
**Augmenter
le taux d'emploi des seniors**
les enseignements des expériences étrangères

29 novembre 2007
Maison de la Chimie – Paris

Colloque organisé par
le Conseil d'orientation des retraites

en partenariat avec le
Centre d'analyse stratégique et le
Conseil d'orientation pour l'emploi

Dossier du participant

Sommaire

Programme	page 5
Avant-propos	page 7
Introduction	page 9
I - Les évolutions de la démographie et de la population active	page 11
1. <i>Les évolutions démographiques en Europe</i>	
2. <i>La démographie française. Les nouvelles projections de population totale et de population active de l'INSEE</i>	
II - Les stratégies pour l'emploi	page 25
1. <i>Les stratégies pour l'emploi de l'OCDE et de l'Union européenne</i>	
2. <i>Des politiques visant l'allongement de la vie active</i>	
3. <i>Les initiatives relatives à l'emploi des seniors en France</i>	
III - L'emploi des seniors : évolution des taux d'emploi et des retraits anticipés d'activité	page 35
1. <i>L'évolution des taux d'emploi des seniors</i>	
2. <i>Les sorties de l'emploi des seniors</i>	
IV - « L'employabilité » des seniors	page 59
1. <i>L'accès à la formation professionnelle des seniors</i>	
2. <i>Les conditions de travail et l'état de santé des seniors en Europe</i>	
Biographie des intervenants	page 75

Augmenter le taux d'emploi des seniors

les enseignements des expériences étrangères

Programme

- 9 h 15 – 9 h 25** **Ouverture des travaux**
Éric Besson, Secrétaire d'État chargé de la prospective et de l'évaluation des politiques publiques
- 9 h 25 – 9 h 40** **Données de cadrage sur l'emploi des seniors**
Yves Guégano, Secrétaire général du Conseil d'orientation des retraites
- 9 h 40 – 10 h 45** **Limiter le recours aux retraits anticipés d'activité : jusqu'où peut-on aller ?**
- 9 h 40 – 10 h 00 Santé et emploi des seniors
Thierry Debrand, économiste, IRDES
- 10 h 00 – 10 h 25 Vers un resserrement des dispositifs d'indemnisation de l'invalidité dans les pays de l'OCDE
Martine Durand, Directrice adjointe de l'emploi, du travail et des affaires sociales, OCDE
- 10 h 25 – 10 h 45 Articulation des dispositifs : le cas de la France
Anne-Marie Brocas, Directrice de la DREES
- 10 h 45 – 11 h 00** **Pause**
- 11 h 00 – 12 h 15** **Le cas des pays où le taux d'emploi des seniors est élevé ou en forte hausse**
- 11 h 00 – 11 h 20 L'emploi des 50 ans et plus : expériences de pays du G7 et perspectives
Line Vreven, Directrice des affaires internationales, AARP
- 11 h 20 – 12 h 15 L'expérience des pays européens ayant réussi en matière d'emploi des seniors
Gérard Cornilleau et Henri Sterdyniak, économistes à l'OFCE
- 12 h 15 – 12 h 30** **L'emploi des seniors vu d'un groupe international**
Yves Le Petitcorps, Directeur des ressources humaines de la Direction des systèmes d'information, Air France
- 12 h 30 – 13 h 00** **Débat avec la salle**
- 13 h 00 – 13 h 15** **Clôture**
Raphaël Hadas-Lebel, Président du Conseil d'orientation des retraites

Avant-propos

Ce dossier a été réalisé, à partir de travaux divers, par le secrétariat général du Conseil d'orientation pour l'emploi et le secrétariat général du Conseil d'orientation des retraites. Il présente un certain nombre d'informations nécessaires à la compréhension des enjeux du vieillissement démographique et du maintien dans l'emploi des seniors, sans toutefois prétendre à l'exhaustivité.

Nous tenons à remercier les personnes qui nous ont aidés à le réaliser, en particulier l'IRDES (Claire Barangé et Thierry Debrand) et le CREAPT (Serge Volkoff).

