le taux de chômage des seniors reste inférieur à la moyenne (voir la fiche 4).

- **De plus, il existe un écart significatif entre durées maximales d'indemnisation théoriques et effectives<sup>3</sup> :** un tiers des chômeurs de 50 ans et plus ne sont éligibles qu'à une durée d'indemnisation inférieure à 2 ans, et pour plus d'une moitié d'entre eux cette durée est inférieure à 3 ans. S'agissant du dispositif de maintien de

<sup>1</sup> L'aléa moral consiste en un comportement plus risqué qu'en l'absence d'assurance.

<sup>2</sup> Bagein G. (2018), « [Les sortants des listes de Pôle emploi en 2016. Une légère remontée du taux de sortie pour reprise d'emploi](#) », *op. cit.*

<sup>3</sup> Zaiem M. (2016), « [Les demandeurs d'emploi indemnissables par l'assurance chômage en 2014](#) », *Dares Analyses*, n° 70, décembre.

l'indemnisation au-delà des 3 ans, l'OFCE<sup>1</sup> a souligné que seuls 29 % des chômeurs sortant des listes de Pôle emploi pour cause de départ en retraite en bénéficiaient en 2015.

- **Les dispositifs d'indemnisation du chômage peuvent également influencer les comportements de retour à l'emploi via l'impact du nouveau salaire sur les droits** : le chômeur acceptant un emploi moins bien rémunéré ne sera éligible qu'à des prestations de moindre montant en cas de nouvelle période de chômage. Or les seniors sont exposés à des baisses de salaire (voir la fiche 8). Cela peut décourager la reprise d'emploi, dans un contexte de massification des embauches en CDD (voir la fiche 3). À ce titre, depuis août 2015, la Finlande garantit aux plus de 58 ans des indemnités basées sur le salaire précédent leur dernier salaire, s'il était plus élevé.

#### **Les dispositifs d'indemnisation des seniors hors assurance chômage**

Créée en 1984, l'allocation de solidarité spécifique (ASS)<sup>2</sup> est destinée aux demandeurs d'emploi ayant épuisé leurs droits, et versée par Pôle emploi sous conditions d'activité antérieure (5 ans d'affiliation au cours des 10 dernières années). On compte environ 450 000 bénéficiaires de l'ASS, dont la moitié a plus de 50 ans, qui bénéficient comme les chômeurs indemnisés de la prise en charge de trimestres non cotisés, validés pour la retraite. D'autres allocations ciblées sur les seniors ont été supprimées ces dernières années, notamment l'allocation équivalent retraite (AER<sup>3</sup>), en vigueur jusqu'en 2010, avant son remplacement par l'allocation transitoire de solidarité (ATS) puis par la prime transitoire de solidarité (PTS), destinée à combler la période comprise entre la fin des allocations chômage et la retraite, et elle-même supprimée fin 2017.

- **Néanmoins, comme exposé ci-avant, plusieurs pays à haut taux d'emploi des seniors ont eux-mêmes des filets de sécurité importants face au risque de chômage. En outre, la question de la pertinence du système de prestations ne doit pas occulter celle des modalités d'accompagnement dans le retour à l'emploi.**

---

<sup>1</sup> Coquet B. (2016), « Assurance chômage des seniors : peu de problèmes, beaucoup de solutions », *OFCE Policy Brief*, septembre.

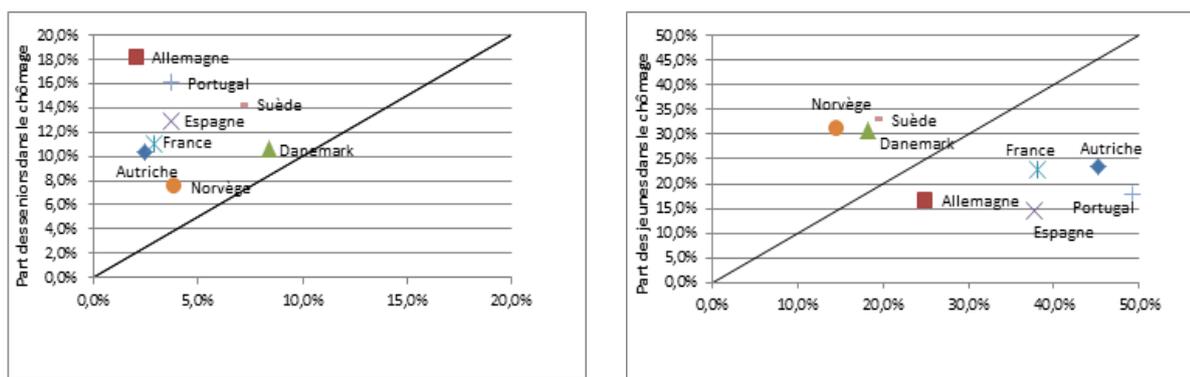
<sup>2</sup> Mais il a été récemment évoqué des projets de création d'une nouvelle « allocation de chômage de longue durée ».

<sup>3</sup> Celle-ci était destinée aux demandeurs d'emploi n'ayant pas atteint l'âge de la retraite mais justifiant des trimestres requis pour bénéficier d'une retraite à taux plein.

- **La France consacre aux 55 ans et plus une part limitée de ses dépenses actives pour les chômeurs.** Rapportées à la part des seniors dans le chômage, ces dépenses sont en particulier inférieures à celles consacrées aux jeunes (15-24 ans) selon les données recueillies dans la base *Politiques du Marché du Travail* d'Eurostat<sup>1</sup>. Ce constat serait encore plus net si l'on rapportait les dépenses au seul chômage de longue durée, au sein duquel les seniors sont davantage représentés en France (voir la fiche 4). Ces dépenses « actives » et ciblées comprennent notamment les mesures relatives à la formation professionnelle, les incitations à l'emploi, les emplois protégés et de réadaptation, et les aides à la création d'entreprise.
- **S'agissant plus particulièrement des politiques de formation professionnelle pour les chômeurs, la France se situe dans la moyenne,** qui indique néanmoins un moindre investissement dans les seniors eu égard à leur part dans le chômage. Le concept d'effet horizon déjà décrit notamment à propos de la formation dans l'emploi s'agissant des salariés et de leurs employeurs (voir la fiche 9) pourrait donc dans une certaine mesure être étendu aux chômeurs et/ou aux pouvoirs publics. Le Danemark se rapproche toutefois d'une situation d'allocation proportionnelle des budgets (en cohérence avec les chiffres également élevés en matière de formation des seniors en emploi, voir le tableau de comparaison internationale de la fiche 9).

### Graphique 36 – Politiques actives de formation professionnelle

Part des dépenses de formation professionnelle en faveur des seniors (gauche) et des jeunes (droite) dans le total des dépenses de formation professionnelle, rapportée à la part de la population concernée dans le chômage total



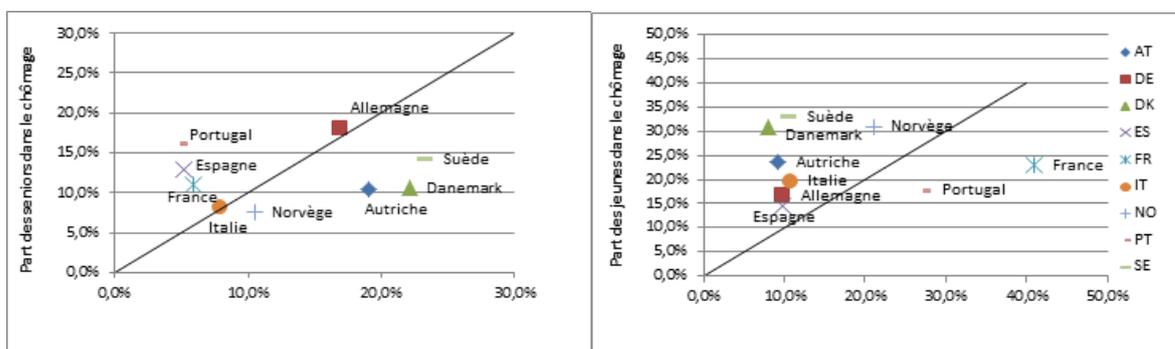
Source : base PMT pour Eurostat, calculs Dares, 2016

<sup>1</sup> Qui rassemble les données quantitatives sur les dépenses publiques correspondantes, dont celles ciblant les chômeurs.

- En revanche, la France se distingue en matière de politiques d'« incitations à l'emploi »<sup>1</sup>, en ne consacrant aux seniors que moins de 10 % du total des dépenses, dont 40 % sont dévolues aux jeunes. Cela traduit un moindre investissement dans les seniors, même après prise en compte des parts respectives des différentes tranches d'âge dans le chômage. Tel n'est pas le cas dans la plupart des autres pays analysés.

### Graphique 37 – Politiques actives d'incitations à l'emploi

Part des dépenses d'incitation à l'emploi en faveur des seniors (gauche) et des jeunes (droite) dans le total des dépenses d'incitation à l'emploi, rapportée à la part de la population concernée dans le chômage total



Source : base PMT pour Eurostat, calculs Dares 2016

- Il n'en reste pas moins que la qualité et la pertinence de l'accompagnement ne peuvent être jugées à l'aune des seules dépenses. Le traitement des aspects qualitatifs renverrait toutefois à des questions dépassant largement le seul champ de l'emploi des seniors.

<sup>1</sup> Cette catégorie regroupe notamment des mesures telles que les emplois d'avenir marchands, les contrats de génération et l'aide à l'embauche des jeunes en CDI.

## Un impact spécifique pour les seniors des différents types de rupture du contrat de travail ?

---

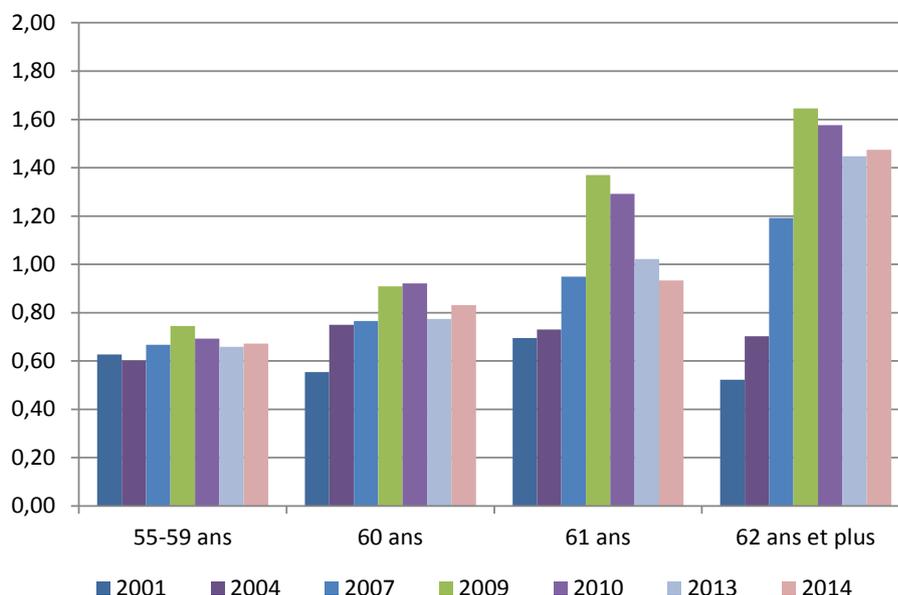
- **En droit, l'âge ne peut être un motif de discrimination ni à l'embauche ni lors de la rupture du contrat de travail** (art. L. 1132-1 du code du travail). Dans le cadre d'un licenciement collectif, les critères d'ordre doivent tenir compte de la vulnérabilité de certaines personnes, telle que « la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment celle des personnes handicapées et des salariés âgés » (art. L. 1233-5). Néanmoins, d'autres critères d'ordre peuvent être choisis, qui peuvent être utilisés en défaveur de salariés âgés (par exemple « les qualités professionnelles appréciées par catégories »).

### **La question de la composition par âge des licenciements collectifs**

S'il n'existe pas en France de règle prescriptive sur la composition par âge des licenciements collectifs, au niveau international les dispositions légales sont très disparates, depuis le « last in first out » en vigueur en Suède jusqu'à la règle du miroir appliquée aux Pays-Bas (pyramide des âges des licenciements censée refléter celle de l'entreprise).

- **Les taux de sortie de l'emploi des seniors (hors préretraite et retraite), comparés à ceux des personnes de 40 à 44 ans, ont augmenté entre 2001 et 2014 avec un pic en 2009.**

**Graphique 38 – Évolution du taux de sortie des seniors hors préretraite et retraite relativement aux 40-44 ans, dans les établissements de 10 salariés et plus**



Note : le haut niveau des taux d'entrée et de sortie après 60 ans illustre l'existence significative de mouvements d'emploi à ces âges par rapport à des effectifs qui restent peu nombreux.

Lecture : pour une année donnée, le taux de sortie est le rapport entre le nombre total de sorties déclarées par les établissements, hors transferts entre établissements d'une même entreprise de l'année, et l'effectif moyen de l'année. En 2014, le taux de sortie des personnes âgées de 60 ans (hors retraite et préretraite) représente 0,83 fois celui des 40-44 ans.

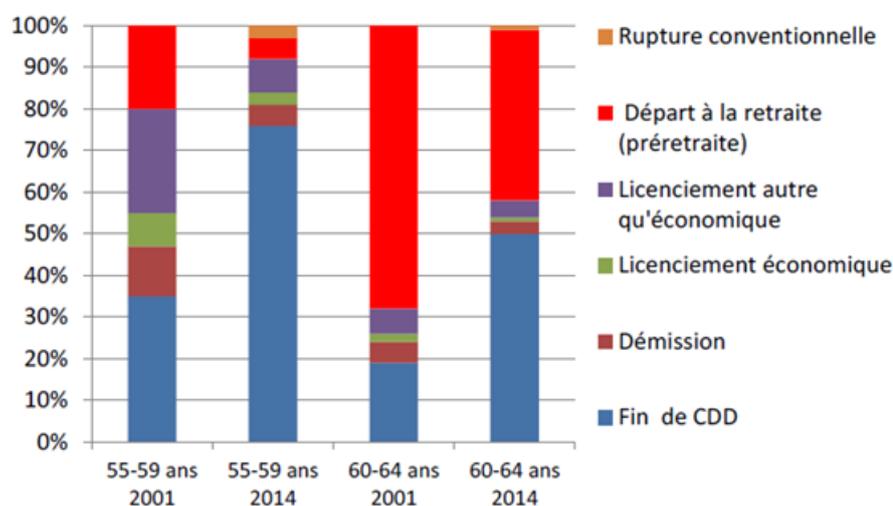
Champ : établissements de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel (hors agriculture), France métropolitaine.

Sources : EMMO-DMMO (Dares), enquêtes Emploi (Insee) ; calculs Dares

- **La part des fins de CDD dans l'ensemble des sorties de l'emploi a fortement progressé chez les seniors jusqu'à devenir majoritaire, dans un contexte de hausse générale du travail à durée limitée pour toutes les tranches d'âge (voir la fiche 3).** Entre 2001 et 2014, la proportion des fins de CDD dans les sorties de l'emploi passe d'un peu moins de 35 % à 77 % s'agissant des 55-59 ans, et de 19 % à 49 % pour les 60-64 ans. Dans le même temps, la part des fins de CDD dans l'ensemble des sorties pour les 40-44 ans progressait de 60 % à 82 %. En 2014, les fins de CDD constituent ainsi le principal motif de départ des seniors à tous les âges, sauf à 60 et 61 ans où prédomine le départ en préretraite et retraite<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Marioni P. (2018), « Les mouvements de main-d'œuvre des seniors entre 2001 et 2014 : des sorties moins nombreuses et plus tardives, des embauches encore plus rares », *op. cit.*

**Graphique 39 – Répartition des sorties des établissements par motif pour les 55-59 ans et les 60-64 ans, en 2001 et 2014**



Lecture : en 2014, la part des fins de CDD dans les sorties des personnes âgées de 60 à 64 ans est de 49 %.

Champ : établissements de 10 salariés et plus du secteur concurrentiel (hors agriculture), France métropolitaine. Ensemble des motifs de sortie hors non renseigné et période d'essai.

Source : EMMO-DMMO (Dares)

- **Par rapport aux autres classes d'âge, en 2014 la part des licenciements non économiques est plus forte pour les seniors (8 % des sorties des 55-59 ans pour 5 % de celles des 40-44 ans) et elle augmente avec l'âge entre 55 et 59 ans. Les licenciements économiques sont également surreprésentés chez les 55-59 ans (3 % contre 1 %).** A contrario, le poids des démissions, tout en restant significatif, diminue à partir de 55 ans, et est moindre que pour les autres classes d'âge (3 % des sorties des plus de 60 ans, et 5 % de celles des 55-59 ans, contre 9 % de celles des 40-44 ans). Enfin, la part des ruptures conventionnelles est la même pour les 55-59 ans et les 40-44 ans.

- **Bien que les effets de structure liés aux différences sectorielles puissent jouer, cela peut également illustrer un effet d'âge.** En 2014, l'OCDE notait que « les seniors travaillant dans les secteurs de l'industrie, de la construction, du commerce, de l'hôtellerie, et de la restauration sont plus susceptibles d'être licenciés que les personnes plus jeunes ayant les mêmes caractéristiques qu'eux »<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> OCDE (2014), *Viellissement et politique de l'emploi, France, Mieux travailler avec l'âge*, Éditions OCDE.

- **Les ruptures conventionnelles individuelles, créées en 2008, se seraient quel que soit l'âge avant tout substituées à des démissions de CDI** (et ce à hauteur d'environ 75 % entre 2012 et 2017) et dans une moindre mesure à des licenciements économiques (entre 10 % et 20 %). C'est ce qu'indique la Dares<sup>1</sup>, qui a neutralisé l'effet de la conjoncture économique sur les modes de rupture. Seules les 5 % à 15 % de ruptures conventionnelles restantes seraient des ruptures de contrat qui n'auraient pas eu lieu sans l'introduction du dispositif.
- **Il est trop tôt pour évaluer l'impact des ruptures conventionnelles collectives (RCC)**, créées par les ordonnances du 22 septembre 2017 relatives au dialogue social, et qui permettent les départs volontaires dans le cadre d'une rupture amiable du contrat de travail, par accord collectif majoritaire. Ces accords sont enregistrés par les DIRECCTE qui assurent un suivi, notamment sur l'âge des salariés concernés, pour éviter que ce nouveau mode de rupture soit utilisé comme une mesure de cessation anticipée d'activité (voir le rapport du CESE<sup>2</sup>). L'impact de ces accords sera examiné par le Comité d'évaluation des ordonnances.

---

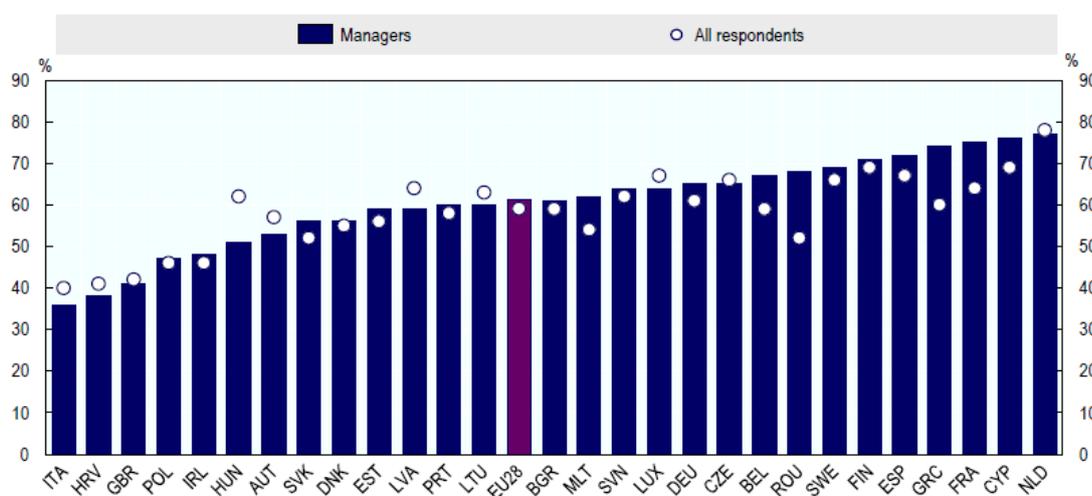
<sup>1</sup> Milin K. (2018), « [CDD, CDI : comment évoluent les embauches et les ruptures depuis 25 ans ?](#) » *Dares Analyses*, n° 26, juin.

<sup>2</sup> Cordesse A. (2018), *L'emploi des seniors*, CESE, avril, p. 78.

## Le poids des représentations et la question des discriminations

- **Un âge plus avancé joue en défaveur du candidat à l'emploi, et il n'est pas anodin que cette perception soit commune aux employeurs, aux travailleurs et aux cabinets de recrutement.** Diverses enquêtes convergent sur ce point, ce qui a conduit par exemple l'institut Montaigne à conclure, avec beaucoup d'autres, que « les entreprises françaises ne favorisent pas le maintien des seniors dans l'emploi »<sup>1</sup>.
- **La France est particulièrement touchée par la défiance vis-à-vis des seniors,** en particulier chez les managers.

**Graphique 40 – Pourcentage de sondés considérant qu'un âge supérieur à 55 ans joue en défaveur d'un candidat, dans différents pays**



Source : OCDE d'après Eurobaromètre 2015

- **Si les représentations négatives peuvent avoir un impact sur les recrutements, elles peuvent aussi jouer un rôle sur le maintien dans l'emploi.** Ainsi, les stéréotypes véhiculés à travers une communication négative sur les seniors peuvent agir sur la motivation et l'engagement professionnel de travailleurs âgés, à

<sup>1</sup> « [Emploi des seniors : levier de croissance et bien-être](#) ».

travers un mécanisme de « dévaluation » (c'est-à-dire ne pas considérer le travail comme une source de valorisation personnelle) et au final avoir un impact sur les intentions de départ à la retraite<sup>1</sup>.

- **Plus spécifiquement, l'organisation du travail, la gestion des ressources humaines ou financière, les dispositifs de gestion jouent un rôle** sur la distribution du pouvoir, la légitimité et les perspectives de carrière selon un critère d'âge le plus souvent implicite<sup>2</sup>.

- **L'âge constituerait le premier motif de crainte de discrimination sur le marché du travail selon de récents sondages<sup>3</sup>**. Cela est corroboré par le Baromètre 2017 de la perception des discriminations dans l'emploi que réalisent l'OIT et le Défenseur des droits, l'âge étant, avec le sexe, le principal motif évoqué de discrimination liée au travail (15 %).

- **Mais il existe un écart significatif entre perceptions et saisines** : selon le rapport 2018 du Défenseur des droits, en 2017 l'âge ne représente qu'environ 10 % des dossiers de saisine pour discrimination dans l'emploi (11,5 % pour l'emploi privé, 7,5 % pour l'emploi public), venant par exemple après l'origine ou les activités syndicales.

- **La discrimination liée à l'âge est complexe à établir pour de multiples raisons :**

- la mobilisation du droit est compliquée par **l'absence de catégorie d'âge préétablie** ;
- de plus, les stéréotypes liés à l'âge sont en partie internalisés par les travailleurs eux-mêmes<sup>4</sup> ;
- en outre, **du point de vue de l'employeur, l'âge peut revêtir une certaine pertinence objective** lors de l'embauche : amortissement des coûts de recrutement et éventuellement de formation, voire surcroît de salaire de réserve excessif eu égard à la productivité. Le code du travail autorise

---

<sup>1</sup> Lagacé M., Tougas F., Laplante J. et Neveu J.-F. (2010), « Communication âgiste au travail : une voie vers le désengagement psychologique et la retraite des infirmières d'expérience ? » *Revue internationale de psychologie sociale*, tome 23, avril.

<sup>2</sup> Boussard V. (2017), « Des rapports d'âge organisationnels : le rôle des dispositifs de gestion », *Gérontologie et société*, n° 153, février.

<sup>3</sup> Voir notamment étude TNS Sofres pour le compte du Medef publiée le 18 octobre 2017.

<sup>4</sup> « *That perception remains, and is often held by older people themselves as a form of internalised age discrimination* », House of Commons, Women and Equalities Committee, Older people and employment, juillet 2018.

d'ailleurs, en vertu d'une directive européenne, la fixation d'un âge maximum pour le recrutement s'il est fondé sur la formation requise pour le poste concerné (article L. 1133-2 2°, voir aussi la fiche 9).

- enfin, **la discrimination selon l'âge va en partie se recouper avec des problématiques plus spécifiques** telles que le handicap ou la maladie, voire l'apparence physique ou certains codes, sans qu'il soit facile de faire la part des choses.

