

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES  
Séance plénière du 14 décembre 2011 à 9 h 30  
« Emploi et retraite en Europe : étude de cas »

<b>Document N°1</b>
<i>Document de travail, n'engage pas le Conseil</i>

## **Note de présentation générale**

*Secrétariat général du Conseil d'orientation des retraites*

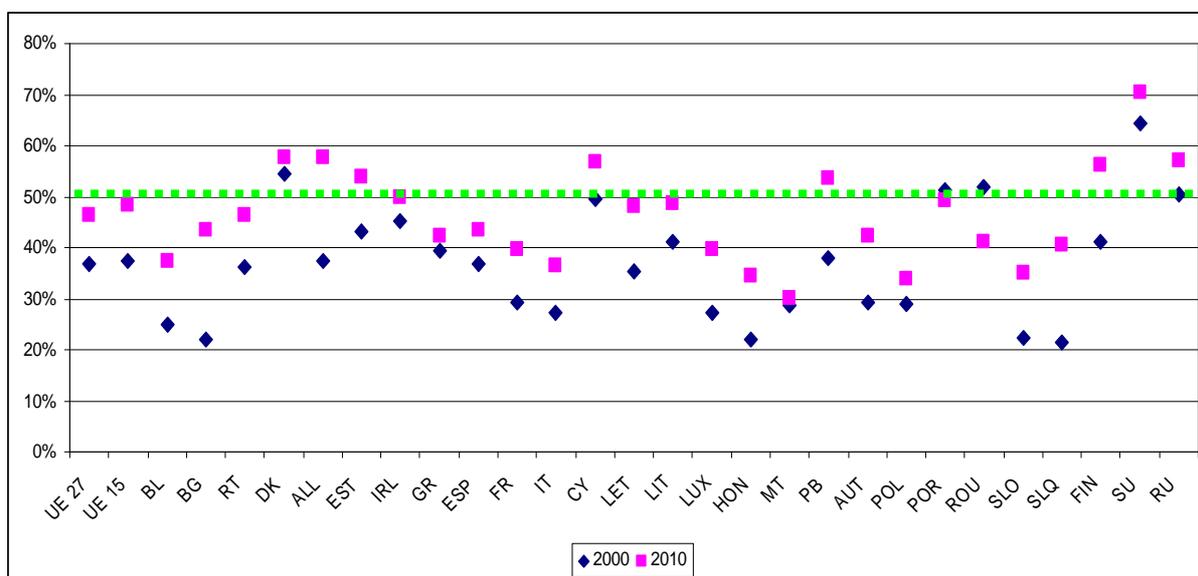
Comme le rappelle régulièrement le Conseil, le relèvement du taux d'emploi des seniors constitue un enjeu essentiel pour les systèmes de retraite. Selon une perspective internationale, principalement centrée sur les pays européens, le présent dossier apporte des éclairages sur les évolutions récentes et la situation actuelle de l'emploi des seniors et vise à dégager des éléments d'explications aux différents résultats en la matière (politique d'emploi, politique de retraite, santé et conditions de travail...).

Plus précisément, le dossier est constitué de trois grandes parties. Après une description détaillée de l'évolution de l'emploi des seniors dans les 27 Etats membres de l'Union européenne et dans les pays de l'OCDE (I), il analyse les politiques d'emploi et de retraite conduites dans trois pays européens, l'Allemagne, les Pays-Bas et la Finlande, dont le taux d'emploi des seniors a le plus progressé entre 2000 et 2010 (II). Enfin, il fait le point sur les questions de santé au travail et de pénibilité en fin de vie active en Europe (III).

## I – L'évolution de l'emploi des seniors

Dans la quasi-totalité des pays de l'UE-27 (à l'exception de la Roumanie et du Portugal), le taux d'emploi moyen des seniors a progressé entre 2000 et 2010 (**Document n°2**). En moyenne dans l'UE-27, le taux d'emploi des seniors est ainsi passé de 36,8 % en 2000 à 46,3 % en 2010, avec, cependant, des disparités importantes selon les pays, en ce qui concerne tant le taux d'emploi des seniors atteint en 2010 (de 30,2 % à Malte à 70,5 % en Suède) que son évolution sur la période (de +21,4 points pour la Bulgarie et +20,3 points pour l'Allemagne à -10,9 points pour la Roumanie).

### Taux d'emploi des seniors (55-64 ans) en 2000 et 2010



Source : Eurostat, Enquête sur les forces de travail (EFT-UE) – Moyennes annuelles.

Il apparaît que, face à la crise, l'emploi des seniors se maintient mieux que celui des autres groupes d'âges.

Au sein de l'UE-27, l'accroissement du taux d'emploi des personnes âgées de 55 à 64 ans entre 2000 et 2010 n'est pas réparti également par âge et sexe. Les taux d'emploi des seniors âgés de 55 à 59 ans ont augmenté de près de 14 points pour les femmes et de près de 8 points pour les hommes, alors que ceux des seniors âgés de 60 à 64 ans ont progressé de près de 8 points pour les femmes et pour les hommes.