Introduction

Comme le rappelle le Conseil d'orientation des retraites dans son cinquième rapport qu'il vient de rendre public (« Retraites : 20 fiches d'actualisation pour le rendez-vous de 2008 », 21 novembre 2007), « *la faiblesse relative des taux d'emploi, en particulier ceux des seniors, handicape le système de retraite français pour au moins trois raisons :*

- *un niveau insuffisant d'emploi prive les régimes de retraite de cotisations supplémentaires ;*
- *un chômage élevé rend plus difficile d'envisager, comme il l'avait été en 2003, la possibilité de hausses de cotisations à l'assurance vieillesse en contrepartie de baisses de cotisations à l'assurance chômage ;*
- *enfin, l'existence de fréquentes situations d'inactivité avant même la retraite (préretraites, chômage avec dispenses de recherche d'emploi...) ne facilite pas l'allongement de la durée d'activité sur lequel repose la réforme de 2003, pèse sur sa crédibilité et peut avoir un effet minorant sur le montant des pensions. »*

Dès son premier rapport, en décembre 2001, le Conseil d'orientation des retraites a considéré que le relèvement des taux d'emploi des seniors devait constituer un axe essentiel d'une politique des retraites et a ainsi contribué à l'émergence de cette question dans le débat public.

La loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites a tenu compte de cette orientation dans plusieurs de ses dispositions. Elle a été suivie de la négociation de l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 dont le Plan national d'action pour l'emploi des seniors (2006-2010) a intégré les dispositions.

Avec un taux d'emploi de 37,8 % pour les 55-64 ans en 2005, la France se situe très en dessous de la moyenne européenne – 42,5 % – et loin de la cible de 50 % en 2010 fixée au niveau communautaire.

Certains pays affichent en revanche un taux d'emploi des seniors d'ores et déjà bien supérieur à l'objectif européen pour 2010 et d'autres ont réussi à augmenter de manière très significative au cours des dernières années la proportion de leurs seniors en emploi.

Dès lors, l'analyse précise des raisons qui ont pu contribuer à ces bonnes performances, 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, peut être riche d'enseignements pour la France. Il est également utile de repérer les limites éventuelles de ces politiques.

Le colloque vise à éclairer le sujet à travers l'exemple de pays, en Europe et ailleurs, dans lesquels la part des seniors en emploi est élevée ou en forte progression. Il est l'occasion de présenter les principales conclusions d'un rapport que l'Observatoire français des conjonctures économiques (OFCE) vient de réaliser pour le Conseil d'orientation des retraites sur le sujet : « Étude comparative sur les pays européens ayant un taux d'emploi des seniors élevé ».

Le dossier comprend quatre parties. La première fait le point sur l'évolution de la démographie et de la population active en Europe. La seconde présente les stratégies pour l'emploi, en particulier pour l'emploi des seniors. La troisième décrit l'évolution des taux d'emploi des seniors et des sorties d'activité. Enfin, la quatrième traite « l'employabilité » des seniors qui renvoie, en particulier, aux questions de formation, de conditions de travail et de santé.

I - Les évolutions de la démographie et de la population active

1. - Les évolutions démographiques en Europe¹

Plusieurs phénomènes, d'ampleur variable selon les pays, caractérisent la situation démographique en Europe :

- un taux de fécondité faible, en dessous du taux de remplacement de 2,1 enfants par femme nécessaire pour stabiliser la taille de la population² ;
- l'arrivée à l'âge de la retraite des générations nombreuses du *baby-boom* qui augmente la proportion des personnes âgées au sein de la population ;
- l'accroissement régulier de l'espérance de vie qui a pour conséquence d'allonger la durée de vie à la retraite.

Ces différentes évolutions engendrent une modification sans précédent de la structure démographique de l'Europe avec un poids croissant des personnes de 60 ans et plus et une moindre part de la population en âge de travailler.

1.1. - Les principales tendances démographiques constatées en Europe en 2004

Au 1^{er} janvier 2004, la population de l'Union européenne à quinze membres s'élevait à près de 385 millions d'habitants. Les cinq pays les plus peuplés (Allemagne, France, Royaume-Uni, Italie, Espagne) regroupaient près de 80 % de la population de l'Europe des quinze. Avec l'élargissement de l'Union européenne à dix nouveaux membres en mai 2004, l'Europe des vingt-cinq comptait 459 millions d'habitants en 2004.