- **Un certain nombre de préjugés défavorables à l'embauche des seniors peuvent néanmoins être aisément combattus.** En effet, les études qualitatives<sup>1</sup>, auprès d'employeurs et/ou de salariés du service public de l'emploi, rapportent des arguments antagonistes sur quasiment tous les sujets. Ainsi, si la retraite du salarié senior est plus proche, sa probabilité de quitter l'entreprise pour une autre est plus faible, ce qui relativise fortement les différences d'horizon temporel à l'embauche<sup>2</sup>. De même, le fait d'avoir travaillé dans plusieurs organisations ou tout simplement l'expérience de la vie peuvent être considérés comme des facteurs d'adaptabilité, et de moindres charges de famille peuvent signifier une plus grande disponibilité (particulièrement avec la généralisation de la biactivité chez les couples de jeunes actifs avec enfants). Par ailleurs, les générations actuelles de seniors maîtrisent beaucoup mieux l'informatique que par le passé (voir la fiche 9). Concernant enfin l'image de l'entreprise, nombreux sont les domaines où la clientèle, elle-même d'un certain âge ou d'un âge certain – et la tendance ne va pas s'inverser –, verra dans son interlocuteur senior un gage de respectabilité, voire une plus grande facilité à échanger et à se comprendre.

- **De manière générale, la réticence des employeurs français à embaucher des seniors interroge le système de formation de l'encadrement supérieur**, au moins dans le cas des plus grands employeurs. Le CESE<sup>3</sup> souligne ainsi qu'une campagne en faveur de l'emploi des seniors « devrait être déclinée dans les établissements d'enseignement supérieur et les écoles de formation du service public qui forment les cadres destinés à gérer les ressources humaines mais également à former l'encadrement intermédiaire et supérieur ». L'OCDE insiste aussi sur la nécessité de

---

<sup>1</sup> APEC (2017), « [Les cadres seniors : recrutement et intégration en entreprise](#) », *op. cit.*, et annexe 8 du rapport Daniel C., Eslous L. et Karvar A. (2013), [Retour à l'emploi des seniors au chômage](#), *op. cit.*

<sup>2</sup> « *Dr Brian Beach of the International Longevity Centre UK cited evidence of turnover rates showing that, on average, an employer would get five years of work from someone who was over the age of 50 when hired, in contrast to two years of work from someone under the age of 50* » ; House of Commons, *Women and Equalities Committee, Older people and employment*, juillet 2018.

<sup>3</sup> Cordesse A. (2018), [L'emploi des seniors](#), CESE, avril, préconisation n° 2.

responsabiliser la hiérarchie directe de la plupart des agents, à savoir l'encadrement intermédiaire, appelé à gérer au quotidien le maintien dans l'emploi. La mission IGAS<sup>1</sup> relative au retour à l'emploi des seniors au chômage a par ailleurs souligné l'absence d'indicateur permettant de mesurer les inégalités ou discriminations par l'âge dans le recrutement, suggérant de s'inspirer des dispositifs en vigueur en matière d'égalité hommes/femmes.

- **Plusieurs études<sup>2</sup> relèvent également le rôle majeur aujourd'hui joué par les progiciels de gestion du recrutement.** Ceux-ci, traitant par définition les dossiers dans un cadre standardisé, renforcent mécaniquement l'importance de critères formels transversaux qui permettent de trier et d'ordonner automatiquement les candidatures, tels que le diplôme. Or, les diplômes les plus anciens sont plus fortement sujets à obsolescence, en particulier dans les secteurs de haute technologie. Surtout, ce processus s'effectue alors au détriment de qualités non formalisables et non ordonnables, généralement davantage associées à la richesse d'un parcours professionnel et personnel et aux « soft skills » acquises. Le paradoxe est que cette standardisation des techniques de recrutement, fréquemment assortie de garanties d'auditabilité, vise en particulier à couvrir l'entreprise face aux accusations de favoritisme ou de discriminations.

- **Dans le contexte décrit *supra*, divers rapports<sup>3</sup> mettent en avant la méthode de recrutement par simulation, comme bonne pratique s'agissant des seniors,** et notamment les moins diplômés. Cette méthode consiste à sélectionner les candidats directement sur des tests d'aptitude sans prêter attention à leur âge, niveau de diplôme ou expérience professionnelle.

---

<sup>1</sup> Daniel C., Eslous L. et Karvar A. (2013), *Retour à l'emploi des seniors au chômage*, op. cit., recommandation n° 3.

<sup>2</sup> Voir notamment Fondeur Y. et Lhermitte F. (2013), « Outils informatiques de gestion de recrutement et standardisation des façons de recruter », *Document de travail*, CEE, avril.

<sup>3</sup> Daniel C., Eslous L. et Karvar A. (2013), *Retour à l'emploi des seniors au chômage*, op. cit., recommandation n° 7 ; OCDE (2018), *Principales politiques pour promouvoir l'allongement de la vie professionnelle*, Note pays de 2007 à 2017, op. cit., p. 6.

## L'impact des conditions de travail et de l'exposition à la pénibilité sur le maintien en emploi des seniors

---

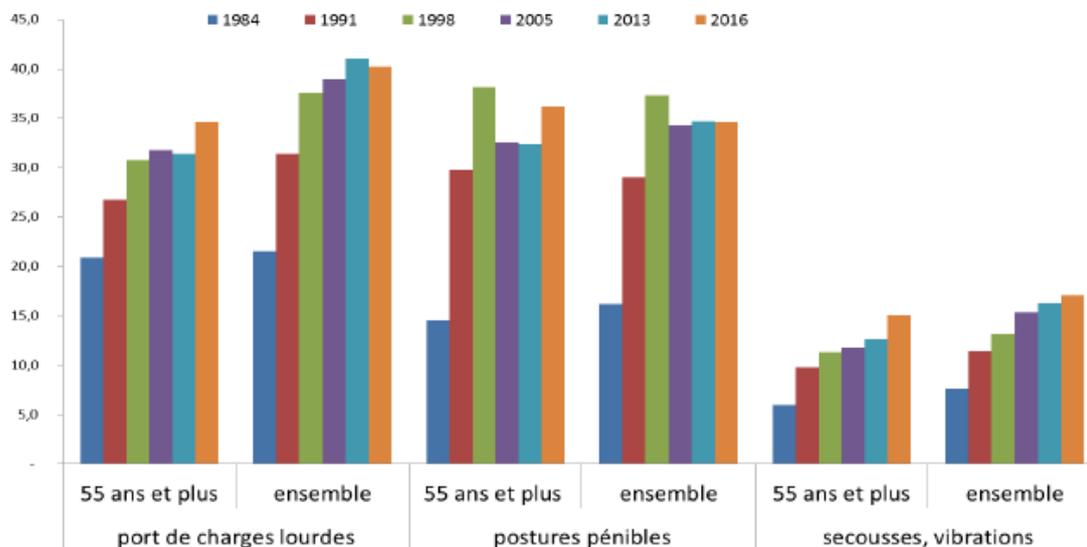
- **Les conditions de travail peuvent influencer sur l'état de santé, mais aussi, à état de santé donné, sur la capacité à exercer son métier.** Or la perspective d'augmentation du taux d'emploi des seniors, dont la part dans la population d'âge actif progresse, pose la question de leur capacité à travailler plus longtemps.
- **Globalement, en France les conditions de travail ont été marquées jusqu'à une date récente par une augmentation de l'intensité du travail et de certaines contraintes physiques.** Les premiers résultats de la dernière enquête conditions de travail de 2016<sup>1</sup> indiquent une stabilisation des contraintes de rythme de travail et des contraintes physiques, ainsi qu'une baisse de certaines contraintes psychosociales.
- **S'agissant plus particulièrement des seniors, ils ne sont pas exposés à des conditions de travail plus difficiles que les autres actifs.** Cela peut néanmoins masquer un effet de sélection (les travailleurs quittant plus tôt les emplois pénibles, a fortiori si leur santé est dégradée, et étant alors remplacés sur ces emplois par des travailleurs plus jeunes).
- **Par rapport à l'ensemble des actifs, les 55 ans et plus subissent un peu moins de contraintes physiques,** même si les écarts se réduisent sur les dernières années. Ils sont également moins confrontés aux horaires atypiques, sont soumis à des rythmes de travail moins contraignants, et disposent de plus d'autonomie dans le travail. En revanche, ils déclarent moins de possibilités d'apprendre et une exposition aussi forte aux contraintes de moyens. De plus, dans une étude qualitative sur le recrutement des cadres seniors<sup>2</sup>, l'APEC mentionne que pour ceux-ci, la difficulté des conditions de travail est souvent occultée. Les employeurs interrogés ont en effet d'abord à l'esprit la fatigue physique, qui renvoie avant tout aux postes de « production ». En revanche, les risques psychosociaux, liés au stress, à la pression, à la fatigue due aux déplacements professionnels sont souvent négligés.

---

<sup>1</sup> Beque M., Mauroux A. *et al.* (2017), « [Quelles sont les évolutions récentes des conditions de travail et des risques psychosociaux ?](#) », *Dares Analyses*, n° 82, mars.

<sup>2</sup> APEC (2017), « [Les cadres seniors : recrutement et intégration en entreprise](#) », *op. cit.*

**Graphique 41 – Pourcentages d'exposition aux contraintes physiques des 55 ans et plus**



Champ : tous actifs occupés, France métropolitaine.

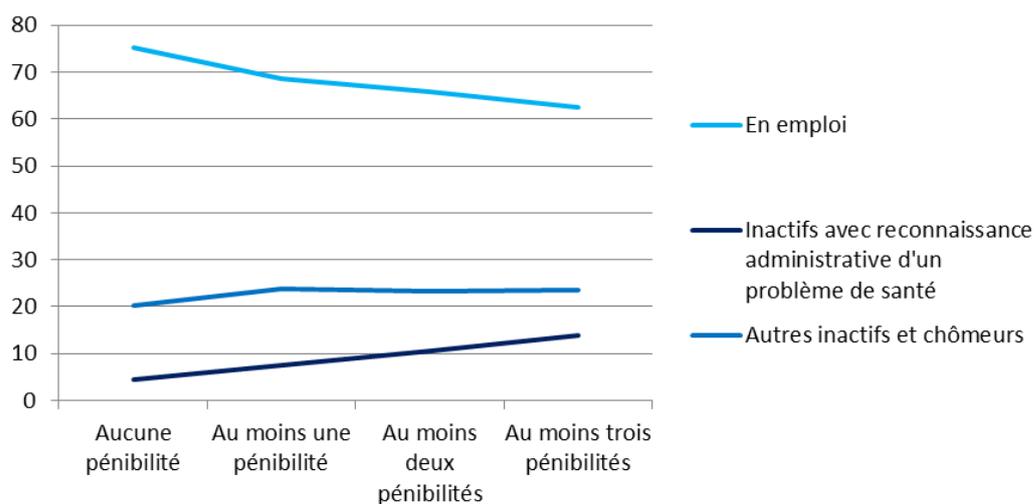
Source : colloque COR, novembre 2017, présentation Dares. Enquêtes Conditions de travail, Dares

- **Du point de vue de l'exposition aux facteurs de pénibilité, la France ne se démarque globalement pas des autres pays.** De manière très générale, dans tous les pays d'Europe considérés, les seniors se perçoivent moins exposés à la pénibilité physique et au stress que leurs cadets<sup>1</sup>.
- **Mais analyser l'impact de conditions de travail difficiles sur le maintien en emploi des seniors nécessite de pouvoir analyser les conditions de travail pendant l'ensemble de leur carrière.** L'enquête Santé et itinéraire professionnel (SIP) permet cette analyse longitudinale. Pour mesurer l'impact de conditions de travail difficiles susceptibles d'aboutir à une usure prématurée et de concourir à une sortie précoce de l'emploi, elle examine l'exposition à différentes situations de pénibilité physique (travail de nuit, travail physiquement exigeant, travail répétitif, exposition à des produits nocifs ou toxiques). En 2007, 35 % des personnes de 50 à 59 ans (ayant travaillé au moins dix ans) déclaraient avoir été exposées pendant quinze ans ou plus à l'une au moins de ces quatre pénibilités.

<sup>1</sup> 6<sup>e</sup> Enquête Eurofound conditions de travail 2015.

- **Les personnes de 50 à 59 ans qui ont été durablement exposées à des pénibilités physiques sont moins souvent en bonne santé et également moins souvent en emploi après 50 ans, notamment quand elles ont cumulé plusieurs facteurs de pénibilité<sup>1</sup>.**

**Graphique 42 – Situation des seniors sur le marché du travail selon le cumul d'expositions antérieures longues (15 ans ou plus) à des pénibilités physiques**



Lecture : 68 % des personnes de 50 à 59 ans, ayant au moins 10 ans d'emploi et qui ont exercé pendant une durée totale de 15 ans ou plus un travail exposant à au moins une pénibilité physique, sont en emploi.

Champ : ensemble des personnes de 50 à 59 ans dont le parcours contient au moins 10 ans d'emploi.

Source : SIP 2007

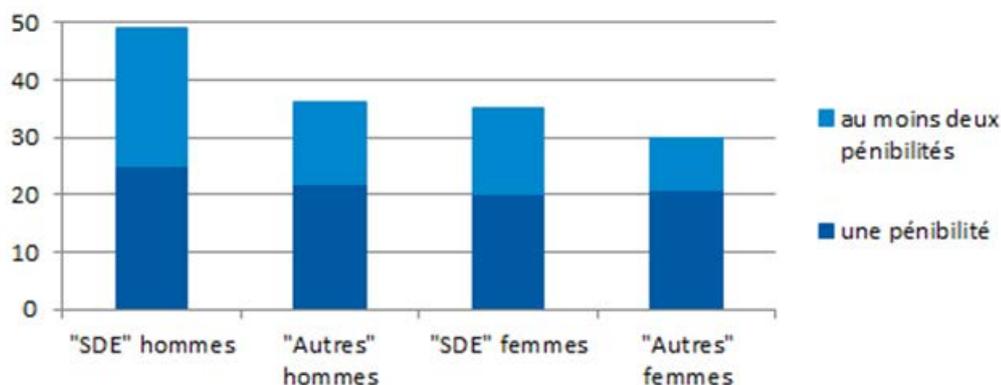
- **Il existe en effet des relations très fortes entre la répétition ou la persistance des contraintes physiques au fil du temps, la détérioration de la santé dans les zones atteintes, et la difficulté à réaliser le travail<sup>2</sup>, comme le montre l'exploitation des données du dispositif Evrest<sup>3</sup> (2008-2016).** L'enquête SIP de 2010 indique que les personnes sorties définitivement de l'emploi avant 60 ans ont connu des trajectoires professionnelles peu qualifiées et plus exposées au cumul de pénibilités physiques et que leurs carrières ont été davantage affectées par une santé dégradée.

<sup>1</sup> Coutrot T. et Rouxel C. (2011), « [Emploi et santé des seniors durablement exposés à des pénibilités physiques au cours de leur carrière](#) », *Dares Analyses*, n° 20, mars.

<sup>2</sup> Leroyer A., Volkoff S., Gilles M., Nicot A.-M. et Rahou N. (2017), « [Repérer des facteurs d'usure professionnelle](#) », *Evrest résultats*, décembre.

<sup>3</sup> Enquête Evrest, Évolutions et relations en santé au travail.

**Graphique 43 – Part des années passées dans un emploi physiquement exposé entre 15 et 49 ans, chez les 60 ans et plus (en pourcentage)<sup>1</sup>**



Lecture : les hommes sortis de l'emploi (SDE) avant 60 ans ont passé 25 % de leurs années en emploi exposés à une seule pénibilité et 24 % à au moins deux pénibilités entre 15 et 49 ans. Pour les « autres » hommes, ces taux sont respectivement de 22 % et 14 %.

Champ : 60 ans ou plus en 2010 ayant au moins 10 ans d'emploi.

Source : enquête SIP 2010, calculs DREES

- **Deux facteurs de pénibilité sont particulièrement corrélés à la perception d'un problème de soutenabilité de l'emploi : les postures physiques (surtout chez les hommes) et les horaires de travail (surtout chez les femmes).** Il s'agit en effet de deux facteurs prédictifs d'une réponse négative à la question « Pensez-vous que vous pourrez faire le même travail qu'actuellement lorsque vous aurez 60 ans ? » posée dans le cadre de l'enquête Conditions de travail d'Eurofound.

- **Les aménagements de poste ou de conditions de travail, plus encore que les changements de poste, sont corrélés au maintien dans l'emploi :** parmi les seniors en emploi en 2006 avec un état de santé dégradé, 85 % étaient encore en emploi en 2010 ; cette proportion s'élevait à 90 % pour ceux qui avaient changé de poste ou de métier entre 2006 et 2010, et à 95 % pour ceux qui avaient bénéficié sur la période d'aménagements de poste ou de conditions de travail<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Collet M., de Riccardis N. et Gonzales L. (2013), « [Trajectoires professionnelles et de santé et sorties définitives de l'emploi avant 60 ans](#) », *Dossier Solidarité et santé*, n° 45, DREES, octobre.

<sup>2</sup> Mette C. (2015), « [Le devenir professionnel des actifs en mauvaise santé](#) », *Dares Analyses*, n° 68, septembre.

### La prise en compte de la pénibilité

Un « compte personnel de prévention de la pénibilité » (C3P) a été créé par la loi du 10 janvier 2014. Alors que les dispositifs antérieurs concernaient la situation de personnes souffrant déjà d'une incapacité avant l'âge de la retraite, le C3P a entendu prendre en compte l'impact à venir de l'exposition aux risques sur la santé et l'espérance de vie des salariés du secteur privé. Les points accordés au titre de l'exposition pendant toute la carrière de chaque salarié ouvrent droit à une réorientation professionnelle (par la formation), un passage à temps partiel en fin de carrière ou une retraite anticipée, le financement s'effectuant via des cotisations additionnelles dues par l'employeur en fonction du nombre de salariés exposés. Le dispositif a été modifié par les ordonnances du 22 septembre 2017 relatives au dialogue social et transformé en « compte professionnel de prévention » (C2P). Initialement fondé sur 10 facteurs, il est maintenu pour 6 facteurs. Pour les 4 autres (manutentions manuelles de charges, postures pénibles, vibrations mécaniques, agents chimiques dangereux), l'exposition des salariés est traitée dans le cadre du départ en retraite anticipée pour pénibilité institué par la loi de 2010 (possibilité de départ anticipé à 60 ans pour les personnes justifiant à cet âge d'un certain taux d'incapacité et dans certains cas d'une durée d'exposition à l'un des risques). Les cotisations additionnelles sont supprimées, avec dorénavant un financement par la branche AT/MP.

Par ailleurs, la loi du 9 novembre 2010 avait créé une obligation de négocier sur la prévention de la pénibilité et de conclure un accord ou d'élaborer un plan d'action, sous peine d'une sanction financière, pour certaines entreprises de plus de 50 salariés (les entreprises de 50 à 300 salariés en étant dispensées si elles sont couvertes par un accord de branche étendu de prévention de la pénibilité). Ce dispositif de négociation obligatoire a été en partie modifié mais maintenu dans le cadre des ordonnances du 22 septembre 2017.

En 2016, pour la seconde année d'application du C3P et avant sa conversion en C2P en 2017, 820 000 salariés ont été déclarés exposés à au moins un facteur de pénibilité. Les hommes représentent 78 % des salariés déclarés. Les effectifs d'hommes exposés croissent avec l'âge puis diminuent à partir de 45 ans. Le rapport entre effectifs de salariés exposés et effectif total de salariés reste stable entre 50 et 60 ans<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Brossard C. et Falinower I. (2018), « Salariés déclarés exposés à des risques de pénibilité en 2016 : portrait », *Faits et chiffres*, CNAV, à paraître.

- **Au-delà, le maintien dans l'emploi est corrélé au sentiment de satisfaction professionnelle, faisant aussi intervenir des éléments de qualité de vie.** Une comparaison européenne menée en 2013 indique que les indices de satisfaction professionnelle les plus élevés chez les 50-64 ans sont enregistrés au Danemark, en Norvège, en Suisse, en Islande et en Finlande, qui sont tous des pays à haut taux d'emploi des seniors<sup>1</sup>. Cela rejoint certains résultats de l'enquête française sur les motivations de départ à la retraite<sup>2</sup> (voir la fiche 21).

---

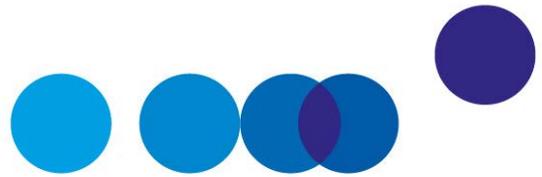
<sup>1</sup> Note moyenne de satisfaction vis-à-vis de l'emploi, par âge, données Eurostat (2013).

<sup>2</sup> Masson L., Solard G. *et al.* (2017) « [Profiter de la retraite le plus longtemps possible motive les départs encore plus que par le passé](#) », *Études & Résultats*, DREES, décembre.

## SYNTHÈSE DU CHAPITRE 2

### ***Comment analyser la situation spécifique des seniors sur le marché du travail ?***

- **Les seniors sont en moyenne davantage rémunérés que les plus jeunes**, de manière un peu plus prononcée en France qu'ailleurs. **Mais les seniors qui se maintiennent dans l'emploi sont aussi les plus qualifiés et les plus productifs.** Ceux qui retrouvent un emploi sont souvent conduits à accepter un salaire plus bas que le précédent.
- **L'existence d'un écart de productivité entre seniors et plus jeunes reste une question débattue** en lien avec la surreprésentation mécanique des seniors dans les secteurs et structures les moins dynamiques, la mise en évidence de hausses de productivité en cas d'équipes intergénérationnelles, ainsi que l'importance à cet égard des « soft skills » liées à l'expérience, difficiles à quantifier.
- **Les conditions de travail des seniors ne sont pas globalement plus difficiles que celles des autres actifs.**
- **Mais les personnes de 50 à 59 ans qui ont été durablement exposées à des pénibilités physiques sont moins souvent en bonne santé et en emploi après 50 ans**, notamment quand elles ont cumulé plusieurs facteurs de pénibilité.
- **Les salariés seniors se forment moins que leurs cadets, même si l'écart se réduit depuis le milieu des années 2000.** Si ce moindre accès s'observe à tous les niveaux de qualifications, la baisse est plus précoce pour les employés et les ouvriers. Cependant, les comparaisons internationales n'indiquent pas un moindre accès des seniors à la formation professionnelle en France.
- **Les seniors bénéficient de conditions d'assurance-chômage plus avantageuses, mais il en va de même dans certains pays performants** en matière d'emploi des seniors ; dans d'autres pays à haut taux d'emploi la durée d'indemnisation est comparable à la nôtre. La question posée est plutôt celle des modalités d'accompagnement dans le retour à l'emploi.
- **Les représentations négatives à l'égard des seniors jouent en défaveur de leur maintien dans l'emploi et a fortiori de leur reprise d'emploi**, et ce de manière plutôt plus prononcée qu'à l'étranger. Ces représentations négatives peuvent se traduire par de la discrimination, même si celle-ci est difficile à établir.



## CHAPITRE 3

# QUELS SONT LES FREINS PÉRIPHÉRIQUES AU MARCHÉ DU TRAVAIL ?

---

**FICHE 14**

**L'impact de l'état de santé sur le maintien dans l'emploi**

**page 89**

**FICHE 15**

**Quel impact sur l'emploi, pour la génération pivot,  
de la prise en charge de proches ?**

**page 95**

**FICHE 16**

**Les freins liés au cycle de vie :  
implications des situations conjugales et patrimoniales**

**page 98**

## FICHE 14

---

## L'impact de l'état de santé sur le maintien dans l'emploi

---

- **L'un des facteurs qui conditionnent le prolongement de la vie active est l'état de santé des travailleurs.** Au-delà des disparités sociales ou d'âge, on constate globalement en France une amélioration de l'état de santé. Celui-ci est en partie déterminé par les conditions de travail (voir la fiche 13) mais également par d'autres facteurs externes à la situation de travail<sup>1</sup>. On s'interroge ici sur l'impact de la santé en général sur la possibilité de maintien dans l'emploi et d'allongement de la vie active.
- **Une santé altérée est associée à un moindre maintien dans l'emploi**, comme l'ont confirmé les enquêtes Santé et itinéraire professionnel (SIP)<sup>2</sup>, réalisées à quatre ans d'intervalle (2006-2010). Selon ces enquêtes, les actifs se déclarant en mauvaise santé sont en moyenne plus âgés que l'ensemble des actifs : près de 42 % d'entre eux ont au moins 50 ans, contre 27 % de l'ensemble des actifs.
- **En neutralisant des effets de structure par âge, l'écart de taux d'emploi entre personnes se déclarant en (très) bonne santé et en mauvaise santé quatre ans auparavant est proche de 15 points**, tant pour les hommes que pour les femmes.