Les déterminants des variations des taux d'emploi des seniors en Europe sont à rechercher dans d'autres facteurs que les évolutions de la structure démographique<sup>1</sup> : mis à part en Allemagne (+2,8 points entre 2000 et 2010), les effets de structure démographique sont neutres (ou quasi neutres – Belgique, Espagne, France, Italie, Portugal), voire négatifs (Danemark, Pays-Bas, Finlande, Suède et Royaume-Uni). Les variations du taux d'emploi « nettes des effets démographiques » sont les plus élevées aux Pays-Bas (+17,7 points), en Finlande (+16,3 points) et en Allemagne (+16,1 points), alors que seul le Portugal affiche une baisse « nette » (-2,3 points). Les pays ayant des taux d'emploi des seniors déjà élevés en 2000, comme le Danemark, le Royaume-Uni et la Suède, ont une progression « nette » plus modérée (respectivement +6,8, +8,0 et +9,1 points).

Les taux d'emploi des 55-64 ans en France, en Italie et en Espagne, bien qu'en hausse entre 2000 et 2010 (respectivement +10,3, +9,2 et +6,6 points), restent parmi les plus faibles de l'UE-27, proches de ceux estimés dans plusieurs des nouveaux membres de l'UE.

La France se caractérise ainsi par un faible taux d'emploi des personnes entre 55 et 64 ans : 39,7 % contre 46,3 % pour l'ensemble de l'Union européenne en 2010.

Le taux d'emploi est particulièrement faible en France pour la tranche d'âge la plus âgée : alors que le taux d'emploi des 55-59 ans y est légèrement supérieur à la moyenne de l'UE 27 (de 0,3 point), celui des 60-64 ans y est inférieur à la moyenne de l'UE 27 de près de 13 points.

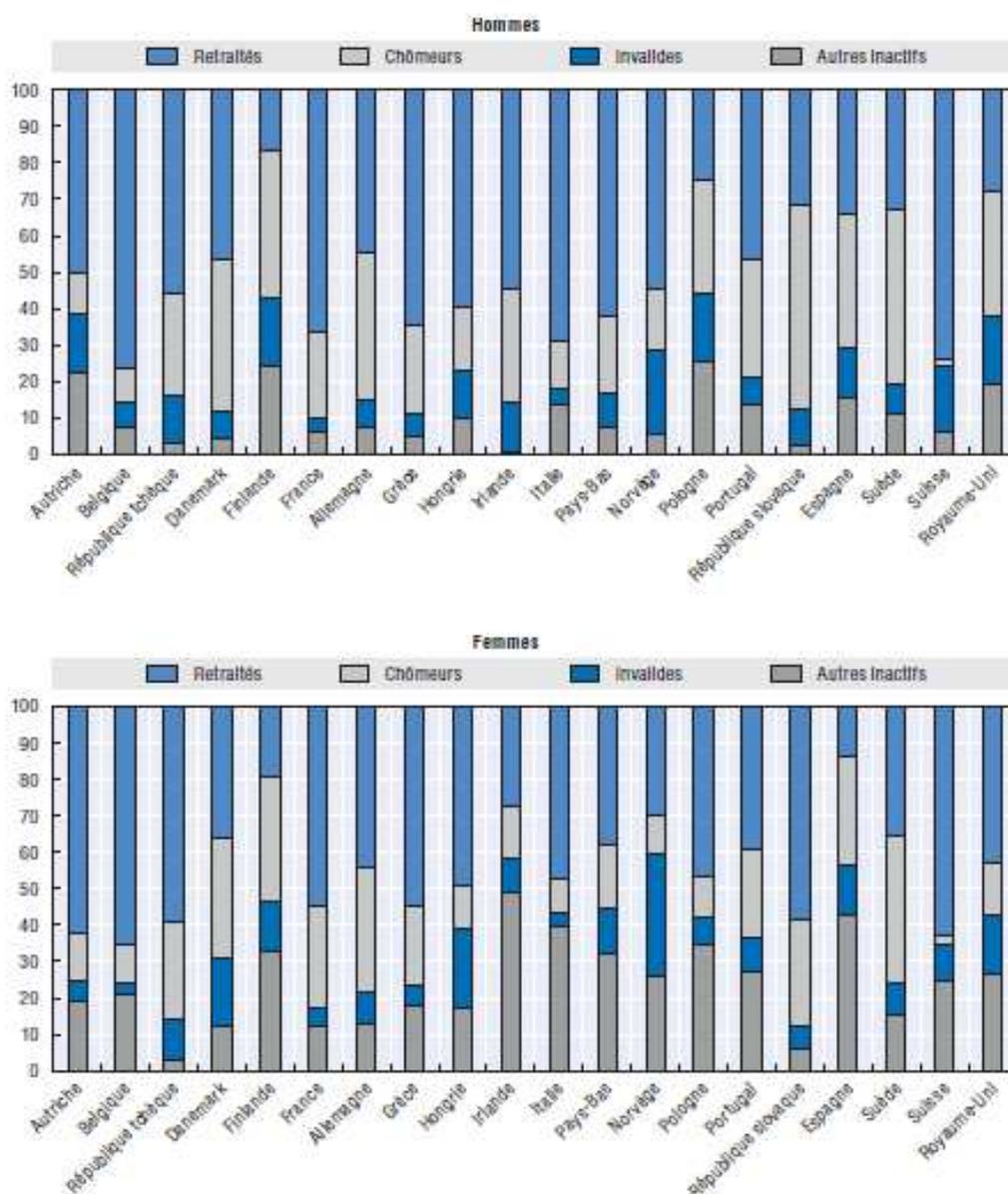
L'OCDE a examiné le comportement des seniors sur le marché du travail, comparé leur situation d'un pays à l'autre et analysé les changements intervenus au fil du temps (**Document n°3**). Dans les années 70 et 80, on constatait une forte tendance au départ à la retraite anticipée. Toutefois, cette tendance a pris fin au milieu des années 90 et, au cours des années 2000, la part des personnes âgées de 50 à 64 ans en activité a commencé à croître (**Document n°2**). L'emploi des seniors semble avoir relativement bien résisté au retournement de conjoncture induit par la crise financière mondiale dans la plupart des pays de l'OCDE. Cette situation tranche avec les récessions précédentes, lors desquelles les seniors étaient souvent les premiers à perdre leur emploi et avaient le plus de difficultés à en retrouver un.