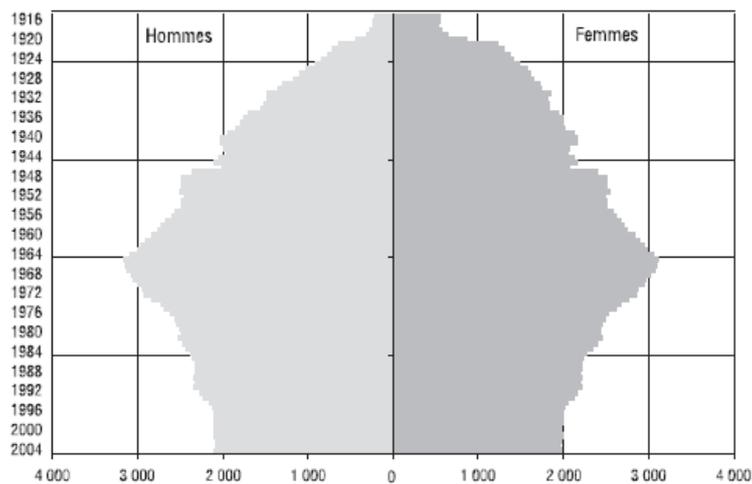
La forme générale de la pyramide des âges de l'Europe des quinze est marquée par l'histoire du XX^{ième} siècle : baisse brutale de la natalité lors de la guerre de 1939-1945, suivie d'un *baby-boom* dont la chronologie et l'ampleur sont variables selon les pays³, baisse puis stabilité des naissances dans tous les pays d'Europe depuis le début des années 1970 environ.

¹ Cette sous-partie est principalement la reprise partielle d'un travail d'analyse et de synthèse réalisé par Julie Couhin, "*Évolutions démographiques et emploi des seniors en Europe*", in *Retraite et société* 2007/1 n°50, p.198-223. L'article se fonde sur les données d'Eurostat disponibles pour les pays qui composent l'UE-15, avec une présentation des données pour chacun des quinze pays (lorsque cela est possible) et de la moyenne qui se dégage pour l'UE-25.

² Hors effet de l'immigration.

³ Des années 1946 à 1970.

Pyramide des âges de l'Europe des quinze en 2004 (en milliers)



Source : Eurostat.

Ainsi, lorsque les générations issues du *baby-boom* partiront à la retraite, la forme initiale de la pyramide sera presque inversée : la proportion de personnes âgées augmentera fortement, en déformant le haut de la pyramide, et la part des personnes d'âge actif au sein de la population totale diminuera. Ce phénomène sera d'autant plus marqué que l'espérance de vie à 60 ans sera élevée.

Sous l'effet de deux mouvements (mouvement naturel et mouvement migratoire), la population de l'Union s'accroît dans la plupart des pays membres⁴ mais elle vieillit, à la fois par le bas de la pyramide des âges en raison de la faiblesse du taux de fécondité et par le haut sous l'effet de la progression de l'espérance de vie à 60 ans.

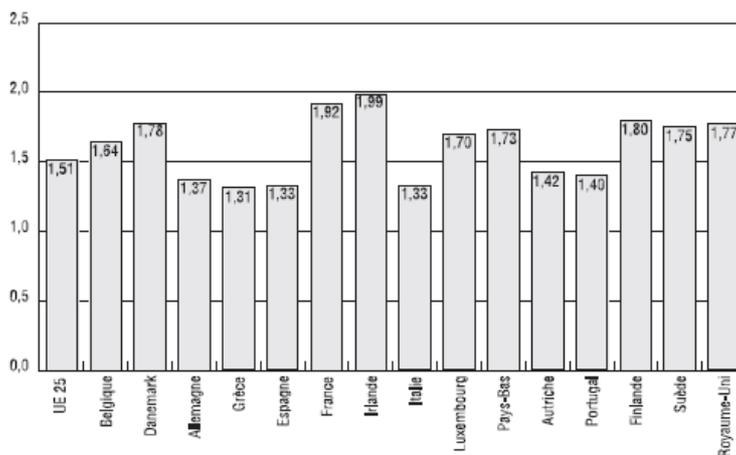
Le vieillissement de la population européenne par le bas de la pyramide des âges

L'indicateur conjoncturel de fécondité (ICF)⁵ de la plupart des pays de l'UE-25 était, en 2004, inférieur au seuil de renouvellement des générations de 2,1 enfants par femme.