---

<sup>1</sup> DREES, Agence nationale de santé publique (2017), *L'état de santé de la population en France*.

<sup>2</sup> Mette C. (2015), « *Le devenir professionnel des actifs en mauvaise santé* », *op. cit.*

**Tableau 11 – Situation d'emploi en 2010 et état de santé déclaré en 2006\***

			En emploi	À la recherche d'un emploi	En activité**	En retraite	Décédé	Total
État de santé des actifs occupés de 2006	Hommes	Bonne santé	85,0	3,9	1,0	9,5	0,7	100,0
		Santé altérée	70,0	6,5	4,6	16,9	2,1	100,0
	Femmes	Bonne santé	85,8	3,5	2,2	8,3	0,3	100,0
		Santé altérée	71,6	6,5	5,3	15,0	1,5	100,0
	Total	Bonne santé	85,4	3,7	1,6	8,8	0,5	100,0
		Santé altérée	70,9	6,5	5,0	15,9	1,7	100,0

\* Pour neutraliser l'effet d'âge des personnes en mauvaise santé en 2006, la répartition par âge de l'ensemble de la population a été appliquée pour les hommes et pour les femmes.

\*\* L'inactivité regroupe ici les étudiants, les hommes ou femmes au foyer, les personnes en incapacité de travailler.

Lecture : 70 % des hommes en emploi en 2006 et qui déclarent une santé altérée sont toujours en emploi en 2010.

Champ : actifs de 2006, répondants en 2006 et 2010.

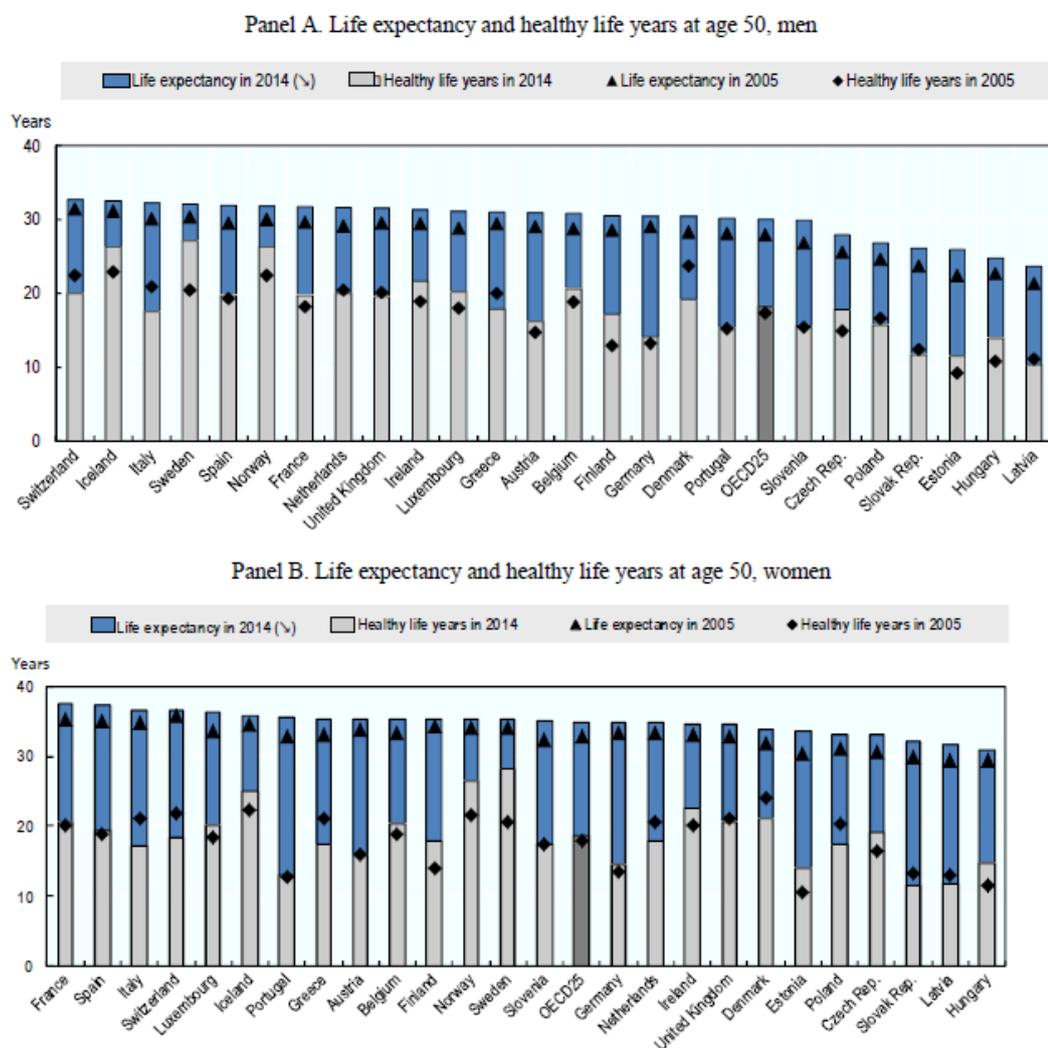
Source : Dares-DREES, enquête SIP

- **Les problèmes de santé sont notamment un motif de cessation anticipée d'activité fréquemment évoqué.** En effet, selon l'enquête Motivations de départ à la retraite<sup>1</sup>, plus de la moitié des personnes prématurément sorties de l'emploi évoquent des problèmes de santé, contre seulement 29 % de l'ensemble des actifs. Ce motif joue également plus fortement pour les non-cadres (42 %) que pour les cadres (24 %).

- **Or, si les Français vivent de plus en plus longtemps, les années de vie supplémentaires ne sont pas uniquement des années de vie en bonne santé :** l'espérance de vie sans incapacité à 50 ans est relativement stable depuis le début des années 2000.

<sup>1</sup> Masson L., Solard G. *et al.* (2017) « [Profiter de la retraite le plus longtemps possible motive les départs encore plus que par le passé](#) », *op. cit.*

**Graphique 44 – La relative stabilité de la part des années de vie en bonne santé dans l’espérance de vie résiduelle à 50 ans**



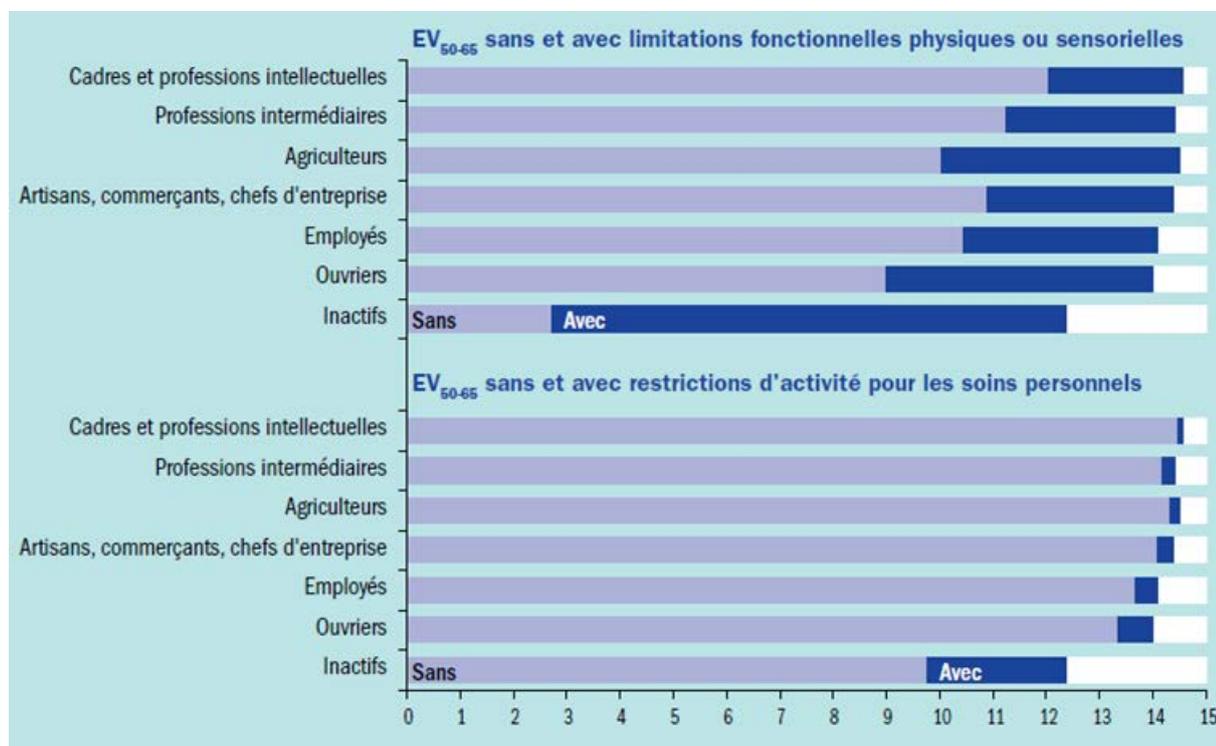
Note: Healthy life years (HLY) are years spent free of disability (or activity limitation). For Switzerland, the first estimate of healthy life years relates to 2007.

Source: Eurostat (2016), “Healthy Life Years Statistics”, [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Healthy\\_life\\_years\\_statistics](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Healthy_life_years_statistics).

Source : OCDE, *Preventing Ageing Unequally*, 2017, p. 85

- De plus, le niveau relativement élevé en France de l’espérance de vie sans incapacité masque des disparités, non seulement entre les hommes et les femmes mais aussi entre catégories socioprofessionnelles, en particulier si l’on compare les cadres et les ouvriers.

**Graphique 45 – Espérances de vie et espérances de santé partielles (50-65 ans) pour les hommes selon la catégorie socioprofessionnelle en 2003**



Source : Cambois E. et Robine J.-M. (2012), « *Tendances et disparités d'espérance de vie sans incapacité en France* », *Actualité et dossier en santé publique*, n° 80, « 20 ans de santé publique », septembre  
 NB : ces données sont anciennes faute de réactualisation disponible.

• **Les résultats des diverses études internationales sur l'allongement de la durée d'activité permis par l'amélioration de l'état de santé des seniors au fil du temps sont « très dépendants du critère utilisé pour mesurer l'état de santé »<sup>1</sup>.** En effet, pour appréhender l'état de santé des travailleurs en fin de carrière et ses évolutions, plusieurs types d'indicateurs peuvent être utilisés, dont ceux qui mesurent l'espérance de vie sans incapacité à différents âges<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Note du secrétariat général du COR, [document n° 14](#), séance plénière du 23 novembre 2016.

<sup>2</sup> Sur la définition et les différences entre les divers indicateurs d'espérance de vie en bonne santé ou sans incapacité, voir note du secrétariat général du COR, [document n° 1](#), séance plénière du 26 mars 2014.

- **Dans le cas français, l'état de santé ne serait pas bloquant, les principaux gisements de hausse des taux d'emploi concernant les 60-64 ans.** Telle est la conclusion d'une étude récente<sup>1</sup> qui a calculé pour les 55-69 ans la marge de prolongation des vies actives à partir de différentes méthodes. Mais les auteurs soulignent que l'étude ne vise pas à chiffrer des taux d'emploi cibles, du fait notamment des limites de ces différentes méthodes. D'une part, il s'agit de raisonnements en moyenne. Les gisements seraient d'ampleur variable selon les indicateurs de santé retenus et selon les catégories sociales (voir les différentiels d'états de santé précités). D'autre part, les méthodes utilisées négligent la rétroaction de l'emploi sur la santé (voir encadré).

#### L'effet de la retraite (et de l'emploi) sur la santé, une question complexe

La majorité des analyses concluent à un effet positif de la retraite sur la santé physique, mais il n'en va pas de même pour la santé mentale, avec des résultats plus mitigés et même négatifs en matière de performances cognitives<sup>2</sup>. La [Lettre du COR n° 14](#) (février 2017) indique que l'effet du départ à la retraite sur la santé, lorsqu'il est significatif, serait le plus souvent positif, tout en soulignant la grande hétérogénéité des situations (selon le type d'emploi et les caractéristiques individuelles).

- **L'OCDE considère qu'en dépit des inégalités sociales de santé et de la moindre participation au marché du travail lorsque la santé se dégrade, la détérioration de l'état de santé n'explique qu'une petite fraction de la forte baisse des taux d'emploi avec l'âge<sup>3</sup>.** Ainsi, à partir de 60 ans, si l'on compare des groupes de population ayant la même espérance de vie résiduelle, le taux de participation au marché du travail en France est beaucoup plus faible que dans les autres pays de l'OCDE.

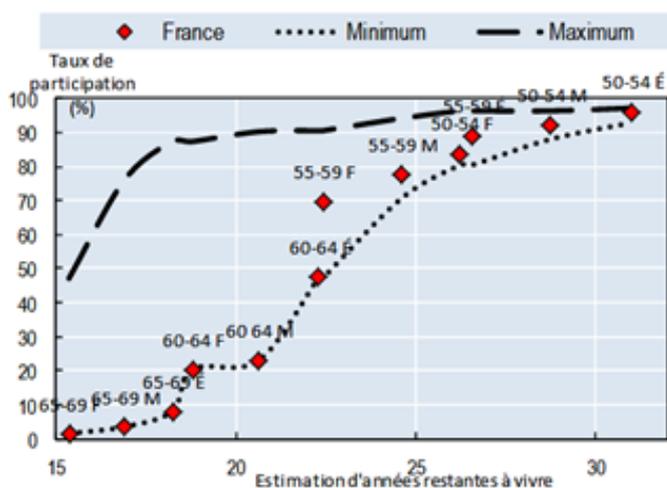
<sup>1</sup> Blanchet D., Caroli E., Prost C., Roger M. (2016), « [Evaluating health capacity to work at older ages in France](#) », *Document de travail*, Insee.

<sup>2</sup> Bassanini A. et Caroli E. (2014), « Is work bad for health? The role of constraint versus choice », *IZA Discussion Papers* n° 7891.

<sup>3</sup> OCDE (2017), [Prévenir le développement des inégalités avec l'âge, où se situe la France ?](#), octobre.

**Graphique 46 – Taux de participation au marché du travail et espérance de vie résiduelle parmi les hommes de plus de 50 ans, par âge et niveau d'éducation (2015 ou récent)**

France, minimum et maximum des pays de l'OCDE par groupes avec la même espérance de vie



Lecture : « F », « M » et « E » correspondent respectivement aux niveaux d'éducation faible, moyen et élevé. Les hommes français âgés de 60 ans ayant un niveau d'éducation moyen ont une espérance de vie résiduelle de 20,7 ans et un taux de participation de 23 %, le plus faible de l'OCDE parmi les hommes appartenant à des groupes (âge, éducation) ayant la même espérance de vie. Le taux de participation maximum des hommes ayant la même espérance de vie est de 90 % en Nouvelle-Zélande pour ceux âgés de 60 à 64 ans ayant un niveau d'éducation supérieure.

Source : adaptation des Figures 5.11 et 5.12 du rapport OCDE (2017), *Prévenir le développement des inégalités avec l'âge*

## FICHE 15

## Quel impact sur l'emploi, pour la génération pivot, de la prise en charge de proches ?

---

- **Un cinquième des 51-60 ans sont aidants d'un proche malade, âgé ou handicapé<sup>1</sup>.** Parmi ces aidants, 58,6 % sont des femmes. Les 51-60 ans représentaient en 2008 près du quart des 7,4 millions de personnes prenant en charge un proche pour des soins, actes ou tâches de la vie quotidienne<sup>2</sup>.
- **La génération pivot des aidants, entre 50 et 70 ans, est désormais susceptible de faire face à une double contrainte,** c'est-à-dire le soutien familial à ses enfants (qui peuvent être handicapés) comme à ses parents en perte d'autonomie, comme le rappelle le rapport de Dominique Gillot, présidente du Conseil national consultatif des personnes handicapées (CNCPH)<sup>3</sup>.
- **L'impact de ces prises en charge sur l'emploi en général, et sur celui des seniors en particulier, est encore difficilement mesuré.** En 2008, 67 % des aidants de 21 à 60 ans étaient en emploi dont 24 % à temps partiel, pour respectivement 74 % et 16 % pour l'ensemble des personnes du même âge.
- **Mais il s'agit probablement d'un sujet important pour l'avenir compte tenu du vieillissement de la population.** Ainsi, certains aidants doivent parfois assister deux générations en perte d'autonomie : leurs parents et leurs grands-parents.
- **Actuellement, 20 % des aidants de 40 à 64 ans déclarent que l'aide qu'ils apportent a eu des conséquences sur leur vie professionnelle,** selon un baromètre réalisé par l'institut Médéric Alzheimer dressant leur portrait à partir d'un échantillon représentatif : 8 % d'entre eux ont refusé une mobilité géographique, 6 % ont réduit leur temps de travail, 4 % ont refusé des heures supplémentaires ou un

---

<sup>1</sup> Calcul à partir du volet « Aidants informels » de l'enquête Handicap-Santé-Ménages (2008) de la DREES. La proportion d'aidants, d'un cinquième chez les 51-60 ans (21 %), ne s'élevait qu'à 14 % pour l'ensemble des 16 ans et plus.

<sup>2</sup> Briard K. (2017), « [Aider un proche : quels liens avec l'activité professionnelle ?](#) », *Dares Analyses*, n° 81, décembre.

<sup>3</sup> Gillot D. (2018), *Proches aidants - Préserver nos aidants : une responsabilité nationale*, tome II, ministère des Solidarités et de la Santé, juin.

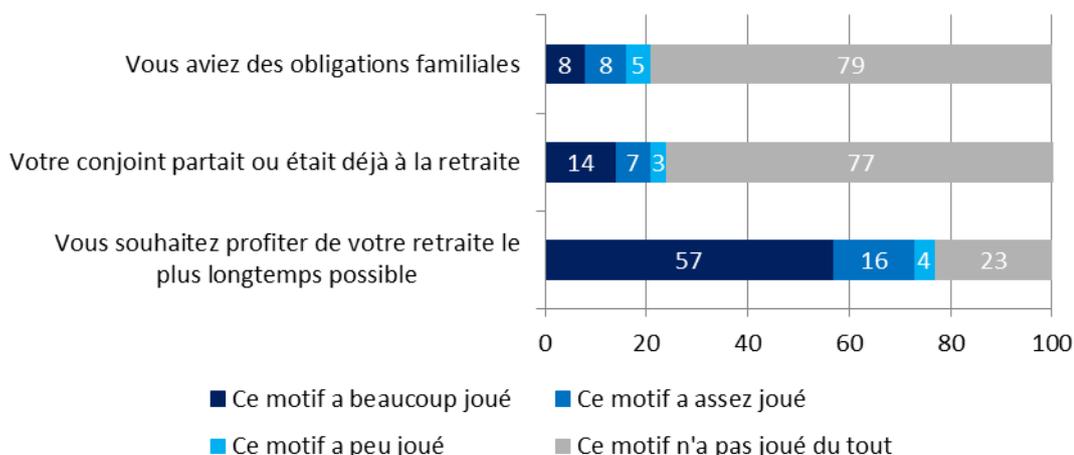
retour à temps plein, 3 % ont arrêté leur activité professionnelle et 3 % ont refusé une promotion.

- **La situation d'aidant familial de personnes handicapées est prise en compte dans les droits à la retraite**, sous forme de majorations de durée d'assurance et d'une dérogation à l'âge d'annulation de la décote (65 ans au lieu de 67; voir la fiche 21). Mais pour les aidants de personnes malades ou dépendantes, la seule prise en compte possible consiste en l'affiliation à l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF), dans le cadre du congé de proche aidant qui est non rémunéré et peu utilisé (ces affiliations représentent 2 % des bénéficiaires de l'AVPF en 2015).
- **Hors aide, les personnes de la génération pivot peuvent être investies dans la garde régulière ou occasionnelle de leurs petits-enfants**, même si ce phénomène semble comparativement un peu moins développé en France, vraisemblablement en lien avec l'offre de garde. De plus, si deux tiers des enfants de moins de 6 ans sont gardés occasionnellement par leurs grands-parents, seuls 2 % d'entre eux sont gardés principalement de cette manière<sup>1</sup>.
- **Si les obligations familiales sont plus souvent évoquées qu'en 2014 comme motif du départ en retraite, leur rôle en la matière reste secondaire** selon l'enquête DREES de 2017 sur les motivations de départ à la retraite : elles n'ont beaucoup ou assez joué que dans respectivement 16 % et 11 % des cas.

---

<sup>1</sup> Kitzmann M. (2018), « Les grands-parents, un mode de garde régulier ou occasionnel pour deux tiers des jeunes enfants », *Études & Résultats, DREES*, juin.

### Graphique 47 – Motivations du départ à la retraite et de la cessation d'activité



Lecture : 57 % des nouveaux retraités ont répondu que le fait de vouloir profiter le plus longtemps de leur retraite a beaucoup joué dans leur décision de partir à la retraite, 16 % qu'il a assez joué, 4 % qu'il a peu joué et 23 % qu'il n'a pas joué du tout.

Champ : nouveaux retraités résidant en France qui ont travaillé jusqu'à 50 ans au moins.

Sources : DREES ; CNAV ; SRE ; CDC ; COR ; DSS ; Agirc-Arrco, enquêtes Motivations de départ à la retraite 2017. « *Profiter de la retraite le plus longtemps possible motive les départs encore plus que par le passé* », Études & Résultats, DREES, décembre 2017

- **Les charges familiales peuvent d'ailleurs aussi jouer dans le sens d'un prolongement de l'activité, compte tenu de leurs implications financières.** Selon la même enquête, parmi les retraités qui « sont partis plus tard que cela était possible pour eux », 12 % l'ont fait notamment car « ils souhaitaient attendre de ne plus avoir d'enfants à charge ». Cela pose la question de l'impact des décalages des âges de fin d'études, de début de carrière et de maternité sur les charges familiales des futurs retraités.

- **Le COR<sup>1</sup> a indiqué que l'âge où les enfants deviennent autonomes (fin d'études et premier emploi) augmenterait de 5 ans entre les générations 1940-1942 et 1980-1982**, pour les pères comme pour les mères. La DREES<sup>2</sup> indique d'ailleurs une hausse de 3 ans et demi des âges moyens de début de carrière par rapport à la génération 1950, malgré une légère inflexion depuis les générations 1976/1978<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> Séance plénière du 25 novembre 2015, document n° 3, simulations sur cas types.

<sup>2</sup> DREES (2018), *Les Retraités et les retraites – Édition 2018*, mai.

<sup>3</sup> Graphique 1 de la fiche 32 du document DREES, p. 227.

## Les freins liés au cycle de vie : implications des situations conjugales et patrimoniales

---

- **Les couples seniors valorisent le temps de loisir en commun et donc le temps de retraite passé ensemble : la période d'activité peut ainsi être écourtée par la liquidation des droits du conjoint.** C'est ce qu'indique l'enquête 2017 sur les motivations de départ à la retraite : le motif « votre conjoint partait ou était déjà à la retraite » a joué pour 24 % des nouveaux retraités dans leur décision de départ à la retraite ou de cessation d'activité (dont respectivement 14 %, 7 % et 3 % pour lesquels il a « beaucoup », « assez » ou « un peu » joué). Certes, la même enquête indique aussi qu'à l'inverse 13 % des actifs ayant prolongé leur activité mentionnent parmi les motifs « attendre le départ à la retraite de votre conjoint ». Mais globalement, c'est l'effet de raccourcissement des carrières qui l'emporte.
- **Les femmes sont généralement les plus impactées par cet arbitrage coordonné,** notamment du fait de leur âge moyen un peu plus bas au sein des couples : 30 % d'entre elles mentionnent ce facteur de départ, pour seulement 17 % des hommes. Ces deux proportions sont en hausse sensible par rapport à la précédente enquête de 2014 (resp. 25 % et 12 %).
- **Par ailleurs, le fait d'être en couple biactif est un facteur, certes non propre aux seniors, compliquant la mobilité** des actifs<sup>1</sup>, ne serait-ce qu'à travers la localisation de l'emploi du conjoint.
- **En outre, les seniors ont plus souvent accumulé ou reçu un patrimoine changeant les termes de leurs incitations financières à la poursuite de l'activité.** Ils disposent en effet de plus d'amortisseurs face au risque de perte de revenus (revenu d'un conjoint, patrimoine générateur de moindres dépenses dont la résidence principale, patrimoine générateur de revenus). Il a par exemple été établi, dans le contexte français et à partir des enquêtes Patrimoine de l'Insee, que la

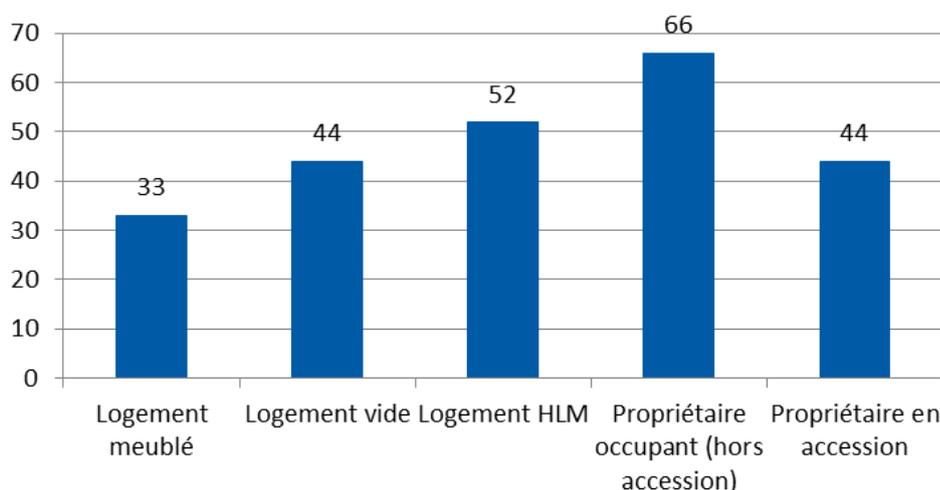
---

<sup>1</sup> Amara F., Carsin C., Charpin J.-M., Ientile D., Knecht D. et Rougier I. (2015), *La mobilité géographique des travailleurs – Évaluation de politique publique*, IGAS-IGF, janvier.

réception d'un héritage augmente de 40 % la probabilité de départ à la retraite des personnes de 55 à 65 ans<sup>1</sup>.