L'analyse détaillée des voies de sortie de l'emploi des seniors en 2006 révèle que la retraite représente plus de la moitié de ces sorties pour les hommes dans huit pays où l'âge de la retraite est relativement bas ou qui offrent un éventail de possibilités de retraite anticipée (Belgique, France, Grèce, Hongrie, Italie, République tchèque), ou qui ont mis en place des programmes professionnels de retraite anticipée en dehors du régime général (Norvège et Pays-Bas). Par contraste, plus de la moitié des seniors quittent l'emploi en passant par le chômage ou les prestations d'invalidité dans cinq pays : Espagne, Finlande, République slovaque, Royaume-Uni et Suède.

---

<sup>1</sup> Compte tenu de la décroissance des taux d'emploi par âge après 55 ans, le poids de chaque génération au sein de la population des 55-64 ans n'est pas neutre sur le taux d'emploi des 55-64 ans et son évolution dans le temps.

## Voies de sortie de l'emploi des seniors en 2006



Source : OCDE, *Panorama des pensions*, 2011.

L'OCDE recense divers obstacles à l'emploi des seniors, du côté tant des employeurs que des salariés, et les mesures qui pourraient être prises pour y remédier.

La quasi-totalité des pays de l'OCDE ont mis en place des législations contre la discrimination liée à l'âge et plusieurs ont lancé des campagnes d'information (Australie, Finlande, France, Pays-Bas, Norvège et Royaume-Uni). Les résultats ne sont toutefois pas toujours au rendez-vous. En particulier, la fréquence de la discrimination liée à l'âge telle qu'elle est perçue a diminué dans seulement la moitié environ des pays pour lesquels l'information est disponible. Les employeurs continuent à avoir des préjugés liés à l'âge, en particulier sur la capacité des travailleurs seniors à s'adapter au changement, et l'introduction d'une législation de protection de l'emploi des seniors peut dissuader l'embauche des personnes protégées, comme cela semble s'observer aux Etats-Unis. De plus, l'OCDE fait observer qu'il peut exister, dans certains pays, des problèmes de coût du travail pour les salariés âgés et que la retraite anticipée est un moyen commode d'ajuster les effectifs.

## Proportion de travailleurs faisant état d'une discrimination liée à l'âge au cours des 12 derniers mois <sup>1</sup>

En pourcentage			
	1995	2000	2005
Autriche	6,9	4,3	2,4
Belgique	1,3	2,5	3,2
République tchèque	..	5,5	5,4
Danemark	2,4	1,4	2,0
Finlande	4,0	4,3	3,3
France	4,8	3,4	2,6
Allemagne	1,9	3,3	3,0
Grèce	3,6	2,8	4,7
Hongrie	..	4,8	3,3
Irlande	2,1	3,2	4,2
Italie	2,0	2,2	3,8
Luxembourg	2,1	1,2	4,1
Pays-Bas	2,6	3,0	3,7
Pologne	..	2,1	2,4
Portugal	3,2	1,1	1,9
République slovaque	..	5,1	3,8
Espagne	1,9	1,6	0,4
Suède	3,0	3,9	4,0
Royaume-Uni	4,7	3,9	2,7
<b>Moyenne pondérée</b>	<b>3,1</b>	<b>3,2</b>	<b>3,2</b>
<b>Moyenne non pondérée</b>	<b>3,1</b>	<b>3,2</b>	<b>3,2</b>

1. Les données se rapportent à la proportion de tous les salariés de chaque pays qui ont déclaré avoir été victimes de discrimination liée à l'âge au travail au cours des 12 derniers mois.

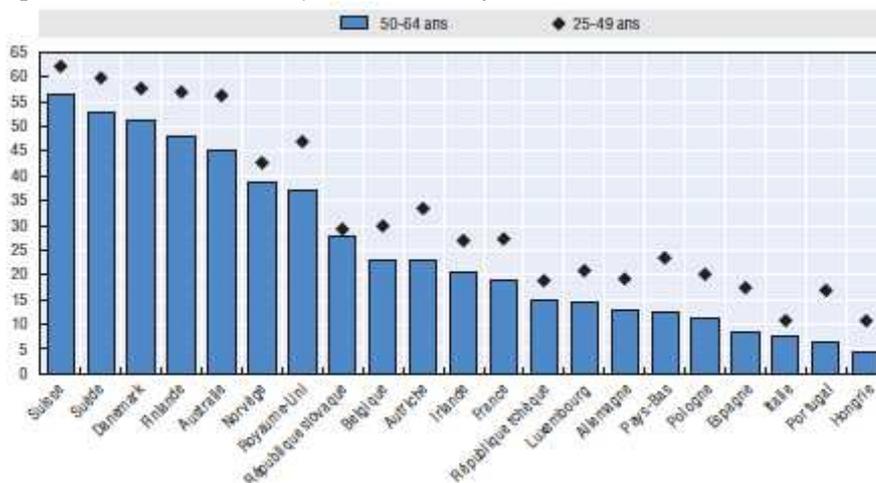
Source : D'Addio et al. (2010) d'après l'Enquête européenne sur les conditions de travail.