⁴ Compte tenu du déficit du mouvement naturel, la croissance de la population européenne repose actuellement essentiellement sur le solde migratoire, sauf en France et aux Pays-Bas où la population augmente principalement grâce au mouvement naturel.

⁵ L'indicateur conjoncturel de fécondité représente le nombre d'enfants qu'aurait une femme au cours de sa vie féconde, si les taux de natalité observés l'année considérée, à chaque âge, demeuraient inchangés.

Indicateur conjoncturel de fécondité en 2004



Source: Eurostat.

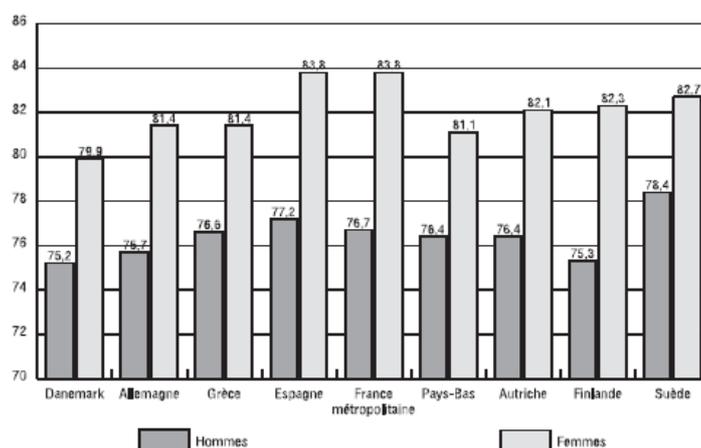
La fécondité de la France (1,92 enfant par femme en 2004) se positionne au deuxième rang de l'UE-15, derrière celle de l'Irlande (1,99 enfant par femme).

Les autres pays de l'UE-15 se scindent en deux groupes bien distincts : les pays dont l'ICF est compris entre 1,7 et 1,8 enfant par femme (Luxembourg, Pays-Bas, Royaume-Uni, Suède, Danemark et Finlande) ; les pays avec un ICF inférieur à 1,5 enfant par femme (Grèce, Espagne, Italie, Allemagne, Autriche et Portugal)⁶.

Un vieillissement de la population par le haut de la pyramide des âges

Parallèlement à la faiblesse du taux de fécondité, l'espérance de vie à la naissance continue de progresser. En 2004, les femmes vivent en moyenne 82,1 années, soit 5,6 années de plus que les hommes qui ont une espérance de vie à la naissance moyenne de 76,4 ans.

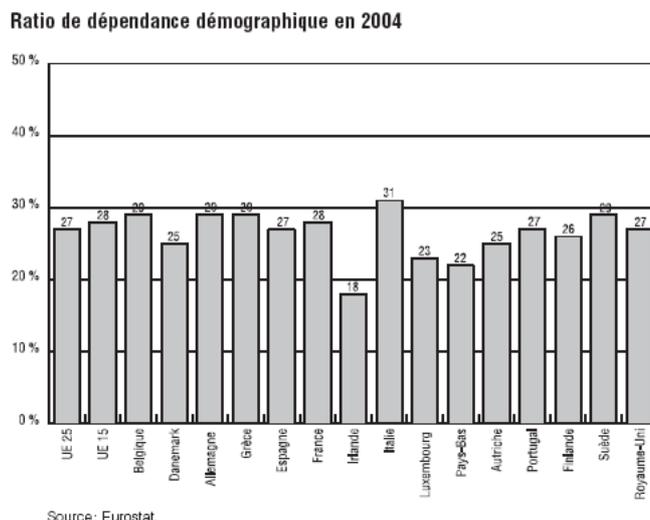
Espérance de vie à la naissance en 2004 (en années)



Source: Eurostat.

⁶ Seul un pays se situe entre ces deux groupes : la Belgique, avec 1,64 enfant par femme.