- **En particulier, les travailleurs seniors sont moins souvent locataires du parc privé.** Or tant la propriété immobilière que le logement social peuvent entraver la mobilité géographique. Dans le cas de la propriété, cela est dû au surcoût associé à un loyer et/ou aux enjeux de revente et achat d'un bien dans le contexte de droits de mutation relativement importants en comparaison internationale. Dans le cas du logement social, cela est dû au risque de perte d'un avantage social lié à un loyer inférieur au marché, dans le contexte de baux à durée indéterminée associés à de faibles taux de rotation, et d'implantations territoriales des bailleurs très inégales.

**Graphique 48 – Âge moyen des occupants du logement, selon le statut d'occupation**



Note : l'âge est celui de la personne de référence du ménage.

Source : rapport IGAS-IGF précité, d'après l'enquête Logement 2013-2014

- **Plusieurs de ces facteurs conjugaux et patrimoniaux peuvent contribuer à une moindre mobilité géographique des seniors.** Certes, la mobilité géographique est globalement assez faible en France : en 2014, seuls 3,0 % des 22-57 ans ont changé de département de résidence. Néanmoins, la mobilité géographique

<sup>1</sup> Garbinti B. et Georges-Kot S. (2016), « [Time to smell the roses? Risk aversion, the timing of inheritance receipt, and retirement](#) », *Document de travail*, Insee, janvier.

contrainte pour des raisons d'emploi<sup>1</sup> est deux fois moins fréquente chez les 50 ans et plus (5 %) que chez les plus jeunes (10 % des moins de 25 ans)<sup>2</sup>.

**Tableau 12 – Taux de mobilité interdépartementaux en France métropolitaine, par tranche d'âge**

Tranche d'âge	22-29 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-57 ans	Ensemble
Taux de mobilité annuel	6,0 %	3,7 %	1,8 %	1,2 %	3,0 %

Source : rapport IGAS-IGF, La mobilité géographique des travailleurs, à partir de données Insee

- **Or, une plus grande mobilité géographique des actifs dans la recherche d'emploi réduirait la durée de chômage<sup>3</sup>** ou augmenterait les chances de trouver un emploi conforme à leur qualification<sup>4</sup>. Certes, il a été plus récemment montré<sup>5</sup>, à partir des données de l'enquête Emploi de l'Insee, que si la mobilité résidentielle coïncide avec une plus grande probabilité d'entrer dans l'emploi, cette coïncidence s'est réduite depuis les années 1970. Mais l'étude effectuée incluait aussi les mobilités des actifs déjà en emploi et n'a pas distingué les mobilités selon leurs motifs, excluant l'étude de relations causales (par exemple, dans certains cas, c'est la perte d'emploi qui entraîne un déménagement).

- **De plus, la question de la mobilité géographique se pose avec plus d'acuité en France** que dans certains pays à plus forte densité ou concentration de population, où une plus grande part des actifs résident dans les zones d'influence de grands pôles métropolitains. En effet, la prospective des métiers de la Dares et de France Stratégie (2015) montre que la dynamique de création d'emplois privilégiera certains territoires (résidentiels attractifs et métropoles).

<sup>1</sup> La mobilité géographique contrainte correspond, dans le contexte de cette étude, aux situations dans lesquelles le chômeur retrouvant un travail indique pour cela avoir été obligé de déménager.

<sup>2</sup> Bagein G. (2018), « [Les sortants des listes de Pôle emploi en 2016. Une légère remontée du taux de sortie pour reprise d'emploi](#) », *op. cit.*

<sup>3</sup> Cavaco S. et Lesueur J.-Y. (2004), « Contraintes spatiales et durée de chômage », *Revue française d'économie*, n° 3, vol. 18.

<sup>4</sup> Büchel F. et Van Ham M. (2003), « [Overeducation, regional labor markets, and spatial flexibility](#) », *Journal of Urban Economics*, Elsevier, vol. 53(3), mai.

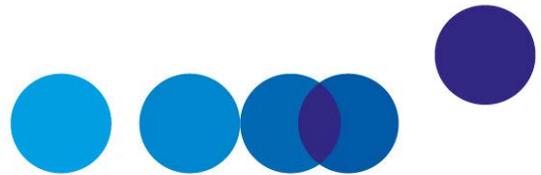
<sup>5</sup> Sigaud T. (2015), « [Accompagner les mobilités résidentielles des salariés : l'épreuve de l' "entrée en territoire"](#) », *Espaces et sociétés*, vol. 162, n° 3, p. 129-145.

## SYNTHÈSE DU CHAPITRE 3

***En quoi les situations personnelles des seniors influent-elles sur leur rapport à l'emploi ?***

- **L'état de santé peut être un frein important à la poursuite de l'activité.** Il a en effet été démontré qu'un mauvais état de santé abaisse significativement la probabilité de rester en emploi. Les problèmes de santé sont notamment un motif fréquemment évoqué de cessation anticipée d'activité.
- **Diverses études prospectives tendent à indiquer que l'état de santé des seniors ne constitue pas globalement un obstacle à l'allongement de la période d'activité.** Elles soulignent néanmoins la limite associée à des raisonnements moyens ignorant l'hétérogénéité des situations individuelles et des types d'emploi.
- **La charge des proches est susceptible de peser sur la génération pivot des 50-70 ans, plus encore dans le cas des femmes. Le décalage du cycle de vie** (fin des études, âge à la maternité, fin de la vie active, mortalité plus tardive) **accroît la probabilité d'obligations familiales multiples pour les seniors**, avec un effet ambigu, réduisant la disponibilité mais augmentant les incitations financières à la poursuite de l'activité. Il n'en reste pas moins que la part des départs en retraite totalement ou partiellement motivés par des raisons familiales augmente.
- **Le facteur conjugal influe sur l'âge de départ, avec en moyenne un raccourcissement des carrières**, du fait d'une coordination des dates de départ à la retraite au sein des couples, **impactant plus souvent les choix de la femme.**
- **Les mécanismes d'accumulation patrimoniale peuvent eux aussi amoindrir les incitations financières** à la poursuite de l'activité.
- Les effets de la situation conjugale (vie de couple) et patrimoniale (statut d'occupation du logement) peuvent concourir à **freiner la mobilité géographique** et donc l'emploi.





CHAPITRE 4

**QUELS FREINS ET LEVIERS  
À LA POURSUITE D'ACTIVITÉ  
ASSOCIÉS AU SYSTÈME DE RETRAITE ?**

---

**FICHE 17**

**Les règles du système de retraite, un déterminant majeur  
des comportements d'activité des seniors**

[page 105](#)

**FICHE 18**

**Les enjeux de connaissance et d'appropriation  
du système par les assurés**

[page 109](#)

**FICHE 19**

**Les effets d'un relèvement de l'âge d'ouverture des droits**

[page 112](#)

**FICHE 20**

**Les dispositifs dérogatoires à l'âge d'ouverture des droits**

[page 117](#)

**FICHE 21**

**L'impact et la notoriété encore limités  
du dispositif de décote /surcote**

[page 123](#)

**FICHE 22**

**L'ambiguïté des objectifs associés  
au cumul emploi/retraite et à la retraite progressive**

[page 128](#)

**FICHE 23**

**Le rôle particulier de la durée d'assurance dans le système français :  
un dispositif d'incitation valant norme sociale ?**

[page 132](#)

**FICHE 24**

**Le rôle des âges limites d'activité**

[page 136](#)

## FICHE 17

## Les règles du système de retraite, un déterminant majeur des comportements d'activité des seniors

---

- **Rétroagir sur les comportements d'activité est une caractéristique inhérente aux systèmes de retraite.** Ceux-ci ont en effet pour objet de fournir un revenu de remplacement permettant à chacun d'envisager de cesser son activité au-delà d'un certain âge.
- **À situation démographique et économique donnée, l'équilibre financier des systèmes de retraite par répartition dépend des règles régissant prestations et cotisations** (ou autres ressources<sup>1</sup>), que ces systèmes soient en annuités, en points ou en comptes notionnels.
- **Pour un niveau donné de ressources consacrées au financement des retraites, il en résulte un arbitrage tant collectif qu'individuel entre le niveau et la durée de la retraite.** L'arbitrage collectif se traduit principalement par les conditions d'éligibilité aux prestations de retraite d'une part (dont la fixation d'un âge minimum de liquidation de la pension, dit « âge d'ouverture des droits »), et les montants de prestations offerts d'autre part. L'arbitrage individuel repose quant à lui sur des règles faisant progresser le montant de la retraite en fonction de la durée d'activité et de l'âge de liquidation.
- **La nature de l'arbitrage individuel et collectif reste fondamentalement la même quelle que soit la technique d'acquisition des droits à retraite : annuités, points ou comptes notionnels.** Ses termes précis peuvent en revanche varier d'un pays à l'autre ou, au sein d'un même pays, d'un régime à l'autre.
- **L'enquête Motivations de départ à la retraite 2017 confirme que les règles du système de retraite sont en France un déterminant majeur des comportements en la matière.** En effet, ce sont les motifs liés au droit à pension qui sont les plus fréquemment cités comme ayant beaucoup joué sur la décision de liquider sa retraite. Ces motifs se rattachent au traditionnel arbitrage individuel travail/loisir, également

---

<sup>1</sup> Certains pays transférant des ressources budgétaires importantes à leurs régimes publics de retraite. La CSG, qui est une contribution et non une cotisation, en fournit un récent exemple dans le contexte français.

citée en tant que tel par 57 % des assurés mentionnant comme ayant beaucoup joué le motif personnel « vous souhaitiez profiter de votre retraite le plus longtemps possible ».

- **Les règles du système de retraite peuvent toutefois structurer les choix individuels entre durée et niveau de la retraite de plusieurs manières. Elles peuvent en effet contraindre la liberté de choix par des mesures de nature coercitive ou au contraire laisser jouer cette liberté**, soit dans un cadre de pure neutralité financière<sup>1</sup>, soit en cherchant à favoriser certains comportements par des incitations financières. La pleine efficacité de ces dernières suppose toutefois qu'elles soient suffisamment connues et comprises par les assurés (voir la fiche 18).

- **L'âge d'ouverture des droits s'impose à l'assuré.** En cas de cessation d'activité plus précoce, l'impossibilité de liquider la retraite implique une perte de revenu, les prestations sociales étant généralement inférieures tant au revenu d'activité qu'à la future retraite, et conditionnées à une recherche active d'emploi sauf cas particuliers (handicap lourd, par exemple). L'effet sur l'activité des seniors est ainsi important. Il n'est toutefois pas mécanique, et peut se traduire par un report vers des situations de chômage ou d'inactivité subie, ce qui en réduit la portée en termes d'arbitrage financier global (les gains attendus pour le système de retraite et l'économie étant en partie réduits) et soulève des questions d'équité pour les assurés qui ne sont pas en mesure de poursuivre leur activité (voir la fiche 19). Les comparaisons internationales montrent du reste que l'âge d'ouverture des droits est généralement assorti de dérogations, le plus souvent associées à la profession, à l'état de santé, ou à la durée d'assurance. Certaines formes de cessations anticipées d'activité peuvent conduire à des départs du marché du travail avant l'âge d'ouverture des droits (ces dispositifs sont toutefois en recul en France, voir la fiche 20).

- **A contrario, au-delà de cet âge, le système offre la possibilité d'arbitrer sur la date de liquidation de la retraite.** Le montant de celle-ci est ainsi majoré pour tenir compte d'une moindre durée de versement liée à la liquidation plus tardive, et le cas échéant d'une prolongation de l'activité. Cet arbitrage se traduit alors de deux manières : par des mécanismes de réduction ou de majoration de la pension faisant intervenir l'âge de liquidation (dispositifs de décote/surcote par exemple), et par un accroissement des droits lié à un surcroît de durée d'assurance.

---

<sup>1</sup> On parle de neutralité actuarielle pour désigner les cas où les règles visent à établir une péréquation parfaite entre l'effort préalable de l'assuré et ses droits constitués.

- **Les mécanismes du type décote/surcote s'inscrivent généralement dans une recherche de neutralité** entre choix de prolongation d'activité et liquidation de la retraite. Ainsi, le mécanisme a été présenté lors de la réforme des retraites de 2003 comme un instrument de « liberté de choix » de la date de départ pour les assurés, avec une révision des taux de la surcote et de la décote les rendant symétriques. Dans le cadre d'une étude sur 10 pays<sup>1</sup>, le COR note qu'« en dehors des Pays-Bas, il existe dans tous les pays étudiés des dispositifs plus ou moins explicites et complets de décotes et de surcotes ». En France, leur impact est encore limité (voir la fiche 21).
- **Dans le système français par annuités, le libre choix est enfin structuré par le critère de durée d'assurance.** Celui-ci intervient non seulement par une prise en compte directe, notamment au prorata<sup>2</sup>, de l'éventuelle (non-)prolongation d'activité, mais aussi à travers le calcul des éventuelles décotes et surcotes, en complément ou en substitut de l'âge de liquidation de la pension. Sans être totalement spécifique à la France<sup>3</sup>, ce rôle de la durée d'assurance y est particulièrement structurant dans les comportements de cessation d'activité (voir la fiche 23).
- **L'arbitrage peut également s'opérer entre la cessation totale d'activité ou le cumul de la perception d'une retraite et de la poursuite d'une activité.** En France, deux dispositifs permettent de toucher une retraite sans cesser son activité : la retraite progressive, avant l'âge d'ouverture des droits, et le cumul emploi/retraite au-delà de cet âge (voir la fiche 22).
- **Toutes règles confondues, ce sont donc bien l'ensemble des assurés ayant atteint l'âge d'ouverture des droits qui sont confrontés à un arbitrage sur leur date de départ,** dans un cadre structuré de manière plus ou moins neutre financièrement selon les cas, mais qui reste incitatif et que seules les **limites d'âge d'activité** peuvent venir borner temporellement (voir la fiche 24).

---

<sup>1</sup> Pays « choisis pour la diversité de leurs systèmes de retraite » : Allemagne, Belgique, Canada, Espagne, Italie, Japon, Pays-Bas, Royaume-Uni, Suède, États-Unis.

<sup>2</sup> Prorata toutefois plafonné à l'unité à compter de l'atteinte de la durée d'assurance associée au « taux plein », soit aujourd'hui 43 ans pour les générations 1973 et ultérieures. Par ailleurs, les règles relatives à la durée d'assurance interviennent dans la détermination des montants cotisés servant au calcul du salaire de référence (voir la fiche 23).

<sup>3</sup> Le COR indique ainsi dans sa [Lettre n° 7](#) que « la durée d'assurance est un paramètre qui intervient dans la plupart des régimes de retraite, mais à divers titres et avec des modalités de calcul différentes selon les pays ».

- **En outre, les dispositions aboutissant à décaler l'âge de la retraite sont susceptibles d'entraîner un décalage similaire de l'ensemble des transitions de fin de carrière. On parle alors d'« effet horizon »** : l'augmentation de la distance à la retraite accroît à la fois l'offre et la demande de travail car elle augmente le rendement des investissements liés à l'emploi. Cela concerne en premier lieu l'âge d'ouverture des droits, qui s'impose aux assurés.
- **Mais le concept d'effet horizon peut prendre diverses formes dans un système comportant plusieurs âges légaux**, d'ouverture des droits et d'annulation de la décote<sup>1</sup>, entre lesquels s'intercale un âge moyen de départ découlant aussi des âges individuels d'atteinte du taux plein par la durée d'assurance.

---

<sup>1</sup> Aubert P. (2012), « L'« effet horizon » : de quoi parle-t-on ? », *Revue française des affaires sociales*, avril, p. 41-51.

## FICHE 18

## Les enjeux de connaissance et d'appropriation du système de retraite par les assurés

---

- **L'effectivité des incitations financières à l'activité suppose que les assurés comprennent les règles du système de retraite et leurs implications, et connaissent l'ensemble de leurs droits.** La DREES relève en particulier que « plus l'assuré déclare être bien informé, plus il répond que le système offre suffisamment de liberté »<sup>1</sup> (opinion de 47 % des assurés). Or le principe de la liberté de choix est plébiscité par l'échantillon de nouveaux retraités interrogé en 2017 par la DREES<sup>2</sup>.
- **Concernant la connaissance et l'appropriation des principaux dispositifs, les marges de progrès restent importantes.** Le manque de connaissance du dispositif de décote/surcote semble particulièrement dommageable (voir la fiche 21). C'est aussi le cas, dans une moindre mesure, des dispositifs de cumul emploi-retraite et de retraite progressive, qui se heurtent également à d'autres difficultés (voir la fiche 22).
- **S'agissant des droits individuels accumulés, difficiles à appréhender, plus encore pour les polypensionnés, la situation est plus favorable depuis la loi de 2003 qui a instauré un droit à l'information sur la retraite (DIR),** avec notamment l'envoi périodique de relevés de situation individuelle (RIS) et d'estimations indicatives globales du niveau de la future retraite (EIG). La notion d'information retraite n'est d'ailleurs pas propre à la France, de nombreux pays envoyant périodiquement des éléments d'information à leurs assurés. En effet, si la multiplicité des régimes est un important facteur de complexité dans l'actuel système français, elle n'est pas l'unique source de complexité des systèmes de retraite. Ainsi, même en Suède où le régime de base est unique, les cotisants reçoivent chaque année une « enveloppe orange », qui présente un calcul du montant de leur retraite à la date de leur départ de la vie active, en se basant sur

---

<sup>1</sup> Masson L., Nortier-Ribordy F. et Solar G. (2017), « [Quand partir à la retraite ? Pour les retraités, la durée de cotisation requise contraint la date de départ](#) », *Études & Résultats*, n° 1043, DREES, décembre.

<sup>2</sup> Seules 6 % des personnes interrogées affirment que le système de retraite n'offre pas suffisamment de liberté dans le choix de la date de départ et que c'est une bonne chose, et seules 2 % qu'il en offre assez mais que ce n'est pas une bonne chose.

différentes hypothèses de croissance et en intégrant l'évolution des placements du volet en capitalisation.

- **Les estimations fournies dans le cadre du droit à l'information sont toutefois des simulations instantanées lors de la liquidation. Elles n'intègrent donc pas les effets des modalités d'indexation ultérieures.** Ainsi, le CAE<sup>1</sup> souligne que « la désindexation par rapport aux salaires (...) diminue progressivement le pouvoir d'achat relatif des seniors au fur et à mesure de l'avancée de la retraite. La croissance anticipée de l'espérance de vie risque de créer un piège à pauvreté pour les seniors ; on peut se demander si ce choix a été parfaitement compris par tous ». Ce constat est renforcé par le recours de plus en plus fréquent, tant en France qu'à l'étranger, à des revalorisations inférieures aux prix.

- **Par ailleurs, l'information retraite n'inclut pas les dispositifs facultatifs de retraite supplémentaire**, dont les plans d'épargne pour la retraite collectifs (PERCO). Certes, les contrats de retraite supplémentaire ne relèvent pas de la retraite publique, et ne représentent qu'une part assez faible des droits (un peu moins de 5 % des cotisations et 2 % des prestations en 2016<sup>2</sup>). Mais les progressions sont rapides, avec des hausses de respectivement 6 % et 7 % par rapport à 2015 en euros constants. Ces différents dispositifs sont donc susceptibles de modifier de plus en plus les termes de l'arbitrage entre prolongation des carrières et niveau des pensions, avec une hétérogénéité entre travailleurs à carrière égale, selon les garanties offertes dans le cadre de leur statut (indépendants, fonction publique) ou de leur entreprise. Dans le cas de l'Allemagne, la Commission européenne soulignait dans son rapport pays 2016<sup>3</sup> que nombreux sont ceux qui ne sont pas pleinement conscients des différents droits acquis, tous piliers confondus, et de ce à quoi ils peuvent s'attendre une fois à la retraite.

---

<sup>1</sup> Cahuc P., Hairault J.-O. et Prost C. (2016), « L'emploi des seniors : un choix à éclairer et à personnaliser », *op. cit.*

<sup>2</sup> [Les Retraités et les retraites – Édition 2018](#), mai, fiche n° 31.

<sup>3</sup> « [Country Report Germany 2016](#) », *Commission Staff Working Document*, p. 74 : « Many people are not fully aware of the different pension entitlements they have acquired in all pillars and what they can expect upon retirement ».

### Retraite supplémentaire et différentiels d'incitations à prolonger les carrières

Le cas de l'Allemagne illustre l'hétérogénéité potentielle liée à la retraite supplémentaire : ce sont les salariés les plus exposés au risque de pauvreté qui ont le moins mobilisé les plans *Riester* de retraite supplémentaire, facultatifs mais subventionnés et ouverts à tous, ce qui a contribué à la hausse de la pauvreté chez les personnes âgées (selon le rapport pays 2016 de la Commission européenne<sup>1</sup>).

Il existe donc à terme le risque d'un différentiel d'incitations à la prolongation d'activité qui joue en défaveur de salariés peu qualifiés des petites entreprises<sup>2</sup>, n'ayant pas eu les moyens ou l'éducation financière pour accumuler de manière volontaire des droits supplémentaires. Or, c'est au contraire parmi les plus qualifiés que le retard de taux d'emploi français des seniors est le plus accusé (voir la fiche 2), ceux-ci disposant également d'espérances de vie en bonne santé plus élevées (voir la fiche 14), tandis que les préretraites « maison » (voir la fiche 20) émanent plutôt des grandes entreprises.

---

<sup>1</sup> « *Their take-up and coverage is currently too low to compensate fully for the loss in the value of public pensions. Overall, only 70% of the total workforce has taken up either a private or an occupational pension, with take-up rates stagnating. Coverage is particularly low among people who are at high risk of insufficient accrual of public pension benefits such as low wage earners or people with an interrupted employment history* ».

<sup>2</sup> Voir ventilations par taille d'entreprise des garanties de retraite supplémentaire dans DREES (2018), *Les Retraités et les retraites – Édition 2018*, mai, fiches n° 30 et 31.

## Les effets d'un relèvement de l'âge d'ouverture des droits

---

- **Dans un contexte de croissance modérée, de recherche de stabilisation des prélèvements obligatoires et d'allongement de l'espérance de vie, les réformes des retraites se concentrent fréquemment sur la prolongation de l'activité.** Le COR a notamment rappelé dans sa [Lettre n° 14](#) (février 2017) qu'à la différence de mesures alternatives ayant le même effet initial sur le solde financier du système (hausse de cotisations ou modération des pensions), les mesures concourant à augmenter l'offre de travail des seniors ont un effet favorable sur l'emploi et le PIB.
- **Ainsi, à long terme, un relèvement graduel de l'âge d'ouverture des droits améliorerait significativement le PIB et l'emploi, contrairement à une modération des pensions ou une hausse des cotisations employeur.** Cet effet favorable sur l'activité à moyen et long terme s'accompagne toutefois d'une hausse temporaire du chômage durant les premières années de la réforme (marquées par une hausse de la population active), puis par une moindre progression à moyen terme des salaires réels par rapport à une situation sans réforme<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Cuvilliez J., Laurent T. et de Williencourt C. (2016), « Les effets macroéconomiques d'une augmentation de l'âge d'ouverture des droits à la retraite », Direction Générale du Trésor, octobre, [document n° 7](#) du dossier du COR d'octobre 2016.