Source : OCDE, *Panorama des pensions, 2011*.

Enfin, les possibilités d'emploi des seniors peuvent être limitées en raison d'une dépréciation de leurs compétences, alors que les travailleurs plus âgés sont moins susceptibles de participer à des programmes de formation que les plus jeunes, ou parce qu'ils ne bénéficient pas d'une aide suffisante pour rechercher un nouveau travail.

## Formation des travailleurs jeunes et âgés

Proportion des salariés ayant suivi des formations au cours des 12 derniers mois (en %)



Note : Les données concernent l'année 2003 (2001 pour l'Australie).

Source : D'Addio et al. (2010) d'après l'Enquête sur les forces de travail dans la Communauté (module sur l'apprentissage tout au long de la vie) et Australian Survey of Education and Training.

Source : OCDE, *Panorama des pensions, 2011*.

Un certain nombre de mesures ont été prises par les pays de l'OCDE pour améliorer les conditions de travail des seniors, en particulier la Finlande qui dispose de l'un des plus larges

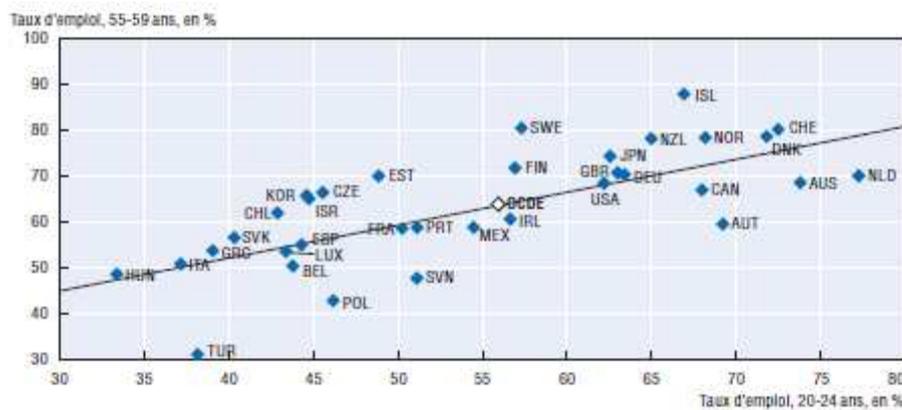
éventails de programmes ayant vocation à améliorer l'« aptitude au travail » des travailleurs seniors (**Document n°6**).

En outre, l'OCDE observe qu'aider les seniors à se maintenir dans l'emploi n'est pas toujours une priorité pour les agences pour l'emploi, même si cela est en train de changer (en Australie, au Canada ou encore au Royaume-Uni). Pour aider les seniors à être davantage prêts à accepter une plus grande mobilité dans l'emploi en fin de carrière, l'OCDE juge qu'il sera nécessaire de consacrer davantage de ressources à ces agences, pour qu'elles apportent conseil en gestion de carrière et aide à la recherche d'emploi, et qu'elles aident les seniors à créer leur propre entreprise.

Enfin, l'OCDE examine la question de l'emploi des plus jeunes et des plus âgés. Il apparaît que les taux d'emploi des seniors (55-59 ans) et des jeunes (20-24 ans) dans les pays de l'OCDE sont, de manière significative, positivement corrélés, ce qui va à l'encontre de l'idée que la prolongation de l'activité des seniors risque d'entraîner une diminution de l'emploi des plus jeunes.

### Taux d'emploi : travailleurs jeunes et âgés

*Proportion des 55-59 ans et des 20-24 ans en activité (en %), 2009*



Note : La courbe de régression présentée (les écarts-type corrigés de l'hétéroscédasticité sont donnés entre parenthèses) correspond au taux d'emploi des 55-59 ans = 36.84 (6.671) + 0.4565 (0.1402) x le taux d'emploi des 20-24 ans. Le R<sup>2</sup> de la régression est de 0.2381.

Source : Calculs de l'OCDE réalisés à partir de données d'Eurostat.

Source : OCDE, *Panorama des pensions*, 2011.

## **II – Etude des pays européens dont le taux d’emploi des seniors a le plus progressé entre 2000 et 2010**

La progression du taux d’emploi des seniors entre 2000 et 2010 a été la plus importante, au sein de l’Union européenne, en Allemagne (+20,3 %), aux Pays-Bas (+15,8 %) et en Finlande (+15 %). Cette deuxième partie du dossier analyse, dans chacun des trois pays, les raisons qui ont pu contribuer à cette performance, qu’elles relèvent de la politique macroéconomique, de la politique de l’emploi en général, d’une politique de l’emploi ciblée sur les seniors ou encore de la politique des retraites.

### **1 - Emploi et retraite en Allemagne (Document n°4)**

Longtemps considérés comme une variable d’ajustement des restructurations et des politiques de réduction du chômage, les travailleurs âgés sont ainsi, depuis une dizaine d’années, au centre de l’attention des autorités allemandes : ils constituent une réserve de main d’œuvre qui devrait permettre d’amortir la diminution de la population active. Dans le même temps, ce contexte démographique favorise le maintien ou le retour des seniors en emploi.