Ces évolutions se traduisent par un ratio de dépendance démographique⁷ élevé dans la plupart des pays européens (28 % en moyenne dans l'UE-15), en progression aujourd'hui sous l'effet du *papy boom*.



Le ratio de dépendance démographique le plus élevé est observé en Italie (31%, soit un peu plus de 3 personnes de plus de 65 ans pour 10 personnes âgées de 20 à 64 ans), le plus faible en Irlande (18 %). Tous les autres pays affichent un ratio des plus de 65 ans à la population des 20-64 ans compris entre 22 % et 29 %.

1.2. - La situation démographique européenne en projection

Sur la base des tendances observées par le passé, Eurostat a élaboré des projections de population à l'horizon 2050 pour chacun des quinze membres de l'Union européenne.

⁷ Le ratio de dépendance démographique, qui rapporte le nombre de personnes de 65 ans et plus au nombre de personnes de 20 à 64 ans, est un bon indicateur de la structure démographique d'un pays. Plus ce ratio est faible, plus le poids de la population en âge de travailler est important relativement aux plus de 65 ans.

Les hypothèses des projections de l'UE

Ces projections sont fondées sur un ensemble d'hypothèses en matière de fécondité, de mortalité et de migration.

En matière de fécondité, la projection suppose une poursuite du décalage de l'âge de procréation, mouvement plus ou moins avancé selon les pays. Dans les pays où ce mouvement est le plus avancé, le taux de fécondité devrait peu évoluer. Dans les pays du sud de l'Europe, qui sont dans une phase intermédiaire, le taux de fécondité devrait remonter rapidement. Dans les autres pays, et notamment les pays récemment entrés dans l'UE, le taux de fécondité pourrait dans un premier temps diminuer avant de connaître une phase d'augmentation. Dans tous les pays, le taux resterait en deçà du seuil de remplacement des générations (2,1). Dans le scénario « de base », le taux pour l'ensemble des pays convergerait vers 1,6.

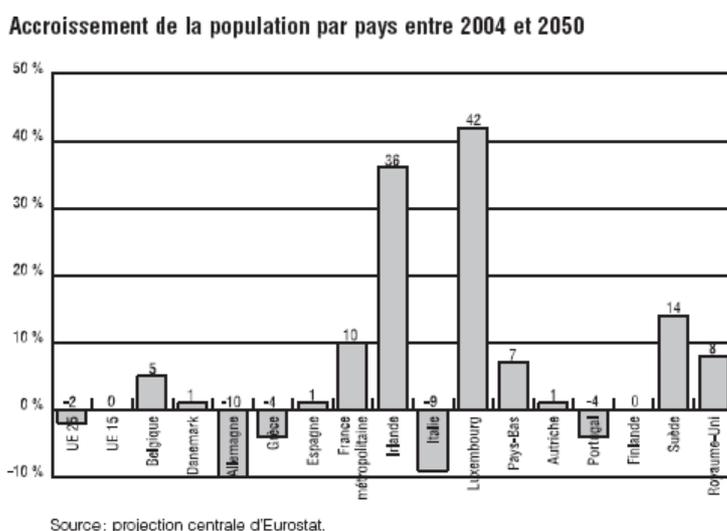
En ce qui concerne la mortalité, l'espérance de vie dans l'UE-25 devrait continuer à augmenter principalement aux âges élevés tant pour les hommes que pour les femmes, et les écarts d'espérance de vie entre les sexes continueraient de diminuer.

Enfin, en matière de migration, la zone de l'UE-25 accueillera un excédent d'environ 40 millions de migrants sur l'ensemble de la période 2004-2050 dans l'hypothèse « de base », essentiellement dans les pays de l'UE à 15.

Compte tenu des hypothèses retenues, deux phénomènes caractérisent les évolutions de la population européenne sur la période de projection : la population de l'UE-15 devrait diminuer⁸ et son vieillissement s'accroître dans les cinquante prochaines années.

La population européenne diminuerait entre 2004 et 2050

Entre 2004 et 2050, la population de l'UE-25 diminuerait de 2 % (soit une perte de 7 millions d'habitants), les évolutions étant cependant contrastées selon les pays.