**Tableau 13 – Comparaison des effets macroéconomiques de trois types de réformes**

Effets sur...	Scénario	5 ans	10 ans	15 ans	20 ans	Long terme
le solde financier du système de retraite <i>ex ante</i> *(en points de PIB)	<i>Tous (par construction)</i>	0,2	0,4	0,3	0,3	0,1
le PIB (en %)	Report de l'âge d'ouverture des droits	0,0	0,3	1,0	1,4	1,4
	Modération des pensions	-0,2	-0,3	-0,1	0,0	0,0
	Hausse des cotisations sociales employeur	-0,2	-0,4	-0,5	-0,4	-0,1
l'emploi (en milliers)	Report de l'âge d'ouverture des droits	60	260	420	450	390
	Modération des pensions	-30	-40	-10	0	0
	Hausse des cotisations sociales employeur	-60	-140	-130	-100	-40
le taux de chômage (en points de pourcentage)	Report de l'âge d'ouverture des droits	0,5	0,7	0,2	0,0	0,0
	Modération des pensions	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0
	Hausse des cotisations sociales employeur	0,2	0,4	0,4	0,3	0,1
le solde primaire des administrations publiques (en points de PIB)	Report de l'âge d'ouverture des droits	0,1	0,4	0,7	0,9	0,8
	Modération des pensions	0,1	0,2	0,2	0,2	0,1
	Hausse des cotisations sociales employeur	0,1	0,1	0,1	0,0	0,0

Lecture : un report de deux ans de l'âge d'ouverture des droits au rythme de trois mois par génération augmente le PIB de 1,4 point à l'horizon de 20 ans après le début de montée en charge de la réforme.

Source : DG Trésor, *document n° 7* du dossier du COR d'octobre 2016

- **Par son caractère contraignant, une mesure de relèvement de l'âge d'ouverture des droits vise justement à déplacer les arbitrages entre activité et liquidation de la retraite.** L'effet direct de ce type de mesures consiste en une diminution du nombre de personnes à la retraite dans la tranche d'âge comprise entre l'ancienne et la nouvelle borne.
- **Mais l'effet indirect sur les comportements d'activité et d'emploi des travailleurs âgés n'est pas mécanique :** toutes les personnes concernées par le relèvement de l'âge d'ouverture des droits n'ont pas la possibilité de se maintenir en emploi ou d'en retrouver un, compte tenu des divers obstacles auxquels elles peuvent se heurter sur le marché du travail (voir chapitre 2).
- **Une illustration peut en être fournie par l'impact du relèvement de l'âge d'ouverture des droits de 60 à 62 ans, décidé en France en 2010.** Cette mesure s'est traduite par une nette baisse de la proportion de retraités à 60 et 61 ans (de l'ordre de 40 points de pourcentage de la tranche d'âge), et dans une moindre mesure à 62 ans. Cette baisse ne s'est toutefois pas traduite par une hausse de l'emploi, ni même de l'activité, de même ampleur.
- **L'impact le plus fort demeure une augmentation du taux d'activité :** environ deux tiers de la baisse du nombre de retraités se traduit par une hausse de l'activité.

- **Ce surcroît d'activité se partage toutefois<sup>1</sup> entre une augmentation de l'emploi – pour 70 % des personnes de 60 ans concernées – et une hausse du chômage.** L'essentiel de cette hausse de l'emploi correspond à une situation d'emploi à temps complet (dans 70 % des cas), soit au final, pour 10 actifs en plus, 5 travailleurs à temps complet, 2 travailleurs à temps partiel et 3 chômeurs.
- **L'Unédic a ainsi relevé, à partir de 2011, une augmentation des ouvertures de droit à indemnisation chômage à l'âge de 58 ou 59 ans d'une part, et à l'âge de 60 ou 61 ans d'autre part.** Si elle relie le premier cas à l'effet horizon indirectement lié à la réforme (voir les fiches 10 et 17), en revanche elle analyse le second comme « un effet assez direct de la réforme des retraites qui ne peut pas s'expliquer par des évolutions d'ordre démographique »<sup>2</sup>. Les ouvertures de droit sont en l'occurrence passées de 11 000 personnes en 2010, soit moins de 1 % des 60-61 ans, à 30 000 personnes en 2015, soit environ 2 % de cette classe d'âge.
- **La hausse de l'emploi de travailleurs âgés a par ailleurs eu un impact sur les absences pour maladie des salariés du secteur privé.** Le rapport de juin 2018 à la Commission des comptes de la sécurité sociale signale en effet que la forte dynamique des indemnités journalières ces dernières années, notamment des arrêts de plus de 3 mois, est en partie liée au décalage de l'âge légal d'ouverture des droits de 60 à 62 ans. Les plus de 60 ans représentent ainsi 7,7 % des montants indemnisés en 2016 contre 4,6 % en 2010.
- **La réforme s'est aussi traduite par une augmentation de diverses formes d'inactivité<sup>3</sup> :** invalidité et arrêts maladie longs<sup>4</sup> correspondent à un cinquième de la baisse du taux de retraités à 60 ans, tandis que l'inactivité (hors invalidité et maladie) a également progressé à hauteur de 15 % de la baisse du taux de retraités à 60 ans.
- **Au final, parmi les retraités de 60 ans en moins, on compte environ une moitié d'actifs (majoritairement à temps plein), un tiers d'inactifs (dont une part substantielle d'invalidité/maladie longue) et près de 20 % de chômeurs.**

---

<sup>1</sup> Dubois Y. et Koubi M. (2017), « [Report de l'âge de la retraite et taux d'emploi des seniors : le cas de la réforme des retraites de 2010](#) », *Insee Analyses*, n° 30, janvier.

<sup>2</sup> Unédic (2016), « [Allocation chômage et réforme des retraites](#) », note pour le COR, octobre.

<sup>3</sup> Rabaté S. et Rochut J. (2016), « [Impact de la réforme des retraites de 2010 sur l'activité des seniors en France](#) », CNAV et DREES, séance plénière du COR du 19 octobre 2016.

<sup>4</sup> Au-delà d'un an d'arrêt, le malade ne fait plus partie de la population active occupée au sens du BIT.

- **D'où une hausse du nombre d'allocataires de minima sociaux** (RSA, AAH, ASS) induite par la réforme, qui a été estimée à près de 80 000 personnes<sup>1</sup>.
- **Les effets de substitution (vers le chômage, la maladie et l'inactivité) s'avèrent donc *in fine* significatifs**, ce qui atténue l'efficacité globale de ce type de mesure. En effet, le relèvement de l'âge d'ouverture des droits de 60 à 62 ans en France se serait ainsi traduit par une progression de l'emploi pour la moitié seulement des personnes concernées. Si l'impact reste positif en termes de finances publiques, la baisse des dépenses de retraite est ainsi amoindrie par les surcoûts liés à d'autres prestations sociales. Du point de vue macroéconomique, les effets positifs liés à l'augmentation de l'offre de travail des seniors sont également diminués.
- **Ces effets de report révèlent les inégalités entre assurés en matière d'emploi**, tous n'ayant pas la même capacité de prolonger leur activité jusqu'au nouvel âge d'ouverture des droits. Le COR souligne en effet que la hausse de la part de ces situations de non-emploi résulte avant tout de la persistance de situations préexistantes aux changements d'âges légaux (voir [Lettre du COR n° 14](#), février 2017). Il a aussi souligné que les situations de chômage sont d'autant plus nombreuses que le rythme de relèvement de l'âge est rapide, l'OCDE effectuant le même constat s'agissant de l'inactivité. Dans chaque cas, c'est la capacité d'absorption du marché du travail qui est en cause (voir la fiche 4).

---

<sup>1</sup> Aubert P., Kuhn L. et Solard G. (2016), « [Invalidité et minima sociaux : quels effets du passage de la retraite de 60 à 62 ans ?](#) », *Dossiers de la DREES*, n° 6, octobre.

### **Impact des mesures de relèvement des bornes d'âge en Allemagne**

Un récent travail de recherche<sup>1</sup> visant à expliquer l'augmentation du taux d'activité des travailleurs âgés en Allemagne a mis en évidence l'impact des modifications des règles de retraite.

Cette étude conclut que des évolutions sociétales telles que les niveaux d'éducation, la santé ou l'activité du conjoint n'expliquent pas la hausse substantielle du taux d'activité des dernières années.

Elle ne permet cependant pas de mesurer la part des différentes mesures de réforme des retraites dans cette hausse de l'activité : sont en effet intervenus à la fois un relèvement de l'âge d'ouverture des droits et une fermeture de possibilités de départ anticipé.

L'étude indique en outre qu'une partie de cet effet provient vraisemblablement des réformes menées à la même époque en matière de marché du travail. Ces dernières n'ont certes généralement pas ciblé les seniors, et visaient davantage à favoriser la présence dans l'emploi que la seule présence sur le marché du travail (par exemple, révision des conditions et durée d'octroi des allocations chômage et prestations sociales). Pour autant, du fait de la forte décreue du chômage constatée (analogue pour les 55-64 ans à celle observée pour le reste de la population active), ces mesures ont indirectement aussi limité l'inactivité non choisie.

---

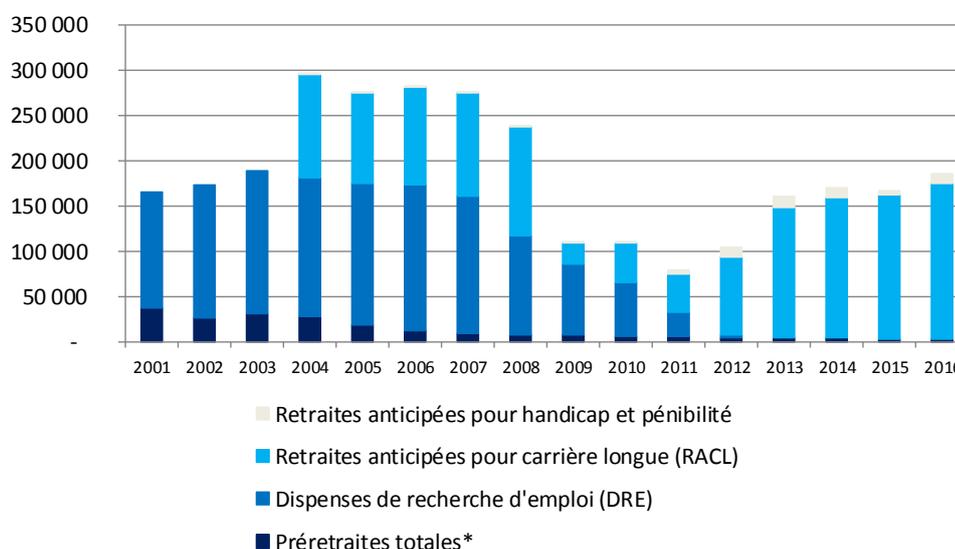
<sup>1</sup> Börsch-Supan A. et Ferrari I. (2017), « [Old-age labor force participation in Germany: What explains the trend reversal among older men? And what the steady increase among women?](#) », *NBER Working Paper*, n° 24044, novembre.

## FICHE 20

## Les dispositifs dérogatoires à l'âge d'ouverture des droits

- **Trois grands types de dispositifs publics de cessation anticipée d'activité ont été créés depuis le milieu des années 1970 pour le secteur privé** : des préretraites qui permettent aux seniors de cesser leur activité tout en ayant un revenu permettant d'attendre la liquidation de leur retraite, des retraites anticipées qui permettent de liquider la retraite avant l'âge normal d'ouverture des droits, et enfin la dispense de recherche d'emploi (DRE) avec indemnisation à l'assurance chômage.
- **Les principaux dispositifs de préretraites et de DRE ont progressivement été supprimés.** Tous dispositifs confondus, dans le secteur privé 342 300 personnes dont 93 % en retraite anticipée, sont en cessation anticipée d'activité fin décembre 2016, soit 4,1 % des 55-64 ans<sup>1</sup>.

**Graphique 49 – Évolution des effectifs de nouveaux bénéficiaires des cessations anticipées d'activité dans le secteur privé**



\* Préretraites totales : AS-FNE (allocation spéciale du Fonds national de l'emploi), ARPE (allocation de remplacement pour l'emploi), CATS (cessation anticipée des travailleurs salariés), CAATA (cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante).

Champ : France hors Mayotte.

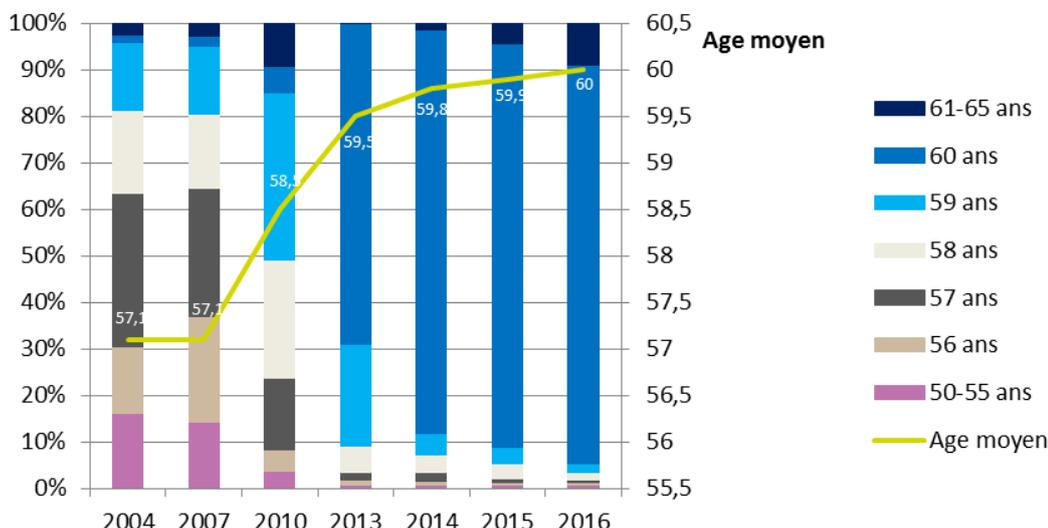
Source : FNA avec recul – Pôle emploi (AS-FNE, ARPE), Fichiers CATS – Pôles emploi (CATS), FHS exhaustif – Pôle emploi (DRE), Cnam-TS (CAATA), modèle Prisme – Cnav (Retraites anticipées) ; calculs Dares

<sup>1</sup> Marioni P. et Merlier R. (2018), « Les cessations anticipées d'activité en 2016. Hausse des retraites anticipées pour carrière longue », *Dares Résultats*, mai.

### **Les retraites anticipées pour carrière longue**

- **La hausse des retraites anticipées pour carrière longue (RACL) est liée aux changements de législation.** Créé en 2003, le dispositif permet un départ au taux plein avant l'âge d'ouverture des droits – à l'époque à partir de 56 ans – pour les assurés ayant commencé à travailler jeunes, sous conditions d'âge, de début d'activité, de durées d'assurance cotisée et validée. Ses conditions d'accès ont été rendues plus restrictives en 2009 et 2010, alors que les réformes de 2012, puis de 2014, les ont au contraire assouplies. Ces différentes évolutions de la législation se sont traduites par des variations importantes du nombre de bénéficiaires (voir graphique 51).
- **Le nombre de bénéficiaires est ainsi passé de 137 700 fin 2012 à 292 900 fin 2016.** Néanmoins, en projection, les évolutions des âges d'entrée dans l'emploi (décalés de trois ans et demi en 30 ans, voir la fiche 15) et des carrières devraient à moyen terme rendre l'atteinte de ces conditions et l'entrée dans le dispositif de plus en plus difficiles.
- **L'écart avec l'âge moyen de départ des autres retraités du régime général se réduit** (2,2 ans en 2016 contre 4 ans entre 2005 et 2008), les départs en RACL étant plus tardifs (60 ans en 2016, pour 57 ans en 2006).

**Graphique 50 – Évolution de l'âge moyen des entrants en cessation anticipée d'activité\***



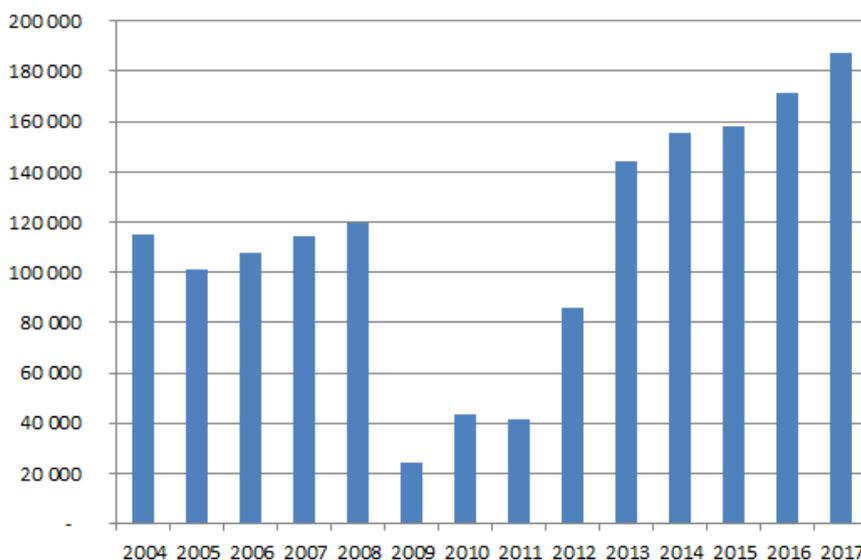
\* Les dispositifs considérés sont les préretraites (AS-FNE, ARPE, CATS, CAATA), la DRE et les retraites anticipées (carrière longue, handicap, pénibilité et amiante).

Lecture : fin 2016, l'âge moyen des nouveaux bénéficiaires de l'un des dispositifs de cessation anticipée d'activité est de 60 ans (contre 57,1 ans en 2004). Fin 2016, 85,5 % des nouveaux bénéficiaires ont 60 ans (1,6 % en 2004).

Champ : France hors Mayotte.

Source : FNA avec recul – Pôle emploi (AS-FNE, ARPE), Fichiers CATS – Pôle emploi (CATS), FHS exhaustif – Pôle emploi (DRE), Cnam-TS (CAATA), modèle Prisme – Cnav (Retraites anticipées) ; calculs Dares

**Graphique 51 – Évolution des entrées en retraite anticipée pour carrière longue**



Source : Dares

## **Les autres dispositifs de départs anticipés, hors fonction publique**

- Depuis 2003, les **retraites anticipées pour handicap** permettent un départ à 55 ans pour des personnes lourdement handicapées. La loi retraite de 2010 a quant à elle créé une **possibilité de partir dès 60 ans pour les personnes justifiant d'un taux d'incapacité permanente** minimal au titre d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail. Elle a également permis aux titulaires de **l'allocation de cessation anticipée des travailleurs de l'amiante** de partir dès 60 ans. Il s'agit des personnes exposées à l'amiante n'ayant pas déclaré de maladie professionnelle en lien avec celle-ci, contrairement au dispositif CAATA<sup>1</sup>. Enfin la loi de 2014 a créé pour les salariés du secteur privé un **compte personnel de prévention de la pénibilité** (devenu un compte professionnel de prévention, voir la fiche 13), pour les personnes exposées à certains facteurs, compte dont les points peuvent être utilisés notamment pour partir à la retraite de façon anticipée. Ces quatre dispositifs regroupent, en 2016, 11 738 entrées et 27 677 bénéficiaires au total.

- **Les autres dispositifs publics de préretraites destinés aux salariés ont été progressivement fermés** : l'allocation de remplacement pour l'emploi (ARPE), créée en 1995 et fermée depuis 2003, et la préretraite progressive (PRP), créée en 1992 et fermée en 2005, ne comptent plus aucun bénéficiaire. L'allocation spéciale du Fonds national de l'emploi (AS-FNE) créée en 1963 ne compte plus de nouveaux bénéficiaires depuis 2011 (mais les conventions antérieures signées étant pérennes, il reste 300 bénéficiaires fin 2016). Le dispositif de cessation anticipée d'activité de certains travailleurs salariés (CATS) mis en place en 2000, est de fait en extinction depuis 2005, date d'expiration de l'accord de branche de l'UIMM sur le sujet.

- **Le dispositif de dispense de recherche d'emploi (DRE) créé en 1984 est supprimé depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2012**, et ne comptait plus que 7 800 bénéficiaires fin 2016.

- **Certaines entreprises prévoient, souvent par accord, des préretraites dites « maison »** permettant le départ volontaire et anticipé de salariés âgés en fin de carrière, avec maintien du salaire (en cas de suspension du contrat de travail) ou versement d'une rente (en cas de rupture du contrat de travail). Il n'existe pas de

---

<sup>1</sup> Outre la retraite anticipée des travailleurs de l'amiante demeure la cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante (CAATA) créée en 1999, qui permet aux salariés exposés ou atteints de maladies professionnelles liées à l'amiante de partir en retraite dès 50 ans. Une liste des établissements ouvrant droit à ce dispositif est fixée par arrêté ; elle évolue peu depuis 2008 tandis que le nombre de bénéficiaires diminue fortement : 16 700 fin 2016, soit 50 % de moins qu'en 2007.

suivi statistique mais les préretraites d'entreprise s'accompagnant d'une rupture du contrat de travail sont soumises depuis 2003 au versement d'une contribution (dont le taux a varié – il est de 50 % aujourd'hui) sur les avantages de préretraite versés aux salariés. L'assiette totale de cette contribution patronale, qui a renchéri le coût des préretraites d'entreprise, s'élève à 279 millions d'euros en 2016 (en diminution depuis 2011), pour les départs en préretraite intervenus à compter du 11 octobre 2007 (date de la dernière modification des taux).

**Tableau 14 – Montants annuels des avantages de préretraites « maison » versés par les employeurs assujettis à la contribution (en millions d'euros)**

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Départs à compter du 11/10/2007	417,1	467,6	517,3	460,2	421,2	319,8	319,3	317,5	279,3

Champ : préretraites d'entreprise avec rupture du contrat de travail.

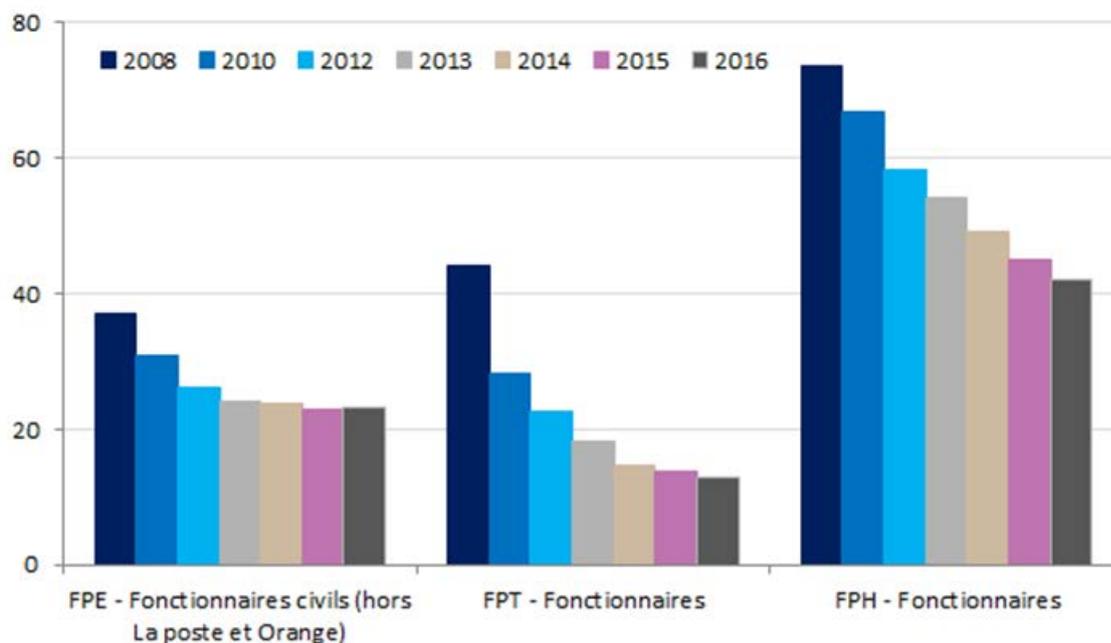
Source : AcoSS/DISEP

### **Les départs anticipés dans la fonction publique**

- **Dans la fonction publique, plusieurs dispositifs ont permis ou permettent de partir à la retraite avant l'âge normal d'ouverture des droits.** Les départs anticipés pour motifs familiaux, en particulier pour les parents de trois enfants ayant quinze années de services effectifs, ont été fermés depuis 2012. Subsistent, outre les départs pour invalidité et les départs anticipés pour carrière longue, non spécifiques à la fonction publique, les « catégories actives » conçues pour correspondre à des métiers présentant un risque particulier ou de fatigue exceptionnelle, par exemple policiers, égoutiers, ou certains personnels hospitaliers.
- **Parmi les fonctionnaires civils, les départs à la retraite avant l'âge de 60 ans, dont la part est en baisse, concernent plus les hommes que les femmes, et davantage les fonctionnaires hospitaliers principalement au titre des catégories actives.** L'âge moyen de départ des fonctionnaires de catégorie active s'établit à 58 ans et 10 mois (pour 62 ans et 5 mois pour les catégories sédentaires)<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Vaslin Y. (2018), « [Les départs à la retraite dans la fonction publique en 2016](#) », *Point Stat*, DGAFP, février.