L’Allemagne se caractérise aujourd’hui par un taux d’emploi des 55-64 ans élevé (57,7 % en 2010), qui a fortement progressé depuis 2000 (+20,3 points) quand, dans le même temps, l’emploi des 25-54 ans a peu augmenté (+2,2 points) et celui des 15-24 ans a stagné (+0,1 point).

Les principales raisons à cette forte hausse découlent de politiques spécifiques, consistant à mettre fin aux différents dispositifs qui incitaient aux cessations anticipées d’activité, tant dans le domaine des retraites que selon d’autres voies de sorties du marché du travail (l’invalidité notamment), et à développer des politiques d’activation sur le marché du travail afin de favoriser le maintien en emploi ou l’embauche de salariés âgés.

Des décotes et surcotes ont été instaurées dès 1992 puis, après les réformes de la première moitié des années 2000, le législateur a restreint les possibilités de départ à la retraite à un âge minimum inférieur à 65 ans à partir de 2012. Enfin, les pouvoirs publics ont mis fin aux aides à la préretraite progressive en même temps qu’était décidé le recul progressif de l’âge légal de départ en retraite de 65 à 67 ans, en 2007. Pour éviter des effets de substitution, les conditions d’accès aux dispositifs d’invalidité ont parallèlement été restreints.

Les autorités allemandes ont instauré, entre 2003 et 2005, des lois (dites lois *Hartz*) visant à inciter les chômeurs au retour à l’emploi. Les conditions d’indemnisation du chômage ont été durcies. De façon générale, ces lois visaient avant tout à accroître l’incitation au travail pour les personnes, que ce soit en exerçant une pression à la baisse sur le salaire de réserve des chômeurs, notamment de longue durée, ou en apportant davantage de flexibilité sur le marché du travail par le développement de l’intérim.

Les lois Hartz ont également étendu le dispositif des *mini-jobs*, en particulier en relevant la limite de rémunération à 400 €. Un détenteur d’un *mini-job* ne verse ni cotisations sociales ni impôt sur le revenu. Il n’acquiert aucun droit en matière d’assurance maladie et seulement des droits restreints pour sa retraite<sup>2</sup>. Ont été en plus instaurés des *midi-jobs*, dans la zone de

---

<sup>2</sup> Il peut néanmoins augmenter ces derniers en versant lui-même le complément de cotisations nécessaire (7,5 % de son salaire) à sa caisse d’assurance retraite.

rémunération comprise entre 401 et 800 €. Alors que l'employeur verse la totalité des charges pour les *midi-jobs*, le salarié voit ses propres cotisations augmenter de façon graduelle avec son niveau de salaire. Les prestations des assurances maladie et chômage sont intégralement maintenues. Les détenteurs d'un *midi-job* sont soumis à l'impôt sur le revenu selon les règles de droit commun.

Si les lois Hartz ont conduit certains seniors à revenir sur le marché du travail *via* les *mini-jobs* ou *midi-jobs* (1/5 des emplois des 55-64 ans - comme pour les 20-55 ans - sont des emplois de ce type), il subsiste une population importante de chômeurs de longue durée, tous âges confondus : sur 3,1 millions de chômeurs en janvier 2010, 1,4 million n'ont jamais pu se réinsérer sur le marché du travail depuis 2005.

Parallèlement aux lois Hartz, ont été développés des dispositifs visant à soutenir l'activité des seniors par le biais d'incitations à l'emploi des seniors, tant en direction des employeurs que des assurés.

L'« Initiative 50 + » regroupe un ensemble de dispositions relatives au marché du travail organisées par la « Loi pour l'amélioration des opportunités d'emploi des seniors » de mai 2007. Pour l'essentiel confiées à l'Agence fédérale du travail (BA), ces mesures, dont le coût avoisine 250 millions d'euros, sont déclinées en 62 « Pactes pour l'emploi des seniors », mobilisant les acteurs locaux.

L'une des dispositions permet d'embaucher un salarié de plus de 50 ans en contrat à durée déterminée et de lui renouveler indéfiniment ce type de contrat, sous certaines conditions toutefois. Parallèlement, l'embauche d'un chômeur de plus de 50 ans donne lieu à des aides versées à l'employeur et les travailleurs de plus de 50 ans, dont l'emploi est menacé ou qui sont au chômage sous certaines conditions peuvent, s'ils acceptent un nouvel emploi moins rémunéré, bénéficier d'un complément salarial.

Parallèlement à l'« Initiative 50 + », l'« Initiative Nouvelle Qualité du Travail » met à disposition des entreprises une expertise permettant de valoriser l'emploi des travailleurs âgés, d'adapter les conditions de travail et d'améliorer la formation.

## **2 - Emploi et retraite aux Pays-Bas (Document n°5)**

Pour atténuer les effets de la baisse de la population en âge de travailler attendue à partir des années 2020, le gouvernement néerlandais, en concertation avec les partenaires sociaux, a engagé des politiques à partir de la deuxième moitié des années 90 visant à promouvoir le vieillissement actif. De fait, les Pays-Bas se caractérisent aujourd'hui par un taux d'emploi des 55-64 ans élevé (53,2 % en 2011), qui a fortement progressé depuis 2001 (+19,7 points).