Parmi les cinq pays les plus peuplés d'Europe, seuls le Royaume-Uni et la France enregistreraient un accroissement de leur population (de respectivement 8 % et 10 % entre

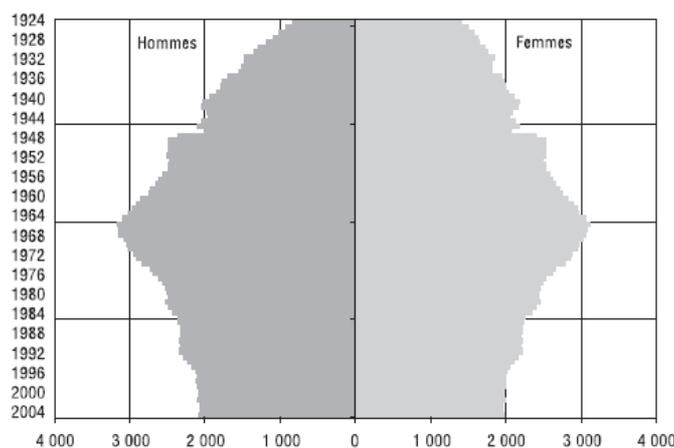
⁸ Avec des évolutions différenciées par pays selon les hypothèses retenues concernant l'accroissement naturel et le solde migratoire.

2004 et 2050). Dans les autres pays les plus peuplés (Allemagne, Italie et Espagne), la population serait, en 2050, inférieure ou égale à celle de 2004. Les autres pays enregistreraient plutôt un accroissement de leur population à l'horizon 2050, mais qui ne compenserait pas la baisse démographique des pays cités ci-dessus. Parmi ces pays, le Luxembourg et l'Irlande enregistreraient les plus importantes hausses de population entre 2004 et 2050 avec respectivement 42 % et 36 % d'augmentation.

Un vieillissement de la population européenne en projection

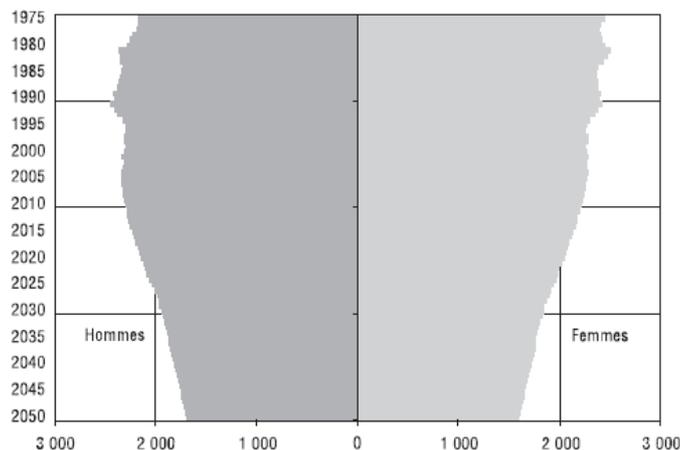
La pyramide des âges au cours des cinquante années à venir pour l'UE-15 serait largement modifiée. La forme générale de la pyramide se déformerait par le haut et par le bas, résultat du double vieillissement démographique de la population (fécondité et mortalité faibles).

Pyramide des âges de l'Europe des quinze en 2004 (en milliers)



Source: projection centrale d'Eurostat.

Pyramide des âges de l'Europe des quinze en 2050 (en milliers)

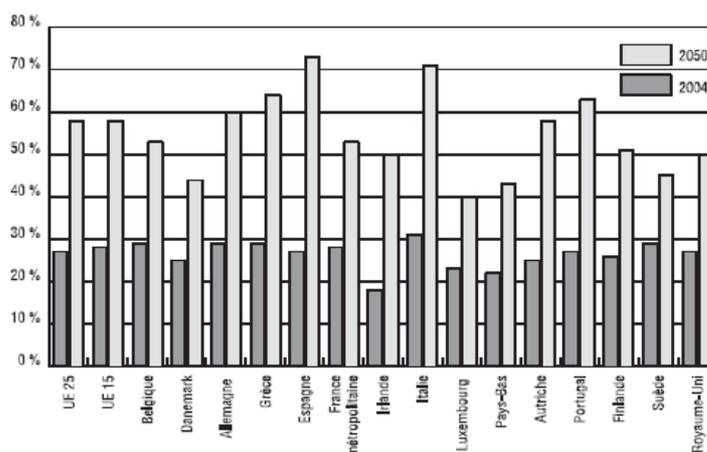


Source: projection centrale d'Eurostat.