**Graphique 52 – Part des fonctionnaires (civils de l'État, territoriaux et hospitaliers), dont la pension est entrée en paiement avant l'âge de 60 ans**



Champ : fonctionnaires dont la pension est entrée en paiement au cours de l'année et qui sont affiliés au SRE (service des retraites de l'État) ou à la CNRACL (Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales).

Note : pour les fonctionnaires territoriaux (FPT) et hospitaliers (FPH), il s'agit des agents qui ont une durée hebdomadaire de travail d'au minimum 28 heures, ceux ayant une durée hebdomadaire inférieure relevant du régime de l'Ircantec (et étant donc hors champ SRE et CNRACL).

Sources : DGFIP – SRE ; CNRACL. Tous les chiffres présentés sont des chiffres définitifs. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information ; « [Les départs à la retraite dans la fonction publique en 2016](#) », ministère de l'Action et des Comptes publics, p. 7

## FICHE 21

## L'impact et la notoriété encore limités du dispositif de décote/surcote

- **Il est là encore difficile d'analyser les comportements du fait de l'imbrication de différents motifs de départ** : aux arbitrages quantitatifs sur le montant des retraites se conjuguent des préférences individuelles et d'autres contraintes (liées à l'état de santé ou à la demande de travail, voir les fiches 14 et 4).
- **Il est en outre difficile<sup>1</sup> d'établir des comparaisons internationales quant à l'intensité des incitations financières (ou à leur absence)**. En effet, le niveau des taux d'intérêt mais aussi les modalités d'indexation des retraites, qui diffèrent entre les pays, influent sur les valeurs respectives des flux financiers présents et futurs (le passage d'une indexation sur les prix à une indexation sur les salaires renchérit a priori les prestations futures<sup>2</sup>). Il en va de même des espérances de vie résiduelles, or celles-ci sont hétérogènes en comparaison internationale sous le double effet des écarts d'espérance de vie et des différentiels d'âges d'ouverture des droits.
- **Toujours est-il que près de huit personnes sur dix parties à la retraite récemment bénéficient d'une pension à taux plein sans avoir cherché à anticiper leur départ au prix d'une décote ou à le retarder en contrepartie d'une surcote** (enquête DREES Motivations de départ à la retraite 2017).
- **La part des pensions liquidées avec décote ne baisse pas chez les salariés du privé** (elle augmente même nettement à la MSA), **contrairement à ceux du public**, qu'il s'agisse de la CNRACL ou de la fonction publique civile de l'État, mais

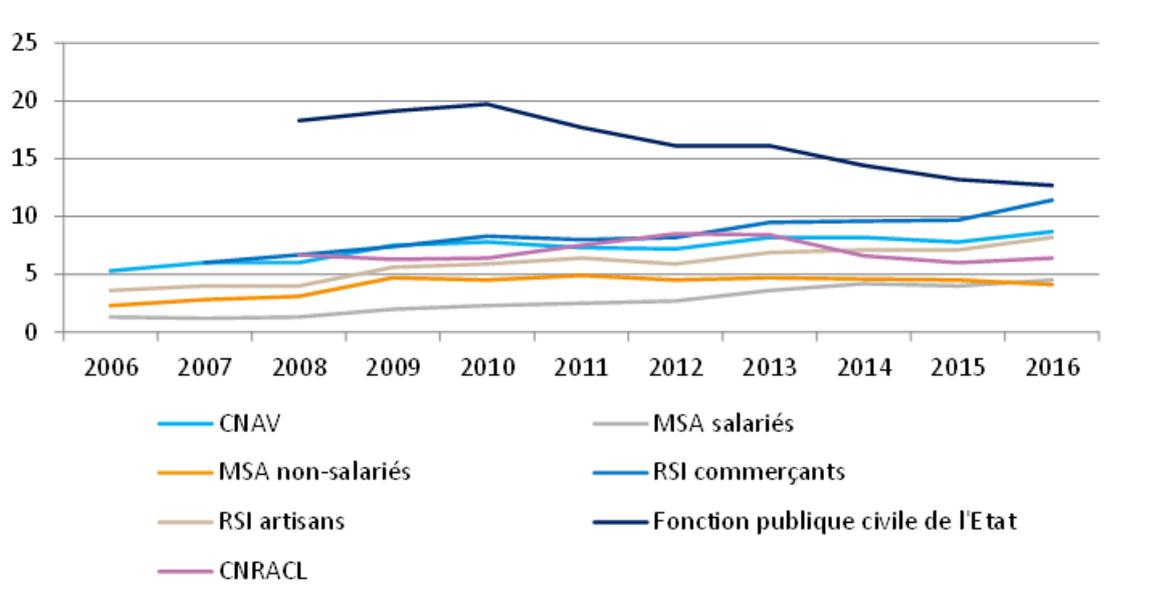
<sup>1</sup> « *The incentives affecting the retirement decision should ideally be more fully captured by including a variable for the change in net pension wealth from an additional year in the labour force - i.e., the implicit tax on continuing work. However, due to data limitations, this is not feasible when the analysis requires long time series and aims to include more recent years. An alternative variable would be the effective retirement age, but that is calculated based on the observed exit rates to retirement. Thus it already reflects the decisions of those affected and not only the policy setting* » ; Gal P. et Theising A. (2015), « [The macroeconomic impact of structural policies on labour market outcomes in OECD countries: A reassessment](#) », *OECD Economics Department Working Papers*, n° 1271, OECD Publishing, Paris.

<sup>2</sup> Sous l'hypothèse que les salaires évoluent plus vite que les prix en intégrant à la fois l'inflation et une partie des gains de productivité.

avec dans ce dernier cas un niveau encore élevé (12,7 %, contre 8,7 % au régime général)<sup>1</sup>.

- **Les femmes sont plus concernées que les hommes par les départs avec décote dans tous les régimes**, élément qui peut également contribuer à expliquer les écarts entre régimes (selon la proportion de femmes).

**Graphique 53 – Part des nouveaux retraités liquidant avec décote depuis 2006, par régime de retraite**



Champ : nouveaux retraités de chaque année, résidant en France ou à l'étranger et vivants au 31 décembre.

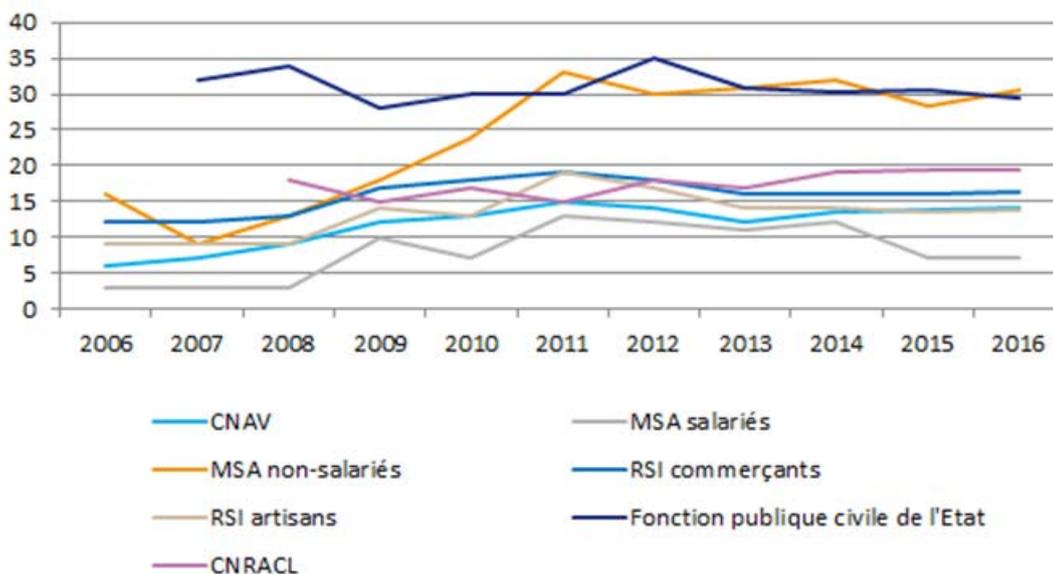
Note : à la MSA non-salariés, les données excluent les résidents dans les DROM avant 2015. Les données de la fonction publique civile de l'État et de la CNRACL ne sont pas disponibles avant 2008 et celles du RSI commerçants ne le sont pas en 2006.

Source : DREES, *Enquêtes annuelles auprès des caisses de retraite 2006 à 2016*

- **La part de bénéficiaires de la surcote, même si elle augmente depuis 2006, reste en moyenne peu élevée, avec toutefois de fortes différences selon les régimes.**

<sup>1</sup> DREES (2018), *Les Retraités et les retraites – Édition 2018*, mai, p. 125-132.

**Graphique 54 – Part des nouveaux retraités bénéficiaires de la surcote depuis 2006, par régime**



Champ : nouveaux retraités de l'année résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre.

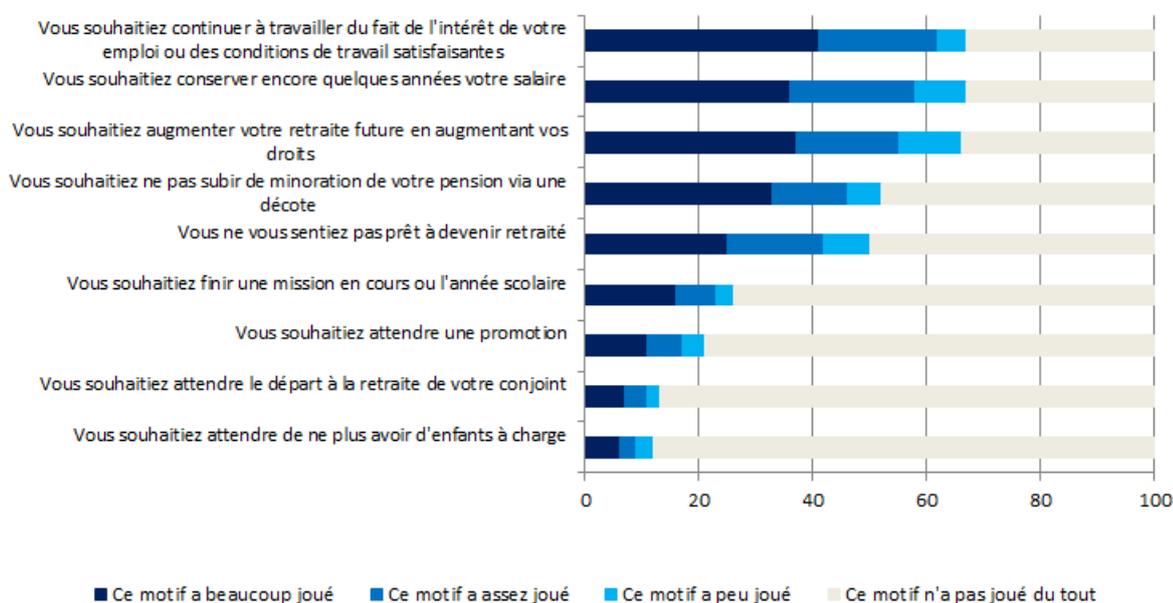
Note : les fonctionnaires ayant liquidé une pension d'invalidité et ayant atteint l'âge minimum de départ à la retraite sont inclus. À la MSA non-salariés, les données excluent les résidents dans les DROM avant 2015. Les données de la CNRACL ne sont pas disponibles avant 2008 et celles de la fonction publique civile de l'État ne le sont pas en 2006.

Source : DREES, *Enquêtes annuelles auprès des caisses de retraite 2006 à 2016*

- **La prolongation d'activité s'explique autant par l'intérêt porté au travail exercé que par des considérations d'ordre financier**, selon l'enquête DREES Motivations de départ à la retraite 2017<sup>1</sup>, s'agissant des personnes parties à la retraite « plus tard que possible » (soit 33 % des nouveaux retraités qui occupaient encore un emploi au moment de leur départ). Pour la moitié de ces retraités, les motifs « augmenter sa retraite future en augmentant ses droits » et « ne pas subir de minoration de sa pension via une décote » ont beaucoup ou assez joué.

<sup>1</sup> Masson L., Solard G. *et al.* (2017) « [Profiter de la retraite le plus longtemps possible motive les départs encore plus que par le passé](#) », *op. cit.*

**Graphique 55 – Motivations de prolongation d'activité des retraités déclarant être partis plus tard que possible**



Champ : nouveaux retraités résidant en France qui étaient en activité au moment de leur départ et qui ont déclaré qu'ils n'étaient pas partis dès qu'ils en ont eu la possibilité mais plus tard.

Lecture : 41 % des nouveaux retraités ont répondu que le souhait de continuer à travailler du fait de l'intérêt de l'emploi occupé a beaucoup joué dans leur décision de retarder leur départ à la retraite, 21 % qu'il a assez joué, 5 % qu'il a peu joué et 33 % qu'il n'a pas joué du tout.

Sources : DREES ; CNAV ; SRE ; CDC ; COR ; DSS ; Agirc-Arrco, enquêtes Motivations de départ à la retraite 2014 et 2017

- Il existe trois grands profils de bénéficiaires de la surcote** : une récente étude de la CNAV<sup>1</sup> relative aux bénéficiaires du régime général distingue comme premier groupe les surcoteurs qui ont les durées en surcote les plus élevées. Ils ont commencé à travailler tard, ont les trajectoires salariales les plus dynamiques, travaillent dans le secteur tertiaire et, par conséquent, ont les pensions les plus élevées. La deuxième classe est composée de surcoteurs restant moins longtemps en surcote que les premiers. Ils ont commencé à travailler tôt, dans les secteurs primaires ou secondaire, ont les trajectoires salariales les moins dynamiques, et, par conséquent, des pensions au régime général plus faibles. Enfin, la troisième classe regroupe les surcoteurs des autres régimes. Ils travaillent essentiellement dans un autre régime avant leur départ à la retraite et ils surcotent donc au régime général parce qu'ils ne sont pas encore partis en retraite dans leur régime.

<sup>1</sup> Bac C. (coord.) (2018), « Prendre sa retraite : incidence des dispositifs de prolongation d'activité sur les parcours individuels », *Les cahiers de la CNAV*, n° 11, juin.

- **C'est notamment la faible connaissance du dispositif de surcote qui semble entraver le recours par les assurés.** 14 % des nouveaux retraités au régime général ont augmenté leur pension grâce à une surcote en 2016 et 30 % dans la fonction publique civile d'État, mais tous ne connaissaient pas le dispositif. Selon l'enquête Motivations de départ à la retraite, alors que les deux tiers des nouveaux retraités du secteur public, qui évoquent plus souvent que les autres les raisons financières, déclarent connaître ce mécanisme, ils ne sont que 4 sur 10 dans le secteur privé<sup>1</sup>. Plus généralement, moins d'un tiers des non-cadres déclare savoir ce que sont la surcote (et la décote), alors qu'ils sont deux fois plus nombreux chez les cadres. Cela peut d'ailleurs partiellement expliquer les écarts de connaissance des dispositifs entre secteur public et secteur privé (où la part de cadres est inférieure).

**Tableau 15 – Attitudes des retraités partis avec une surcote**

<i>Une seule réponse est possible</i>	2014	2017
Vous ne saviez pas que vous auriez une surcote	15	13
Vous vouliez augmenter votre pension grâce à la surcote	37	40
Vous avez continué à travailler, pour d'autres raisons que la surcote	48	47

Champ : nouveaux retraités résidant en France ayant liquidé leur pension avec une surcote.

Note : les personnes qui ne se prononcent pas ou qui n'acceptent aucune des solutions proposées par le questionnaire (18 % en 2014, 8 % en 2017) sont exclues du calcul.

Sources : DREES ; CNAV ; SRE ; CDC ; COR ; DSS ; Agirc-Arrco, enquêtes Motivations de départ à la retraite 2014 et 2017

<sup>1</sup> Masson L., Solard G. *et al.* (2017) « [Profiter de la retraite le plus longtemps possible motive les départs encore plus que par le passé](#) », *op. cit.*

## L'ambiguïté des objectifs associés au cumul emploi/retraite et à la retraite progressive

- **La réforme des retraites de 2003 a créé ou refondu plusieurs dispositifs avec le double objectif de donner de la liberté de choix dans l'âge de départ et d'inciter au prolongement de l'activité. Le cumul emploi-retraite ne vise pas à décaler l'âge de départ** à la différence du dispositif de surcote, mais à agir sur le taux d'emploi des seniors en incitant au cumul d'une pension de retraite et d'un salaire. Par ailleurs, **la retraite progressive vise une « transition douce entre emploi et retraite »**, une modulation du temps de travail pour éviter les sorties précoces, mais sans forcément prolonger la durée d'activité. Elle consiste à percevoir une fraction de la pension de retraite dès 60 ans tout en améliorant son montant futur, via l'exercice parallèle d'une ou plusieurs activités à temps partiel.

### Le dispositif de cumul emploi-retraite

Le dispositif existe depuis 1945, avec des modalités modifiées à plusieurs reprises. Il permet la reprise d'activité rémunérée par un retraité, sous deux formes : cumul plafonné ou cumul intégral. La loi du 20 janvier 2014 a harmonisé les conditions de cumul dans les différents régimes et ne permet plus de valider de nouveaux droits à la retraite, la pension de retraite étant liquidée une seule fois définitivement. Le cumul existe dans 27 des 28 pays de l'UE, avec généralement la possibilité de cotiser (et de se constituer des droits supplémentaires).

- **L'évolution du cumul emploi-retraite depuis 2004 dépend fortement des changements législatifs du dispositif. 14 % des retraités de la génération 1946 ont été en situation de cumul pendant au moins une année** (9 % pour la génération 1942). En 2016, selon l'enquête Emploi, 463 000 personnes sont en situation de cumul emploi-retraite, dont 42 % de femmes.

- **Après une période de montée en charge, le dispositif ne semble plus se diffuser dans la population** d'après une étude de la CNAV<sup>1</sup>.
- **Cela semble partiellement s'expliquer par un déficit de notoriété croissant**, puisque moins de 60 % des nouveaux retraités déclarent savoir à quoi correspond le dispositif de cumul emploi-retraite<sup>2</sup>.
- **Mais plusieurs mesures récentes sont également susceptibles de freiner l'attrait pour le cumul emploi-retraite.** En effet, le décalage des âges légaux de départ et d'annulation de la décote, ainsi que l'allongement de la durée d'assurance requise pour obtenir une retraite à taux plein, contraignent les assurés à partir à des âges plus élevés, ou rendent plus difficile l'accès au taux plein. Or c'est parmi les assurés partis parce que pouvant justifier d'une durée d'assurance suffisante pour le taux plein que le pourcentage de cumul est le plus élevé.
- **A contrario, l'assouplissement des retraites anticipées pour carrière longue en 2012 a un effet favorable sur le cumul emploi-retraite**, puisqu'il s'agit d'un groupe de personnes recourant plus fréquemment au dispositif.
- **La CNAV décrit une population de cumulants assez hétérogène**, en distinguant trois grandes catégories-types : celle d'hommes avec des carrières longues et pleines, souvent partis au titre de retraites anticipées pour carrière longue (24 %), celle de cadres, majoritairement des hommes avec des salaires plus élevés (45 %) et une dernière catégorie majoritairement féminine avec des carrières marquées par des aléas (31 %). Ainsi, si une grande majorité des personnes qui reprennent un emploi après la retraite ont connu de longues carrières, un tiers ont eu une période d'emploi plus réduite en raison des diminutions d'activité liées à l'arrivée des enfants, et dans une moindre mesure au chômage, ou à la maladie. De même, l'emploi exercé après la liquidation de la retraite peut apporter des revenus de niveau très variable.
- **La retraite progressive – qui ne concerne ni les régimes spéciaux ni les professions libérales – remonte à 1988, mais est encore très peu utilisée, et majoritairement par les femmes. En 2017, un nouveau retraité sur trois indiquait savoir à quoi correspond le dispositif<sup>3</sup>.** Le nombre de bénéficiaires a

<sup>1</sup> Bac C. (coord.) (2018), « [Prendre sa retraite : incidence des dispositifs de prolongation d'activité sur les parcours individuels](#) », *op. cit.*

<sup>2</sup> Masson L., Solard G. *et al.* (2017) « [Profiter de la retraite le plus longtemps possible motive les départs encore plus que par le passé](#) », *op. cit.*

<sup>3</sup> *Ibid.*

augmenté suite aux assouplissements des conditions d'accès en 2014 (en particulier l'abaissement de l'âge d'entrée à 60 ans) mais le dispositif ne concerne encore que 12 000 personnes en 2016.

**Tableau 16 – Les retraités en retraite progressive en 2016**

Effectifs				Part parmi les retraités de l'année ayant entre 60 et 69 ans (en %)			Âge moyen (en années)					
	Ensemble			Femmes	Hommes	Part des femmes (en %)	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes
	2014	2015	2016	2016			2016			2016		
CNAV	3057	5208	11486	7883	3603	69	2,0	2,6	1,3	61,5	61,3	61,8
MSA salariés	Nd	542	717	415	302	58	0,8	1,2	0,6	62,2	62,0	62,5

Champ : retraités bénéficiant d'une retraite progressive au 31 décembre 2016, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre de l'année et percevant un droit direct hors versement forfaitaire unique.

Note : le nombre de retraités en retraite progressive en 2014 à la CNAV provient du site internet de la CNAV, [www.statistiques-recherches.cnav.fr](http://www.statistiques-recherches.cnav.fr).

Source : DREES, EACR

- **Les bénéficiaires de la retraite progressive ont globalement des carrières plus complètes et des salaires plus élevés<sup>1</sup>.** La retraite progressive permet notamment à des hommes ayant une durée validée avant l'entrée dans le dispositif inférieure à la durée requise pour le taux plein, de se rapprocher de cette dernière tout en réduisant leur activité. Elle permet aussi à des femmes ne pouvant partir en retraite anticipée pour carrière longue (en raison d'un nombre de trimestres cotisés insuffisants), de partir avant l'âge légal d'ouverture des droits en réduisant leur activité.

<sup>1</sup> *Ibid.*

• **L'impact de ces deux dispositifs sur l'emploi des seniors et le système de retraite reste peu clair. Leurs objectifs ont en effet évolué au fil des réformes et ne sont pas toujours très explicites, voire parfois ambigus, ce qui rend incertaine leur lisibilité, et donc leur appropriation par les assurés et leurs effets sur l'allongement de l'activité.** En particulier, la retraite progressive conduit-elle les assurés à prolonger leur emploi (à temps partiel) ou, à l'inverse, à ne pas le prolonger mais réduire leur temps de travail en fin d'activité ? De même, le cumul emploi-retraite conduit-il les assurés à travailler plus longtemps ou, à l'inverse, à avancer la date de leur départ à la retraite sans travailler plus longtemps qu'en l'absence de cumul ? Dans leurs travaux de chiffrage des impacts financiers pour les régimes de retraite, la Cour des comptes et le COR ont ainsi pu choisir des situations de référence opposées<sup>1</sup> : la Cour des comptes se fonde sur l'hypothèse que l'assuré aurait de toute façon poursuivi son activité, alors que pour le COR, le cumul emploi-retraite incite l'assuré à prolonger son activité professionnelle au-delà de ce qu'il avait prévu.

• **Diverses organisations internationales ont été conduites aux mêmes constats d'un déficit de lisibilité et de notoriété, dans les autres pays.** Tout en reconnaissant l'intérêt de tels mécanismes pour certains travailleurs, Eurofound<sup>2</sup> a ainsi souligné le risque d'encourager des personnes à assez hauts revenus et en bonne santé à réduire leur temps de travail sans nécessairement travailler plus longtemps qu'elles ne l'auraient fait. L'OCDE<sup>3</sup> s'est également inquiétée de ce risque, qui obère la capacité des politiques de cumul ou de retraite progressive à accroître l'offre de travail. L'organisation souligne par ailleurs un hiatus analogue à la situation française, à savoir un faible recours à la retraite progressive malgré les desiderata affichés en la matière par les citoyens européens (selon un sondage Eurobarometer de 2011, plus des deux tiers d'entre eux préféreraient une transition graduelle de l'emploi vers la retraite). Et Eurofound attribue en partie à un déficit de notoriété le faible recours au cumul, par exemple en Allemagne. Dans le cas français, ce ne sont que 5,0 % des actifs occupés de 55-64 ans qui déclarent percevoir une pension de retraite ou une préretraite, et inversement seuls 8,3 % des retraités ou préretraités de 55-64 ans occupent un emploi<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> Daniel C., Eslous L. et Romaneix F. (2012), *Évaluation du cumul emploi retraite*, IGAS, juin.