Depuis le début des années 1990, la priorité des politiques de l'emploi et des politiques sociales néerlandaises a changé, passant d'un modèle basé sur la garantie d'un filet de sécurité pour les personnes qui sortaient de l'emploi vers un modèle de « tremplin » vers l'emploi. Les mesures en ce sens mises en œuvre par le gouvernement néerlandais afin d'accroître la participation des travailleurs âgés peuvent être scindées en trois groupes : des actions sur les dispositifs institutionnels pour rendre plus difficile les sorties précoces du marché du travail, des actions sur le marché du travail pour rendre plus attractif l'emploi de seniors, enfin, depuis peu, des actions visant à améliorer l'employabilité tout au long de la vie.

Les actions sur les dispositifs institutionnels, qui ont eu pour but de réduire les possibilités de sorties précoces du marché du travail, se sont concentrées dans les domaines des retraites, de l'invalidité et du chômage. Développés à partir des années 1970 de manière temporaire pour soutenir l'emploi des jeunes, les dispositifs de préretraites néerlandais étaient très avantageux. Depuis la seconde moitié des années 90 et surtout depuis le début des années 2000, l'Etat néerlandais a réduit l'accès à ces dispositifs, notamment en diminuant les subventions publiques et en faisant supporter le coût du dispositif de préretraite directement par les employeurs et les salariés. De plus, le gouvernement néerlandais a décidé, en 2010, une hausse progressive de l'âge légal de la retraite de 65 à 67 ans à horizon 2025. Dans le même temps, les conditions d'accès aux dispositifs d'invalidité ont évolué pour inciter les invalides à reprendre un emploi, à l'exception de ceux ayant un taux d'incapacité de 80% ou plus. Enfin, les seniors en situation de recherche d'emploi ne bénéficient plus d'un dispositif spécifique qui leur permettait notamment d'être dispensé de recherche d'emploi. Ils sont depuis 2004 soumis aux mêmes règles que les autres demandeurs d'emploi.

Parallèlement à ces restrictions, des actions sur le marché du travail ont été engagées selon trois axes : le soutien au retour à l'emploi des seniors, des incitations fiscales à l'embauche de seniors et à la prolongation d'activité des seniors, enfin une « flexibilisation » des contrats de travail. Les communes et le service public de l'emploi développent depuis 2005 des mesures de réinsertion des seniors sur le marché du travail, en les accompagnant dans leur projet de retour à l'emploi. Des exonérations fiscales et de charges sociales pour les employeurs en cas d'embauche ou de maintien en emploi d'un senior ainsi que des primes annuelles accordées aux salariés de 61 ans et plus qui prolongent leur activité ont également été mises en œuvre. Enfin, des réformes du marché du travail ont assoupli les relations contractuelles à l'embauche ce qui a augmenté les possibilités de choix de prolongation d'activité des employés tout en facilitant l'embauche de seniors par les employeurs.

Les Pays-Bas se sont donnés comme objectif d'atteindre un taux d'emploi des seniors équivalent à celui de l'ensemble des personnes en âge de travailler à horizon 2020. Pour cela, le gouvernement, en coordination avec les partenaires sociaux (qui ont compétence en la matière), a lancé plusieurs plans, depuis 2005, visant à améliorer l'employabilité, en renforçant l'éducation tout au long de la vie qui devrait permettre de favoriser l'adaptation au changement et améliorer la mobilité des travailleurs. De plus, le gouvernement a mis l'accent sur la nécessité de développer des outils visant à améliorer (ou ne pas dégrader) la santé des travailleurs – conditions essentielles à une augmentation durable du taux d'emploi des seniors. Des propositions de plans d'action ont été demandées en ce sens aux partenaires sociaux, lesquels définissent les conditions de travail dans les conventions collectives.

### **3 - Emploi et retraite en Finlande (Document n°6)**

La Finlande est aujourd'hui citée en exemple, parmi d'autres Etats (Suède, Danemark, Royaume-Uni notamment), pour sa politique d'emploi des seniors. Pourtant, comme la grande majorité des Etats européens, au cours des années 80 et jusqu'au milieu des années 90, la politique suivie en matière de retraite tendait plutôt à faciliter les départs en préretraite des finlandais.

Mais, à l'orée des années 90, la Finlande a été gravement touchée par une crise, en raison notamment de la spécificité de son économie et de la structure de son commerce extérieur très tourné vers l'ancien bloc soviétique. Cette crise a nécessité de faire évoluer fortement son

économie et ses finances publiques. De plus, ce choc est survenu dans un contexte démographique qui a pu faire craindre un manque de main-d'œuvre, au moment de la reprise de l'économie finlandaise : le retournement démographique lié à l'arrivée à l'âge de la retraite des générations du baby-boom et à l'arrivée dans la population active de jeunes générations issues du baby-krach des années 75-85.

Or la Finlande a réussi dans ce contexte difficile à relancer son économie en mettant l'accent, notamment, sur le développement de l'emploi des seniors.

Au-delà de facteurs structurels - la Finlande compte 5,4 millions d'habitants en 2010, avec une population en âge de travailler qui a connu une croissance très faible -, ce pays a mené différentes politiques, spécifiquement ou non tournées vers les seniors, qui ont eu un impact sur la progression de leur taux d'emploi.

La Finlande se singularise notamment pas les programmes nationaux concertés, mis en œuvre depuis les années 90, qui mettent l'accent sur la prévention et la santé au travail, l'amélioration des conditions de travail, la recherche et la formation continue.