Dans ces projections, au déficit démographique (en raison d'une hypothèse de maintien d'une fécondité faible en projection) s'ajoute une augmentation de la part des plus âgés, tant pour les hommes que pour les femmes, en raison de l'arrivée à l'âge de la retraite des nombreuses générations de l'après-guerre et de l'allongement de l'espérance de vie. Cette déformation de la pyramide par le haut est très nette : la proportion des seniors de plus de 80 ans devrait tripler en cinquante ans, passant de 4,2 % en 2004 à près de 12 % en 2050.

Le ratio de dépendance démographique devrait à peu près doubler entre 2004 et 2050 dans l'ensemble des pays européens. Il passerait, pour l'UE-15, de 28 % en 2004 à 58 % en 2050. Ainsi, s'il n'y a en 2004 qu'une personne âgée de 65 ans ou plus pour 3,6 personnes en âge de travailler, il devrait y en avoir une pour un peu moins de deux en 2050. Il est à noter que, toutes choses égales par ailleurs, l'augmentation du ratio de dépendance démographique contribue à détériorer la situation financière des régimes de retraite par répartition.

Ratio de dépendance démographique en projection entre 2004 et 2050



Source : projection centrale d'Eurostat.

Une diminution de la population en âge de travailler

La persistance d'un faible taux de fécondité est à l'origine de la diminution attendue de la population en âge de travailler. Dans l'Union européenne à quinze membres, la part de la classe d'âge de 20 à 64 ans dans l'ensemble de la population passerait de 61 % en 2004 à 52 % en 2050.

1.3. - Des évolutions qui s'inscrivent dans un contexte de vieillissement de la population mondiale

Selon la « Révision 2006 »⁹ des estimations et projections démographiques officielles des Nations-Unies, la population mondiale continue de croître et pourrait dépasser 9 milliards d'habitants d'ici à 2050. Cette augmentation serait principalement imputable aux pays les moins développés, dont le nombre d'habitants s'établirait à 7,9 milliards en 2050, contre 5,4 milliards aujourd'hui. En revanche, la population des régions plus développées resterait la même, avec 1,2 milliard d'habitants.

En raison de la baisse du taux de fécondité et de l'allongement de l'espérance de vie, les populations d'un nombre croissant de pays vieilliront rapidement. Entre 2005 et 2050, l'augmentation du nombre des personnes de plus de 60 représenterait la moitié de la croissance démographique mondiale. Dans le même temps, le nombre des enfants de moins de 15 ans diminuerait légèrement. En outre, dans les pays les plus développés, la population âgée de 60 ans et plus serait multiplié par 1,66, atteignant 406 millions en 2050 contre 245 millions en 2005, alors que le nombre des moins de 60 ans passerait dans le même temps de 971 millions à 839 millions.

⁹ Source : "Révision 2006", rapport de l'ONU publié le 13 mars 2007.

Ces estimations reposent sur la poursuite d'une baisse du taux de fécondité dans les pays en développement. Selon la « Révision 2006 », le taux de fécondité de l'ensemble des pays les moins développés, de 2,75 enfants par femme pour la période 2005-2010, devrait tomber à 2,05 enfants au cours de la période 2045-2050. Cette baisse serait plus forte encore au sein du groupe des 50 pays les moins développés, où le taux de fécondité passerait dans le même temps de 4,63 enfants à 2,5 enfants par femme.

Projections de population mondiale par l'ONU

	2005	2010	2020	2030	2040	2050
Milliards d'individus	6,7	6,9	7,6	8,3	8,8	9,2
Âge moyen	28,0 ans	29,2 ans	31,5 ans	34,0 ans	36,3 ans	38,1 ans
Part des 60 ans et plus dans la population totale	10,3 %	11,1 %	13,5 %	16,6 %	19,1 %	21,8 %
Part des 65 ans et plus dans la population totale	7,3 %	7,7 %	9,4 %	11,7 %	14,3 %	16,2 %

Source : ONU 2007(scénario central).