<sup>2</sup> Eurofound (2016), *Extending Working Lives Through Flexible Retirement Schemes: Partial Retirement*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

<sup>3</sup> OECD (2017), *Pensions at a Glance 2017: OECD and G20 Indicators*, OECD Publishing, Paris.

<sup>4</sup> Beck S. et Vidalenc J. (2018), « L'emploi des seniors en hausse entre 2007 et 2017 : plus de temps partiel et d'emplois à durée limitée », *op. cit.*

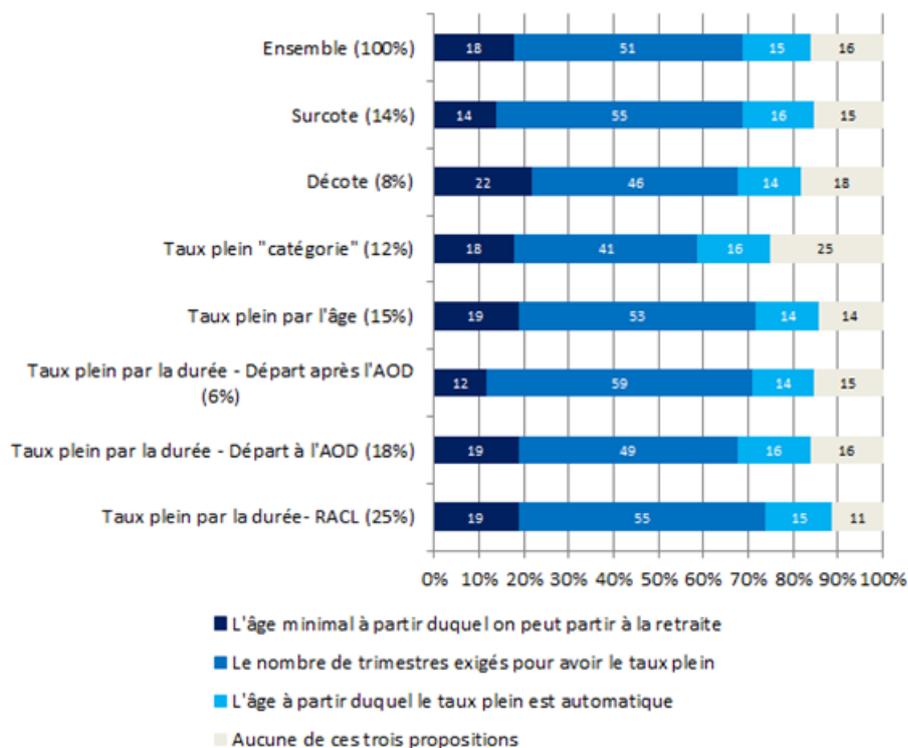
## Le rôle particulier de la durée d'assurance dans le système français : un dispositif d'incitation valant norme sociale ?

---

- **L'une des spécificités du système de retraite français tient au rôle très particulier joué par les règles relatives à la durée d'assurance**, qui entrent en compte non seulement dans la détermination des montants cotisés servant au calcul du salaire de référence, mais également pour la détermination du taux de liquidation de la retraite (et les éventuelles décotes et surcotes). Le rôle joué par ce critère pour l'obtention du taux plein de retraite dans le système français, là où la plupart des systèmes de retraite ne font dépendre ce taux que de l'âge de liquidation, lui donne un caractère particulièrement structurant pour l'arbitrage entre la date de liquidation de la retraite et son montant. Il est donc particulièrement déterminant pour les comportements d'activité des travailleurs âgés.
- **Le rapport annuel 2016 du COR fait ainsi apparaître que le levier de la durée d'assurance, bien que moins coercitif que celui de l'âge d'ouverture des droits, a un effet de même ampleur sur les comportements de départ.** L'impact sur les âges de départ de ces deux types de mesures s'avère en effet du même ordre de grandeur : pour la génération 1980, les effets sur l'âge de départ moyen des relèvements de 2 ans de l'âge d'ouverture des droits et de 5,5 ans de la durée d'assurance seraient ainsi respectivement de 0,7 et 1,3 ans. À ces deux paramètres peuvent également être comparés les dispositifs du type décote/surcote ; selon le COR le relèvement de 2 ans de l'âge d'annulation de la décote a alors un impact de 0,8 an.
- **L'enquête Motivations du départ à la retraite 2017 indique également des proportions très voisines quant au rôle des règles d'âge et de durée dans les décisions individuelles de départ** : si 51 % des assurés citent comme motif ayant beaucoup joué « vous aviez atteint l'âge minimal de départ », 50 % mentionnent « vous aviez atteint l'âge permettant d'obtenir une retraite à taux plein ». Ces deux proportions ont légèrement augmenté entre 2014 et 2017.

- Le lien entre la durée d'assurance et les futures prestations, une fois atteint l'âge légal, est même parfois perçu comme « le déterminant majeur du départ à la retraite »<sup>1</sup>.

**Graphique 56 – Règle qui contraint le plus le départ à la retraite selon le statut vis-à-vis du taux plein**



RACL : retraite anticipée pour carrière longue ; AOD : âge d'ouverture des droits.

Champ : nouveaux retraités de droit direct de la CNAV, du SRE et de la CNRACL ayant liquidé leurs droits entre le 1<sup>er</sup> juillet 2015 et le 30 juin 2016.

Lecture : 14 % des personnes interrogées parties avec une surcote déclarent que l'âge minimal à partir duquel on peut partir à la retraite est la règle qui contraint le plus le départ à la retraite.

Note : dans ce volet de l'enquête, les assurés sont interrogés en étant incités à ne pas tenir compte de leur situation personnelle ; ils citent alors beaucoup plus souvent la durée d'assurance que l'âge minimal comme « règle qui contraint le plus le départ à la retraite », et ce quelle que soit leur situation individuelle.

Les pourcentages entre parenthèses dans les libellés des lignes représentent le poids de chaque statut vis-à-vis du taux plein.

Sources : DREES ; DSS ; SG-COR ; CNAV ; SRE ; CNRACL ; Agirc-Arrco, enquête Motivations de départ à la retraite 2017, calculs des auteurs

<sup>1</sup> Masson L., Nortier-Ribordy F. et Solar G. (2017), « Quand partir à la retraite ? Pour les retraités, la durée de cotisation requise contraint la date de départ », *op. cit.*

- **Le critère de durée d'assurance est intimement lié à la notion de « taux plein », et donc d'âge individuel d'atteinte de ce taux.** Or, des évaluations sur données françaises ont montré que les individus répondent fortement aux changements dans les conditions d'attribution du taux plein<sup>1</sup>, et qu'à l'inverse ils répondraient modérément aux incitations financières à travailler au-delà de celui-ci<sup>2</sup>. Une évaluation de l'impact de la réforme des retraites de 1993<sup>3</sup> a ainsi mesuré l'élasticité du nombre de trimestres validés après 60 ans au nombre de trimestres manquants pour le taux plein (chez les personnes encore en emploi à l'âge de 60 ans). Elle a conclu à des niveaux très significatifs de cette élasticité tant chez les hommes que les femmes<sup>4</sup>.

- **Si la durée d'assurance s'avère jouer globalement un rôle aussi fort que l'âge légal d'ouverture des droits, c'est qu'elle structurerait la norme sociale,** ce qui n'est en revanche pas le cas du mécanisme de décote/surcote. Selon certaines études, l'âge individuel d'éligibilité au taux plein pourrait jouer le rôle de norme sociale. Ainsi, l'étude précitée relative à la réforme de 1993 a aussi mis en lumière un impact indirect de l'allongement de la durée requise sur la probabilité d'être en emploi durant les années précédant l'atteinte des 60 ans. La durée associée au taux plein s'avère donc associée à un effet horizon au niveau individuel (voir la fiche 17).

- **Dans d'autres systèmes également, l'âge d'ouverture des droits n'est pas le seul à jouer un rôle d'ancrage :** ainsi, en Suède, où l'âge d'ouverture des droits passerait à 62 ans en 2020, c'est néanmoins l'âge « normal » de 65 ans qui sous-tend le paramétrage de la plupart des retraites complémentaires<sup>5</sup> et conditionne aussi l'accès à la pension minimale du régime de base ; il concerne à ce dernier titre près d'un tiers des nouveaux retraités. C'est également à 65 ans que basculent vers la retraite les bénéficiaires de certaines prestations sociales (prestations chômage ou maladie). Le « groupe pension » du parlement suédois a toutefois très récemment

---

<sup>1</sup> Aubert P. (2012), « Allongement de la durée requise pour le taux plein et âge de départ en retraite des salariés du secteur privé : une évaluation de l'impact de la réforme des retraites de 1993 », *Retraite et société*, n° 62, p. 127-144 ; Bozio A. (2011), « La réforme des retraites de 1993 : l'impact de l'augmentation de la durée d'assurance », *Économie et statistique*, n° 441-442, p. 39-54.

<sup>2</sup> Benallah S. (2011), « Comportement de départ en retraite et réforme de 2003 : les effets de la surcote », *Économie et statistique*, n° 441-442, p. 379-100.

<sup>3</sup> Aubert P. (CREST-DREES) (2010), « Allongement de la durée requise pour le taux plein et âge de départ en retraite des salariés du secteur privé : une évaluation de l'impact de la réforme des retraites de 1993 », document de travail discuté dans le cadre de la séance plénière du COR du 9 juillet 2010.

<sup>4</sup> Respectivement 0,7 et 0,6.

<sup>5</sup> Selon la note pays de l'OCDE « Key policies to promote longer working lives » (2018). La note pays relative à l'Allemagne signale à l'inverse un âge minimal inférieur pour l'étage complémentaire (augmenté à 62 ans en 2012).

considéré (décembre 2017) qu'à l'avenir l'âge d'éligibilité à la pension minimale ne devrait pas être reculé pour les assurés ayant passé plus de 44 ans dans la vie active. L'âge d'accès à la pension minimale devrait ainsi se doubler au titre, justement, de la longueur des carrières. Une évolution analogue a déjà eu lieu en Allemagne en 2014, avec la réduction de deux ans de l'âge d'accès à une retraite complète pour les personnes justifiant de 45 ans de durée d'assurance<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> *RV-Leistungsverbesserungsgesetz.*

## Le rôle des limites d'âge d'activité

---

- **L'âge de mise à la retraite d'office est l'âge à partir duquel un employeur peut, s'il le désire, se séparer d'un salarié – sans avoir à le licencier – même si ce dernier ne souhaite pas partir à la retraite.** Cet âge était fixé à 65 ans jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2009, il est désormais fixé à 70 ans. Dans la fonction publique, la limite d'âge est l'âge auquel le fonctionnaire est mis à la retraite d'office. Fixée à 65 ans, elle est portée progressivement à 67 ans par la réforme de 2010 (avec des dérogations). Il existe donc des différences public/privé a priori sans justification théorique (d'ailleurs parfois assorties de dérogations au sein même de la fonction publique), et ce d'autant plus que les taux de maintien dans l'emploi sont plutôt meilleurs dans le secteur public (les enjeux de pénibilité spécifiques étant en France gérés notamment via les « catégories actives », voir la fiche 20).
- **Les âges de mise à la retraite d'office sont parfois perçus par les employeurs comme une opportunité pour se séparer des salariés âgés,** notamment ceux dont le bilan coût/productivité serait devenu défavorable (voir la fiche 8). L'enjeu des âges limites d'activité doit donc être considéré conjointement avec les dispositions du code du travail en matière de composition des licenciements collectifs (voir la fiche 11), ainsi qu'à l'aune du recours aux préretraites d'entreprise (voir la fiche 20). L'absence de limites prévaut en ce qui concerne le travail indépendant (surreprésenté chez les seniors, voir la fiche 6).
- **La notion d'âge de mise à la retraite d'office est néanmoins à articuler avec la lutte contre les stéréotypes sur l'employabilité des seniors.** L'OCDE signale ainsi que certaines organisations de seniors appuient l'abolition des âges limites, perçus comme discriminatoires ou attentatoires à la liberté de choix (notamment AARP aux États-Unis, 38 millions de membres, ou AGE Platform Europe) ; ainsi, au Danemark, l'association *DaneAge* a salué l'abandon de l'âge de mise à la retraite d'office à 70 ans.
- **Il existe aussi des âges limites s'imposant y compris aux employeurs, notamment face à des enjeux de sécurité.** Ainsi, un arrêt de la CJUE relatif aux

pilotes d'avion<sup>1</sup> justifie notamment un âge maximum par les risques pour les passagers. Dans de tels exemples, les limites sont basées sur des règles internationales découlant d'un long dialogue au sein de la profession et avec les experts. Des considérations du même ordre ont conduit les États-Unis à déroger à l'absence d'âge limite pour des professionnels tels que les pompiers, les policiers, les militaires, les contrôleurs aériens.

- **(Seuls) 7 pays membres de l'OCDE ont supprimé tout âge de mise à la retraite d'office**, dont 3 en Europe (Danemark, Pologne, Royaume-Uni) et 4 hors Europe (Australie, Canada, Nouvelle-Zélande, États-Unis).

---

<sup>1</sup> Court of Justice of the European Union (2017[27]), Judgment in Case C-190/16 Werner Fries v Lufthansa CityLine GmbH, 5 July 2017, Luxembourg.

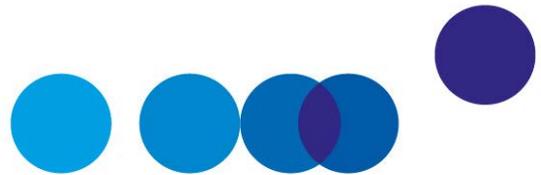
## SYNTHÈSE DU CHAPITRE 4

### ***Le système de retraite actuel incite-t-il correctement à l'emploi ?***

- **Les règles des systèmes de retraite structurent l'arbitrage entre niveau et durée de la retraite** au niveau collectif et individuel, quel que soit le mode d'acquisition des droits. Elles figurent ainsi parmi les principaux déterminants des dates de cessation d'activité.
- **Ces règles se caractérisent par des niveaux variables de coercition ou de respect de la liberté de choix. Si les mesures consistant à modifier l'âge d'ouverture des droits ont un effet en partie mécanique et puissant, le levier de la durée d'assurance joue un rôle au moins aussi important en France.** L'impact de ces deux leviers d'augmentation de l'activité est également lié aux modifications d'anticipations suscitées, tant chez les employeurs que chez leurs salariés (« effet horizon »).
- **Les réformes retardant l'âge d'ouverture des droits augmentent le taux d'emploi mais conduisent aussi à diverses situations de non-emploi : chômage ou inactivité subie,** tirant à la hausse certaines prestations sociales. L'ampleur du décalage entre baisse du nombre de retraités et hausse des personnes en emploi dépend notamment de la situation globale du marché du travail et du rythme de montée en puissance des réformes. Dans le cas de la réforme de 2010, une moitié environ de la baisse du nombre de retraités a bien correspondu à des situations d'emploi.
- **Les systèmes de retraite comportent en outre des dispositifs spécifiques d'incitation, comme le mécanisme de décote/surcote,** dont le niveau de connaissance et de compréhension par les assurés reste insuffisant.
- **Le passage de l'emploi à la retraite peut aussi être graduel, avec les deux dispositifs du cumul emploi-retraite et de la retraite progressive.** Ces derniers sont encore assez mal connus et peu mobilisés, malgré l'intérêt de principe des assurés pour une progressivité du passage à la retraite. **Ces dispositifs ont du reste un impact ambigu sur l'emploi des seniors,** avec une incitation au passage à temps partiel, ce qui renvoie à la question de leurs objectifs.
- **Plus généralement, la connaissance des règles par les assurés est un aspect crucial** au bon fonctionnement des incitations, d'où l'importance d'une information

retraite individualisée et facile d'accès. Celle-ci ne peut toutefois à elle seule assurer l'appropriation totale des enjeux par les assurés.

- **Aux âges légaux et dispositifs d'incitation se conjuguent des âges de mise à la retraite d'office, en partie sous-tendus par des impératifs de santé ou de sécurité.** Ils peuvent certes brouiller les messages de lutte contre les stéréotypes et quelques pays les ont supprimés.



## CHAPITRE 5

# **QUEL BILAN ET QUELLES ORIENTATIONS DES DISPOSITIFS VISANT LE MAINTIEN OU LE RETOUR EN EMPLOI DES SENIORS ?**

---

**FICHE 25**

**Une incitation à la poursuite de l'activité,  
mais avec de moins en moins de dispositifs spécifiques aux seniors**

[page 143](#)

**FICHE 26**

**Une approche préventive et intergénérationnelle  
pour agir sur les conditions de travail et les représentations**

[page 147](#)

**FICHE 27**

**Exemples de politiques  
de promotion de l'emploi des seniors à l'étranger**

[page 152](#)

## FICHE 25

## Une incitation à la poursuite de l'activité, mais avec de moins en moins de dispositifs spécifiques aux seniors

---

- **Après la suppression des préretraites** (voir les fiches 1 et 20), **les pouvoirs publics ont fait le choix de politiques visant à encourager le maintien dans l'emploi** et l'augmentation du taux d'emploi des seniors.
- **Des dispositifs de différentes natures, spécifiques aux seniors, ou comportant des dispositions particulières pour les salariés plus âgés, ont été mis en place, avant d'être progressivement abandonnés ou restreints**, faute d'un impact jugé suffisant avec même un effet parfois perçu comme stigmatisant.
- **La contribution Delalande (1987-2008)** consistait à taxer les licenciements de salariés de plus de 50 ans en CDI<sup>1</sup>. Elle a fait l'objet d'une évaluation qui a conclu défavorablement : non seulement la contribution n'avait pas d'effet sur les décisions de licenciement concernant la tranche d'âge visée, mais elle conduisait même à des licenciements sur les tranches d'âge immédiatement inférieures et à une réticence à embaucher au-delà d'un certain âge.
- **L'aide différentielle de reclassement** (2006-2015) était accordée quand un chômeur indemnisé reprenait un emploi dont la rémunération, pour un même volume horaire de travail, était inférieure d'au moins 15 % à celle de son emploi précédent. En 2014, seuls 7 400 chômeurs en ont bénéficié dont 71 % de 50 ans et plus.
- **Les contrats aidés** : développés depuis les années 1990, ces dispositifs ne sont pas ciblés sur les seniors mais sur l'ensemble des personnes éloignées de l'emploi, même si certaines dispositions sont plus favorables aux seniors (par exemple, la possibilité de prolongation de contrat jusqu'à 5 ans pour les personnes de plus de 50 ans bénéficiaires de prestations de solidarité et d'aide sociale). En effet, parmi les catégories plus particulièrement visées figuraient des demandeurs d'emploi de 50 ans et plus. En 2017, 14 % des contrats aidés (CUI-CAE, CUI-CIE, IAE) ont été prescrits à des seniors de 50 ans et plus. En 2018, les pouvoirs publics ont décidé la transformation des contrats aidés en parcours emploi compétences, en les recentrant

---

<sup>1</sup> Behaghel L., Crépon B. et Sédillot B. (2004), « [Contribution Delalande et transitions sur le marché du travail](#) », *Économie et statistique*, n° 372.

sur l'objectif d'insertion des personnes les plus éloignées de l'emploi. La circulaire précise que certains publics devront faire l'objet d'une attention particulière (travailleurs handicapés, résidents des quartiers prioritaires de la politique de la ville, jeunes) mais les demandeurs d'emploi de 50 ans et plus ne sont plus visés spécifiquement (circulaire DGEFP/SDPAE/MIP/MPP/2018/11 du 11 janvier 2018).

- **Le contrat de professionnalisation** est un dispositif d'insertion en alternance, permettant d'acquérir une qualification professionnelle ou de compléter la formation initiale par une qualification complémentaire<sup>1</sup>. Des aides à l'embauche peuvent être accordées selon le profil du bénéficiaire. Depuis 2008, ce contrat permet, en cas d'embauche d'un demandeur d'emploi âgé de 45 ans ou plus, des exonérations de cotisations et, depuis 2011, le bénéfice d'une aide d'État de 2 000 euros. De plus, une nouvelle sous-catégorie de contrat de professionnalisation a été mise en place en 2015, pour les chômeurs de longue durée de 50 ans et plus : le contrat « nouvelle carrière », se caractérisant par un volet formation plus bref que celui du contrat de professionnalisation de droit commun. Malgré ces aides spécifiques, les plus de 45 ans ne représentent, en 2016, que 3 % des nouveaux bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation<sup>2</sup>.

- **Le CDD senior** a été introduit par l'ANI de 2015. Il est réservé aux plus de 57 ans, demandeurs d'emploi depuis plus de 3 mois, pour leur « permettre d'acquérir des droits supplémentaires en vue de la liquidation (...) à taux plein » (art. D.1242-2 du code du travail). Il n'est pas associé à une aide spécifique et n'exonère pas de l'obligation d'une prime de précarité, mais il permet d'embaucher en CDD sans justifier d'un motif spécifique autre que l'âge du salarié. Il n'existe pas de recensement statistique de ce CDD spécifique mais il semble très peu utilisé (corollaire probable du large recours au CDD de droit commun qui représentait déjà en 2014 près de 90 % des embauches de 55-64 ans, voir la fiche 3).

- **Outre la mise en place de ces dispositifs, les pouvoirs publics ont souhaité mobiliser le levier du dialogue social**, comme élément favorisant l'évolution des perceptions et des pratiques dans la gestion des ressources humaines dans l'entreprise.

---

<sup>1</sup> Il s'adresse aux jeunes de 16 à 25 ans, aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus, aux bénéficiaires de certains minima sociaux et aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

<sup>2</sup> Pesonel É. (2018), « [Le contrat de professionnalisation en 2016](#) », *Dares Résultats*, n° 9, mars.

- **À partir de 2003, des obligations de négocier sur l'emploi des salariés âgés ont été créées au niveau des branches et des entreprises.** Elles ont été renforcées en 2008, avec la création d'une sanction financière en cas d'absence d'accord ou de plan d'action. Le contenu des sujets sur lesquels portent ces obligations a évolué. Centré au départ spécifiquement sur les seniors, l'accent a été mis de plus en plus sur l'articulation entre gestion des âges et gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).
- **Cette recherche d'articulation s'est illustrée lors de la création du contrat de génération,** qui combinait une aide financière à l'embauche pour les PME et une obligation de négocier. Concernant la négociation, selon la Dares, seules 28 % des entreprises étaient couvertes au 6 septembre 2016, essentiellement grâce aux accords de branche. Les 11 732 accords de branche ou d'entreprise enregistrés sur le contrat de génération couvraient 9,3 millions de salariés. S'agissant des aides à l'embauche, au 31 décembre 2017, on comptait 20 146 contrats en cours et un cumul de 83 460 demandes d'aide enregistrées et 66 932 demandes acceptées sur les 4 ans et demi de déploiement du dispositif. Le bilan a été considéré comme insuffisant, avec des effets d'aubaine pour des entreprises qui auraient embauché de toute façon.
- **En 2018, sur la base du bilan tiré, le contrat de génération a été supprimé. L'obligation spécifique de négocier sur les seniors découlant de la loi de 2003, ainsi que la pénalité associée en 2008, disparaissent** avec les ordonnances de septembre 2017. Est maintenue une obligation générale de négocier sur les conditions de travail et la GPEC dans les branches et pour les entreprises de 300 salariés et plus. Dans ce cadre, en l'absence d'accord d'entreprise sur l'organisation et le contenu de la négociation obligatoire, des dispositions supplétives s'appliquent et définissent le contenu de cette négociation sur la GPEC. Il est alors précisé que cette négociation « peut porter » (art. L. 2242-21 du code du travail) entre autres « sur l'emploi des salariés âgés et la transmission des savoirs et des compétences, (...) et l'amélioration des conditions de travail des salariés âgés ».
- **Plus généralement, les évaluations faites sur les obligations de négocier conduisent à un bilan mitigé.** En 2011, l'analyse de 116 accords ou plans seniors enregistrés en 2009 a conclu à une application souvent formelle des dispositifs face au risque de sanction financière, s'inscrivant plus dans la continuité de politiques déjà

en place que d'actions nouvelles<sup>1</sup>. Les deux domaines d'action les plus fréquemment choisis ont été l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles ainsi que le développement des compétences et des qualifications et l'accès à la formation. Les domaines de l'amélioration des conditions de travail et du recrutement ont été moins souvent choisis. En général, il a été constaté des difficultés à définir des indicateurs pertinents, des objectifs chiffrés et à établir un diagnostic préalable.