Elle a également cherché à réformer ses dispositifs de sortie anticipée du marché du travail et de préretraites, très fortement utilisés. En 2008, 35,3 % des seniors partis à la retraite percevaient une pension d'invalidité.

En 2005, la réforme du système de retraite poursuivait trois objectifs : rendre le système par répartition financièrement pérenne, accroître le taux d'activité des travailleurs âgés, rendre le système plus équitable.

La Finlande se caractérise aujourd'hui par un taux d'emploi de seniors élevé (56,2 % en 2010 pour la classe d'âge 55-64 ans) et qui – surtout – a fortement progressé ces dernières années (+15 points entre 2000 et 2010). Le taux d'emploi des femmes y est particulièrement notable : 56,9 % pour les femmes de 55-64 ans en 2010 (38,6 % pour l'UE 27). Néanmoins si ces évolutions permettent aux seniors de rester plus nombreux dans l'emploi, elles permettent moins à ceux qui sont sortis du marché du travail d'y revenir, et dans le même temps, l'emploi des 25-54 ans augmente peu (+0,5 point entre 2000 et 2010), quand celui des 15-24 ans régresse (-6,6 points).

### III – Santé et travail en fin de vie active en Europe

Si le maintien en activité des seniors constitue un enjeu essentiel pour les systèmes de retraite, les questions de santé au travail et de conditions de travail sont primordiales pour favoriser le vieillissement actif.

Quel est l'état de santé des travailleurs âgés ?

Nicolas Sirven et Catherine Sermet dressent un état des lieux de la santé des travailleurs âgés, entre 50 et 60 ans, en Europe à partir de l'enquête Survey on Health, Ageing and Retirement in Europe – SHARE<sup>3</sup> (**Document n°7**). Afin de présenter un aperçu relativement large de la situation actuelle, ils procèdent à des comparaisons internationales qui s'appuient sur plusieurs mesures individuelles de l'état de santé pour lesquelles l'effet des caractéristiques sociodémographiques est pris en compte.

Il est d'usage dans la littérature sur les comparaisons internationales d'état de santé de choisir les indicateurs de santé parmi les trois catégories proposées par *Blaxter*. Dans le modèle subjectif, l'état de santé est mesuré par la perception qu'ont les individus de leur propre état de santé. Le modèle médical ou biologique définit le mauvais état de santé par un écart à une norme physiologique ou psychique. Enfin, selon le modèle fonctionnel, l'état de santé est évalué par des restrictions d'activité et des limitations fonctionnelles ; un mauvais état de santé est alors défini comme l'inaptitude à assurer un rôle social et à réaliser un certain nombre de tâches de la vie quotidienne.

Six variables de santé disponibles dans l'enquête SHARE ont été retenues : la perception de l'état de santé général et la présence de symptômes physiques ou dépressifs répondent au modèle subjectif, la mesure des déficiences cognitives et la mesure de la force de préhension au modèle médical, enfin la présence de limitations d'activité correspond au modèle fonctionnel.

Un schéma général des différences internationales est assez délicat à mettre en évidence, même si l'idée d'un gradient nord-sud apparaît dans le cas des limitations d'activité. Les pays du Nord (Autriche, Allemagne, Suède, Pays-Bas) et de l'Est (République tchèque, Pologne) de l'Europe accusent des taux de limitation d'activité supérieurs aux pays continentaux (France, Belgique, Suisse), eux-mêmes au-dessus des taux enregistrés dans les pays du Sud (Espagne, Grèce). Les autres mesures de santé ne permettent pas de confirmer l'existence d'un gradient nord-sud dans l'état de santé des travailleurs de 50-59 ans en Europe. La France occupe le plus souvent une position moyenne dans le cas de la santé perçue ou de la force de préhension, voire défavorable dans le cas des symptômes physiques où elle rejoint le groupe des cinq pays (Danemark, Autriche, Belgique, République tchèque, Pologne) pour lesquels la prévalence est la plus forte et dans celui des symptômes dépressifs, où seule la Pologne affiche des taux de prévalence corrigés supérieurs à la France.

Cette étude met aussi en évidence le rôle primordial de l'effet du pays de résidence sur l'état de santé de la population active. Les différences importantes d'état de santé entre les pays persistent une fois neutralisées les différences de caractéristiques sociodémographiques. Dans le cas des mesures subjectives d'état de santé (la santé perçue, par exemple), une partie de ces

---

<sup>3</sup> L'étude porte sur la seconde vague de l'enquête (2006-2007).

différences est probablement imputable à des caractéristiques nationales (histoire, normes sociales, environnement...).

De même, les comportements de départ à la retraite des seniors ne reposent pas uniquement sur des facteurs individuels – âge, sexe, niveau d'éducation, état de santé... – et contextuels, tels que les situations familiale et professionnelle. L'étude de Thierry Debrand et Nicolas Sirven montre ainsi que les trois volets de la protection sociale (emploi, retraite, maladie et incapacité) expliquent, pour une grande part, l'hétérogénéité du taux d'emploi des seniors en Europe (**Document n°8**).

En effet, les différences en matière de participation des seniors à l'emploi et de passage à la retraite trouvent principalement leur origine dans les déterminants institutionnels, donc dans les différences des systèmes de protection sociale.

S'agissant de la participation des seniors à l'emploi, les facteurs individuels et contextuels expliquent 31 % de la variance entre les pays. L'introduction des indicateurs sur le marché du travail explique assez peu ces différences (+6 %), contrairement aux particularités des systèmes de retraite (+13 %). De même, les indicateurs liés à la prise en charge de la maladie et de l'incapacité expliquent fortement les différences entre les pays (+42 %), car, depuis la fin des années 1980, la plupart des pays européens ont instauré des dispositifs de sortie de l'emploi pour des raisons de santé.

Les déterminants individuels et contextuels expliquent très peu les différences entre les pays concernant le passage à la retraite (moins de 4 %). En revanche, les trois systèmes institutionnels pris en compte simultanément expliquent environ les deux tiers de ces différences, l'effet global des trois systèmes étant supérieur à la somme des effets singuliers (avec des effets singuliers prépondérants pour les systèmes liés à la retraite et à l'incapacité).

Ce dernier résultat suggère qu'il existe une forme de complémentarité entre les systèmes de protection sociale et que toute politique publique en Europe visant à augmenter le taux d'emploi des seniors devrait entre autres prendre en considération l'ensemble des systèmes de protection sociale et non uniquement les systèmes de retraite.

Dans ce contexte, il est intéressant d'étudier l'impact de différentes stratégies d'emploi sur la satisfaction au travail et la santé perçue des seniors. Si les politiques de maintien en emploi reposent principalement sur des incitations financières et sur la restriction de l'accès aux dispositifs de cessation anticipée d'activité, certains pays européens ont fait de la soutenabilité du travail un axe majeur de leurs stratégies d'emploi et mené des politiques d'amélioration des conditions de travail. Pour appréhender ce contexte institutionnel, Catherine Pollak a mené une comparaison de la « capacité de travail » de la main-d'œuvre vieillissante dans onze pays européens (Danemark, Suède, Allemagne, Autriche, France, Suisse, Pays-Bas, Belgique, Italie, Grèce, Espagne) à partir d'une analyse factorielle sur données individuelles issues de l'enquête SHARE de 2004 (**Document n°9**). On entend ici par « capacité de travail » l'état de santé subjectif des individus et leurs conditions de travail déclarées (pression physique et psychologique, latitude décisionnelle, sentiment de récompense, perspectives d'emploi).

L'état de santé peut jouer de différentes façons sur l'activité des personnes. En particulier, les individus peuvent s'auto-sélectionner en se dirigeant vers des postes affectant le moins possible leur santé et les plus vulnérables peuvent s'écarter ou être écartés du marché du travail de façon précoce, si bien que les individus en emploi sont proportionnellement en

meilleure santé que la population générale. De fait, les enquêtes sur les seniors indiquent un lien entre statut d'activité et état de santé. Les seniors en emploi se déclarent en meilleure santé que les autres, en particulier que les chômeurs et les inactifs. Ce résultat s'explique probablement largement par les effets de sélection liés à la santé, et par les effets du chômage et de l'inactivité sur l'état de santé.

Le résultat principal qui ressort de cette comparaison des seniors occupés de onze pays européens est que les bonnes performances en termes de taux d'emploi des seniors dans certains pays (Danemark, Pays-Bas et Suède) ne semblent pas s'accompagner d'insatisfaction au travail, de pression psychique ou physique, ou d'états de santé plus précaires. Autrement dit, il n'y a pas d'incompatibilité entre le maintien des seniors en emploi et de bonnes performances en matière de santé et de satisfaction au travail, au contraire. Ces pays réussissent en particulier à maintenir en emploi des personnes ayant des incapacités fonctionnelles par différents mécanismes d'aménagement et de compensation

À l'inverse, les seniors des pays du Sud de l'Europe (Italie, Espagne, Grèce) ont les profils les plus défavorables en termes de « capacité de travail ». La Belgique, l'Allemagne et l'Autriche, avec leurs faibles taux d'emploi (en 2004) mais d'assez bonnes conditions de travail, sont en position centrale et favorable en matière de santé. La position relative défavorable de la France, proche de celle des pays du sud de l'Europe malgré des niveaux de santé comparables à ses voisins continentaux, révèle une intensification du travail subie également par les travailleurs âgés et qui se révèle par des conditions de travail moins bien supportées.

L'étude de Céline Mardon et de Serge Volkoff cherche à identifier dans quelles mesures, dans les pays à fort taux d'emploi des seniors, la fréquence des contraintes de travail – au nombre de quatre : postures corporelles, horaires décalés, pression du temps et changements importants dans le travail – est plutôt faible et inversement dans les pays à faible taux d'emploi des seniors (**Document n°10**).

Les résultats suggèrent – mais ces pistes seraient à explorer au moyen de monographies comparées – que les pays « performants » en matière d'emploi des seniors (Danemark, Suède, Royaume-Uni) ont su, mieux que les autres, maîtriser ou aménager les évolutions des conditions de travail, en évitant l'expansion des sollicitations posturales, en offrant aux salariés travaillant de nuit ou sous fortes contraintes de temps des possibilités de s'écarter de ces contraintes en cours de vie active et en créant les conditions d'une approche « vertueuse » des changements, porteuse d'opportunités d'apprendre et non de remise en cause brutale des acquis de l'expérience. Bien entendu, ces spécificités nationales entretiennent des liens avec les structures productives et sociales des différents pays, et ces liens eux-mêmes mériteraient d'être étudiés.