• **Néanmoins, dans certaines entreprises, les obligations de négocier ont permis de préciser et de renforcer certaines actions déjà initiées, ou de sensibiliser à la prise en compte des problématiques d'âge, par exemple en matière de conditions de travail.** Caser et Jolivet<sup>2</sup> ont montré que si l'incitation à négocier peut être un outil adapté à la lutte contre les stéréotypes et la discrimination dans l'emploi, elle est probablement moins efficace pour agir sur le retour dans l'emploi des seniors.

---

<sup>1</sup> Claisse C., Daniel C. et Naboulet A. (2011), « [Les accords collectifs d'entreprise et plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés : une analyse de 116 textes](#) », *Document d'études de la Dares*, février.

<sup>2</sup> Caser F. et Jolivet A. (2014), « [L'incitation à négocier en faveur de l'emploi des seniors. Un instrument efficace ?](#) », *La revue de l'IRES*, vol. 80, n° 1.

## FICHE 26

## Une approche préventive et intergénérationnelle pour agir sur les conditions de travail et les représentations

---

- **Comment développer des conditions favorables au fait de mieux « vieillir au travail » ?** La question se pose avec acuité dans un contexte d'incitation à l'allongement des carrières, qui se traduit par une augmentation des taux d'emploi mais aussi diverses situations de non-emploi (voir la fiche 19), et alors que le bilan des incitations des entreprises à faire évoluer leurs pratiques de gestion reste mitigé (voir la fiche 25).
- **Les politiques publiques évoluent progressivement d'une approche par âge à une approche générationnelle**, pour prendre en compte la diversification des parcours professionnels tout en gardant une dimension collective<sup>1</sup>. En outre, il ne s'agit plus seulement de poser la question du volume d'emplois mais aussi celle de la nature du travail. En effet, l'organisation du travail et les modes de gestion dans l'entreprise jouent un rôle essentiel dans la nature des relations entre générations et donc sur les possibilités de vieillissement dans l'emploi (voir les incitations publiques à la coopération intergénérationnelle via les actions de tutorat). A notamment été soulignée l'importance des collectifs (diversifiés) de travail, pour favoriser la coopération (voir aussi la fiche 8 concernant la productivité) et *in fine* le « bien vieillir » au travail.
- **Dans les politiques publiques, l'accent est mis de plus en plus sur l'encouragement des entreprises à prendre en compte les problématiques des seniors dans le cadre d'une GPEC globale.** L'objectif est aussi d'agir sur les représentations en évitant les dispositifs spécifiques perçus comme pouvant être stigmatisants. Dans cette philosophie, le CESE<sup>2</sup> préconise ainsi de promouvoir une culture de la formation tout au long de la vie (en s'appuyant sur l'entretien professionnel).

---

<sup>1</sup> Perrin-Joly C. (2017), « [Génération au travail, générations en relation](#) », *Gérontologie et société*, n° 153, février.

<sup>2</sup> Cordesse A. (2018), *L'emploi des seniors*, CESE, avril, préconisation n° 8.

• **L'accent est notamment mis sur l'amélioration des conditions de travail.** En effet, les enquêtes SIP (2006-2010) ont mesuré les effets d'une amélioration des conditions de travail sur la santé d'actifs déclarant quatre ans plus tôt un état de santé altéré, ainsi que sur leurs perspectives ultérieures de maintien en emploi. L'amélioration de l'état de santé s'est avérée fréquemment liée à une amélioration des conditions de travail. Cela concerne 49 % des hommes qui ont connu une diminution de leur exposition aux contraintes physiques professionnelles, 47 % des femmes dont l'autonomie au travail s'est améliorée et 49 % d'entre elles quand ce sont l'intégration dans le collectif de travail, les conflits de valeur et la sécurité qui se sont améliorés<sup>1</sup>.

• **Les politiques d'amélioration des conditions de travail ont vocation à s'appliquer également en amont des fins de carrière, tout au long de la vie active.** Dans cette optique, l'ANACT (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail) s'attache notamment à promouvoir une prévention de l'usure professionnelle sur l'ensemble des carrières (voir encadré *infra*). De même, le plan Santé au travail 3 (2016-2020) vise à « l'appropriation effective par tous les acteurs d'une culture de la prévention primaire » avec comme deuxième axe stratégique : *améliorer la qualité de vie au travail, levier de santé, de maintien en emploi des travailleurs et de performance économique et sociale de l'entreprise*. Ce plan s'inscrit dans la démarche « qualité de vie au travail » et les actions de prévention de la « désinsertion professionnelle », avec le souci de convaincre les acteurs de leur intérêt à investir dans la prévention. À cet égard, le CEE s'est interrogé<sup>2</sup> sur la possibilité d'intégrer les coûts de reclassement des victimes d'AT/MP dans la gestion du risque.

---

<sup>1</sup> Mette C. (2015), « [Le devenir professionnel des actifs en mauvaise santé](#) », *op. cit.*

<sup>2</sup> Amosse T. et Célérier S. (2014), « Les dispositifs de prévention des risques professionnels en France », *Document de travail du CEE*, septembre.

### **La politique de prévention de l'usure professionnelle : un enjeu de coopération interinstitutionnelle**

L'usure professionnelle est définie comme un processus d'altération de la santé qui dépend de la répétition et/ou de combinaisons d'expositions de la personne à des contraintes du travail.

Interviennent donc dans ce processus – pour le ralentir, voire l'enrayer – les régulations individuelles et collectives que les travailleurs peuvent élaborer, pour se protéger tout au long de leur parcours. Si néanmoins il y a finalement « usure », c'est que ces régulations n'ont pas été pleinement mises en œuvre ou n'ont pas suffi, et que l'on constate des effets négatifs du travail sur la santé, au point d'altérer la capacité à le réaliser. Il y a donc, selon ce point de vue, à la fois usure « par » le travail (ses traces sur l'organisme) et « pour » réaliser celui-ci (des difficultés qui sont apparues).

Dans un contexte d'effets cumulatifs, la préservation de la santé des seniors requiert la limitation de l'usure des salariés à tout âge. Cette approche préventive est conjuguée à des actions ciblées pour protéger et réaffecter ceux déjà fragilisés par une santé dégradée. Il s'agit d'une réflexion conjointe sur la réduction des risques professionnels et les parcours professionnels : abaisser les niveaux de contraintes tout en pensant les parcours pour pouvoir se préparer aux transformations des organisations et se dégager des situations d'exposition les plus pénibles ; amener les entreprises à actionner les leviers disponibles en montrant les liens entre leur positionnement stratégique, leur capacité de développement et la santé et le bien-être des salariés.

La méthode suivie consiste à faire monter en compétences un collectif de personnes ressources dans l'entreprise avec un accompagnement par les ARACT, structures régionales du réseau de l'ANACT, et ce dans une logique partenariale (avec les CARSAT, maisons de l'emploi, OPCA, etc.).

Les changements perçus sont une progression de la sensibilisation et une meilleure connaissance des leviers d'action, mais « l'une des difficultés réside dans le fait que bien des leviers d'action en matière de prévention de l'usure nécessitent de remettre en cause le fonctionnement habituel et notamment de décloisonner les politiques, les actions RH et les politiques de prévention, de mettre en place des démarches pluridisciplinaires, ou encore de mener une réflexion sur l'organisation du travail et les parcours professionnels ».

Des expérimentations sont menées dans les filières du bâtiment et des EHPAD.

- **La nécessité de faire évoluer les pratiques des entreprises, par l'incitation et la pédagogie, peut passer par la création d'outils permettant d'identifier les mesures mobilisables avec exemples de bonnes pratiques.** Le guide pratique intergénérationnel pour les entreprises actuellement élaboré par la DGEFP en constitue un exemple. Un appel à projet FSE « pour le maintien et le retour à l'emploi des seniors » a également été diffusé par la DGEFP. Quatre projets ont été retenus (FACE, ANACT, OPCALIA, l'Association pour le développement de la formation professionnelle dans les transports), ciblés sur différents types d'entreprises ou de branches et qui mettent l'accent sur le recensement et la diffusion de pratiques et d'outils de management, de formations, ou encore d'expérimentations territoriales dans une perspective de gestion des âges dans les entreprises, notamment à travers l'amélioration des conditions de travail.

- **S'agissant des pratiques de recrutement, différentes méthodes sont expérimentées.** Les méthodes de sélection relevant les compétences par des mises en situation de travail (évaluation en milieu de travail, « méthode des habilités » destinée à évaluer en situation le savoir-faire professionnel des candidats<sup>1</sup>) permettent de limiter l'impact des préjugés et peuvent contribuer au retour à l'emploi des seniors (voir la fiche 12).

- **En matière de fins de carrière, sont notamment disponibles aujourd'hui dans les entreprises des outils relatifs aux aménagements du temps de travail.** La législation permet notamment pour un salarié travaillant à temps partiel de surcotiser sur la base d'une rémunération à temps plein avec l'accord de son employeur qui devra également surcotiser sur sa propre part. L'employeur peut également prendre en charge la part salariale (art. L. 241-3-1 du code de la sécurité sociale).

- **Le télétravail peut également être dorénavant utilisé plus aisément** pour faciliter la prestation de travail, notamment en réduisant les contraintes de déplacements. En effet, depuis les ordonnances sur le renforcement du dialogue social, le recours au télétravail peut passer aussi bien par un simple accord avec le salarié, et ce par tout moyen (notamment accord oral, email ou courrier), que par un accord collectif, ou une charte élaborée par l'employeur, après avis du comité social et économique, s'il existe. Dans tous les cas, lorsque l'employeur refuse le bénéfice du télétravail à un salarié, il doit motiver sa réponse. Selon les définitions retenues, le

---

<sup>1</sup> *Recueil de bonnes pratiques en matière de gestion des âges de la vie*, ministère de la Réforme de l'État, de la Décentralisation et de la Fonction publique, édition 2012.

recours au télétravail est estimé en France, pour les salariés du privé et du public, de 8 % (Dares, 2013) à plus de 14 % (ANACT, 2015)<sup>1</sup>.

- **Plusieurs rapports récents relatifs à l'emploi des seniors insistent plus globalement sur la diffusion de la connaissance des différents aspects de leur situation d'emploi et des leviers correspondants.** Il s'agirait en particulier de mieux faire connaître les initiatives menées dans certains secteurs, entreprises ou territoires, ayant un impact sur l'emploi des seniors, y compris s'ils ne les visent pas spécifiquement (par exemple, expérimentation « territoires zéro chômeurs »). Cela avait par exemple conduit la Commission pour l'avenir des retraites à proposer la création d'un observatoire de l'emploi des seniors, en 2014.
- **Concernant l'information individuelle, il s'agit d'aller au-delà du seul droit à l'information sur la retraite déjà mis en œuvre** (voir la fiche 18) : le CESE<sup>2</sup> préconise ainsi de renforcer l'information des salariés non seulement sur leurs droits à la retraite mais aussi sur les conditions de départ, et ce tout au long de leur carrière professionnelle et non simplement à l'approche de la retraite. Il préconise en particulier de généraliser la collaboration entre Pôle emploi et les CARSAT en matière d'information des chômeurs.

---

<sup>1</sup> *Les chiffres du télétravail 2016*, Commissariat général à l'égalité des territoires.

<sup>2</sup> Cordesse A. (2018), *L'emploi des seniors*, CESE, avril, préconisation n° 16.

## Exemples de politiques de promotion de l'emploi des seniors à l'étranger

---

Le caractère multidimensionnel des politiques de promotion de l'emploi des seniors et notamment des politiques de gestion des âges se retrouve également dans les politiques menées dans d'autres pays européens. On citera ici, à titre d'exemples<sup>1</sup>, quelques politiques menées sur les différents axes mentionnés.

- La **Finlande**<sup>2</sup>, souvent citée en exemple, a la particularité d'avoir défini dès la fin des années 1990, en parallèle à une réforme des retraites, une stratégie globale de soutien à l'emploi des seniors. Celle-ci s'est traduite par différents programmes, menés avec une pluralité d'acteurs impliqués (acteurs publics nationaux et locaux et organisations professionnelles) et sur différents axes : accompagnement des chômeurs, amélioration des conditions de travail ; développement de programmes de formation et d'éducation spécifiques et en particulier une campagne de communication intensive en direction des seniors et des employeurs ; programme de recherche et développement sur la compréhension des conséquences du vieillissement sur le marché du travail et l'identification des besoins des travailleurs âgés ; programme sur les absences et causes de maladies et accidents du travail ; actions ciblées sur la coopération et les interactions entre les équipes et le management pour accroître productivité et qualité de vie au travail ; système de subventions à l'emploi spécifiques aux plus de 54 ans.

- En **Allemagne**, les secteurs industriels ont été les premiers à mettre en œuvre, par le biais de conventions collectives (métallurgie, sidérurgie, chimie, etc.)<sup>3</sup> des mesures d'adaptation des conditions de travail au vieillissement du personnel, de promotion de la santé des salariés, d'accroissement de l'employabilité. Différentes évaluations sont menées sur ces conventions collectives, notamment sur les mesures relatives à l'attractivité des emplois, en particulier dans les PME des zones rurales. Autre dispositif spécifique : Perspective 50+, un programme d'accompagnement individualisé pour les chômeurs de plus de 50 ans, fondé sur

---

<sup>1</sup> Notamment à partir des fiches pays de l'OCDE.

<sup>2</sup> COR, séance plénière du 14 décembre 2011, [document n° 6](#).

<sup>3</sup> Lestrade B. (2016), « Vieillissement de la population active : quelles perspectives pour le marché de l'emploi », *Allemagne d'aujourd'hui*, vol. 218, n° 4, p. 107-123.

l'individualisation du soutien et la mobilisation des réseaux locaux via des partenariats, avec une aide financière à l'embauche. Les évaluations ont montré des effets positifs mais essentiellement pour les seniors les plus jeunes (autour de 54 ans)<sup>1</sup>. Par ailleurs, les pouvoirs publics publient des exemples de bonnes pratiques en matière de stratégies de recrutement de travailleurs âgés ainsi que de gestion des ressources humaines pour tous les groupes d'âge.

- Au **Danemark**, dans le secteur public, l'un des principaux outils de maintien dans l'emploi des seniors est la flexibilité du temps de travail. Les conventions collectives des employés municipaux permettent aux employeurs de faire bénéficier les plus de 60 ans d'une réduction du temps de travail en leur accordant des jours de congés supplémentaires avec maintien du salaire. Le nombre de jours augmente avec l'âge<sup>2</sup>. À la suite de l'Accord danois sur le bien-être de 2006, un organisme spécialisé appelé Fonds de prévention a été créé en 2007. Le Fonds accorde une aide financière aux entreprises et organisations intéressées par des mesures novatrices pour réduire l'usure sur le lieu de travail avec des mesures non ciblées sur des âges spécifiques. Pour améliorer les conditions de travail, ce Fonds a lancé en 2012 des « kits d'auto-assistance préventive » avec une aide financière aux entreprises. Ces kits fournissaient des instructions détaillées pour améliorer les conditions de santé et de sécurité et limiter les sorties précoces et l'épuisement professionnel. Ils ont été appréciés et largement sollicités, l'OCDE déplorant l'arrêt de leur diffusion.

- Aux **Pays-Bas**, la loi sur le travail flexible permet aux employés d'augmenter ou de diminuer temporairement ou de manière permanente le nombre d'heures de travail convenu et d'organiser leur horaire de travail différemment. Les possibilités de refus par l'employeur sont limitées. Cela peut constituer une modalité d'aménagement des fins de carrière.

Depuis 2004, les employeurs sont tenus de payer au moins 70 % du salaire d'un employé pour une durée maximale de deux ans si celui-ci doit prendre des congés pour cause de maladie. Il n'y a pas de fonds publics disponibles pour couvrir ces coûts, mais les employeurs peuvent (partiellement) s'assurer. Cela les incite à utiliser les services de santé et de sécurité au travail et à veiller à ce que les

---

<sup>1</sup> Konle-Seidl R. (2017), « [Retention and re-integration of older workers into the labour market: What works?](#) », *op. cit.*, et note pays OCDE relative à l'Allemagne (2018) : *Germany, key policies to promote longer working lives, country note 2007 to 2017*.

<sup>2</sup> [Recueil de bonnes pratiques en matière de gestion des âges de la vie](#), ministère de la Réforme de l'État, de la Décentralisation et de la Fonction publique, édition 2012.

employés en congé de maladie retournent au travail le plus rapidement possible. Si nécessaire, les employeurs sont obligés d'adapter le lieu de travail et les outils de travail à ces employés. Cependant, depuis 2015, sous certaines conditions, le gouvernement paie les indemnités de maladie pour les employés âgés de plus de 55 ans qui étaient auparavant au chômage de longue durée.

Le dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE) a été réformé en 2016 en élargissant les outils disponibles pour faciliter cette VAE.

Le Conseil économique et social néerlandais a proposé des stratégies pour lutter contre la discrimination au travail avec notamment la rédaction d'une charte pour encourager les entreprises à mettre en œuvre des politiques de diversité ; des pouvoirs renforcés pour les comités d'entreprise ; plus d'informations et de formations pour les employeurs et employés ; une amélioration du contrôle par l'inspection du travail néerlandaise en ce qui concerne les plaintes, y compris la création d'une équipe chargée de la lutte contre la discrimination au travail. Le gouvernement, en coopération avec les partenaires sociaux, a présenté un plan d'action global visant à améliorer la situation des travailleurs âgés sur le marché du travail, à mettre en œuvre en 2017 et 2018 avec notamment une campagne visant à améliorer l'image des travailleurs âgés en recourant à des personnalités emblématiques.

Il existe enfin diverses incitations à l'embauche des seniors ayant passé l'âge de la retraite publique, avec notamment un assouplissement du recours aux emplois temporaires et une restriction du préavis.

- En **Suède**, dans le cadre de la politique sur la santé au travail, la Commission de l'âge de la retraite a identifié une augmentation des problèmes d'environnement de travail liés au stress et à la pression psychosociale. Considérant que ces problèmes contribuent à des sorties prématurées de l'emploi, cette Commission a recommandé en 2013 de renforcer les efforts de développement en cours au sein de l'autorité suédoise pour l'environnement de travail, de fournir davantage de ressources à la recherche et au développement des connaissances, et de former les responsables et les représentants de la sécurité au travail. En 2016, l'autorité pour l'environnement du travail a publié de nouvelles réglementations concernant l'environnement de travail organisationnel et social, élaborées en accord avec les partenaires sociaux.

- La **Suisse** a mis en place depuis de nombreuses années un dispositif d'indemnité différentielle destiné à fluidifier l'ajustement à la baisse des prétentions salariales des seniors (salaire de réserve). Ce dispositif, perçu comme très efficace pour activer les chômeurs de longue durée peu qualifiés, est largement utilisé<sup>1</sup>.

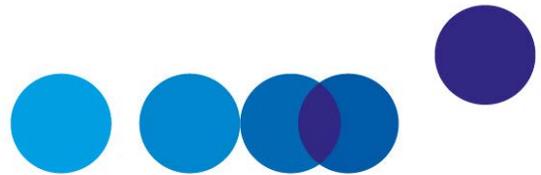
---

<sup>1</sup> Konle-Seidl R. (2017), « [Retention and re-integration of older workers into the labour market: What works?](#) », *op. cit.*

## SYNTHÈSE DU CHAPITRE 5

### ***Quelles sont aujourd'hui les politiques publiques en faveur de l'emploi des seniors ?***

- En Europe, l'impulsion politique en faveur de l'emploi des seniors date du débat des années 2000. En 2001, le conseil de Stockholm a en effet fixé comme objectif aux États membres de porter à 50 % d'ici à 2010 le taux d'emploi des 55-64 ans.
- Les dispositifs de retrait anticipé du marché du travail ont progressivement cédé la place à des **dispositifs, pour certains spécifiques aux travailleurs âgés, visant à encourager l'embauche ou le maintien dans l'emploi. Mais ces dispositifs ont été eux-mêmes progressivement supprimés, faute d'avoir atteint leurs objectifs.** Le ciblage de dispositifs publics sur les seniors a même pu contribuer à alimenter les représentations négatives à leur égard.
- Progressivement, les pouvoirs publics ont privilégié des incitations et des obligations à négocier en faveur de l'emploi des seniors dans les entreprises et les branches. Ces dernières se sont généralement traduites par une application souvent trop formelle générant peu de mesures nouvelles. Les incitations se sont quant à elles avérées insuffisantes pour favoriser le recrutement des seniors, et ont été progressivement supprimées.
- **Aujourd'hui, l'objectif affiché par les pouvoirs publics est de favoriser l'emploi des seniors par des mesures non spécifiques** s'adressant principalement aux entreprises, dans le cadre d'une **politique de gestion des âges plus globale.** L'accent est donc mis sur la gestion des ressources humaines, sur les représentations et sur un renforcement des logiques préventives. Différents outils sont promus pour faire évoluer les pratiques des entreprises, en matière d'embauche, de management, de formation, d'aménagement des fins de carrières notamment.
- En particulier, en termes de maintien dans l'emploi, l'accent est mis notamment sur la lutte contre la pénibilité, et plus largement sur les politiques d'amélioration des conditions de travail avec la **prévention de l'usure professionnelle**, tout au long de la carrière.



## ANNEXE

# SIGLES ET ABRÉVIATIONS

---

AAH	Allocation aux adultes handicapés
ACOSS	Agence centrale des organismes de sécurité sociale
AER	Allocation équivalent retraite
ANACT	Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail
ANI	Accord national interprofessionnel
APEC	Association pour l'emploi des cadres
ARACT	Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail
ARPE	Allocation de remplacement pour l'emploi
AS-FNE	Allocation spéciale du fonds national de l'emploi
ASS	Allocation de solidarité spécifique
AT/MP	Accidents du travail et maladies professionnelles
ATS	Allocation transitoire de solidarité
AVPF	Assurance vieillesse des parents au foyer
BTP	Bâtiment et travaux publics
C2P	Compte professionnel de prévention
C3P	Compte personnel de prévention de la pénibilité
CAATA	Cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante
CAE	Conseil d'analyse économique
CATS	Cessation anticipée des travailleurs salariés
CDC	Caisse des dépôts et consignations
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée

CEE	Centre d'études de l'emploi
Céreq	Centre d'études et de recherches sur les qualifications
CESE	Conseil économique, social et environnemental
CJUE	Cour de justice de l'Union européenne
CNAF	Caisse nationale d'allocations familiales
CNAV	Caisse nationale d'assurance vieillesse
CNAVPL	Caisse nationale d'assurance vieillesse des professions libérales
CNCPH	Conseil national consultatif des personnes handicapées
CNRACL	Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales
COR	Conseil d'orientation des retraites
CPF	Compte personnel de formation
CSG	Contribution sociale généralisée
CSP	Catégorie socioprofessionnelle
CUI-CAE	Contrat unique d'insertion - Contrat d'accompagnement dans l'emploi
CUI-CIE	Contrat unique d'insertion - Contrat initiative emploi
DARES	Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques
DGAFP	Direction générale de l'administration et de la fonction publique
DGEFP	Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle
DGFIP	Direction générale des finances publiques
DIR	Droit à l'information sur la retraite
DIRECCTE	Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
DISEP	Direction de la statistique, des études et de la prévision (ACOSS)
DRE	Dispense de recherche d'emploi
DREES	Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques
DROM	Département et région d'outre-mer
DSS	Direction de la sécurité sociale
EHPAD	Établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes
EIC	Échantillon interrégimes de cotisants
EIG	Estimation indicative globale
FACE	Fondation Agir contre l'exclusion
FNA	Fonds national d'amorçage
FPE	Fonction publique d'État

FPH	Fonction publique hospitalière
FPT	Fonction publique territoriale
FSE	Fonds social européen
GPEC	Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
IAE	Insertion par l'activité économique
IGAS	Inspection générale des affaires sociales
IGF	Inspection générale des finances
INED	Institut national d'études démographiques
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
INSERM	Institut national de la santé et de la recherche médicale
MSA	Mutualité sociale agricole
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
OIT	Organisation internationale du travail
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
PECO	Pays de l'Europe centrale et orientale
PERCO	Plan d'épargne pour la retraite collective
PIAAC	<i>Programme for the International Assessment of Adult Competencies</i> Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes
PME	Petites et moyennes entreprises
PRP	Préretraite progressive
PTS	Prime transitoire de solidarité
RACL	Retraite anticipée pour carrière longue
RCC	Rupture conventionnelle collective
RIS	Relevé de situation individuelle
RSA	Revenu de solidarité active
RSI	Régime social des indépendants
SIP	(enquête DREES et Dares) Santé et itinéraire professionnel
SRE	Service des retraites de l'État
UE	Union européenne
UIMM	Union des industries et métiers de la métallurgie
VAE	Validation des acquis de l'expérience