2. - La démographie française : les nouvelles projections de population totale et de population active de l'INSEE¹⁰

L'INSEE a publié à l'été 2006 de nouvelles projections de population totale et de population active à l'horizon 2050, qui prennent en compte notamment les évolutions démographiques récentes.

2.1. - Les hypothèses démographiques

L'INSEE a revu ses hypothèses centrales de fécondité, de mortalité et de flux migratoires. Comme pour les projections précédentes, des variantes ont été élaborées par l'INSEE. Les hypothèses centrales sont décrites ici avant de présenter la nouvelle composition par âge de la population.

a) La fécondité

Selon le nouveau scénario central de l'INSEE, l'indice conjoncturel de fécondité s'établirait à 1,9 enfant par femme sur toute la période projetée, contre 1,8 enfant précédemment. Cette révision à la hausse résulte du redressement de la fécondité observé au cours des années récentes : l'indice conjoncturel de fécondité retenu actuellement correspond à la moyenne des années 2000-2005, alors que l'hypothèse des précédentes projections correspondait à la moyenne des années 1977-1998.

L'âge moyen à la maternité augmenterait sur plus longue période que dans les anciennes projections (hausse de l'âge moyen à la maternité jusqu'à 30 ans en 2010, alors que dans les anciennes projections l'âge moyen augmentait seulement jusqu'en 2005 dans les anciennes projections). La descendance finale des femmes est revue en hausse.

¹⁰ Cette sous-partie reprend partiellement un document préparé pour la séance plénière du COR du 25 octobre 2006.

Comme ces évolutions sont incertaines, deux variantes ont été retenues par rapport à l'hypothèse centrale : dans l'hypothèse basse, l'indice conjoncturel de fécondité se réduirait progressivement à 1,7 enfant par femme à l'horizon 2010 et se maintiendrait ensuite à ce niveau ; dans l'hypothèse haute, il progresserait à 2,1 enfants en 2010 et n'évoluerait plus ensuite. L'âge moyen à la maternité est le même dans les trois scénarios.

b) La mortalité

Dans les nouvelles projections de l'INSEE, la mortalité est supposée continuer de baisser, à un rythme plus faible cependant que dans les projections précédentes. Ce choix est fondé sur le fait que la tendance à la baisse de la mortalité s'est infléchie au cours des 15 dernières années. Le rythme de baisse de la mortalité retenu est celui qui a été observé au cours des 15 dernières années contre les 30 dernières années dans les projections antérieures (1988-2002 actuellement et 1967-1997 antérieurement). C'est l'espérance de vie des femmes à la naissance qui est la plus révisée en 2050 (89 ans contre 91 ans antérieurement), celle des hommes n'étant révisée à la baisse que d'une demie année (83,8 ans contre 84,3 ans précédemment).

Dans ces conditions, l'écart d'espérance de vie à la naissance entre les hommes et les femmes se réduirait davantage qu'auparavant entre le début et la fin de la projection. Il était de 7,5 ans en 2000 et passerait à 5,2 ans en 2050 (contre 6,7 ans dans les anciennes projections).

Comme pour la fécondité, deux variantes encadrant le scénario central ont été élaborées. La variante basse repose sur l'hypothèse que les progrès constatés au cours des 15 dernières années ralentiraient. La variante haute retient des gains plus élevés, surtout après 80 ans. Les espérances de vie à la naissance se situent, en variante, 2,5 ans au dessus et en dessous de l'hypothèse centrale en 2050, pour les hommes et les femmes.

c) Les migrations

Dans son scénario central, l'INSEE retient maintenant un solde migratoire de 100 000 personnes par an, contre 50 000 personnes dans les projections précédentes. Cette hypothèse correspond au niveau moyen des années 2004 et 2005, qui est supérieur à celui des années 1990, sur lequel reposait la précédente hypothèse.

Les variantes retenues encadrent l'hypothèse centrale avec un écart de 50 000 personnes : le solde serait de 50 000 personnes dans l'hypothèse basse et de 150 000 dans l'hypothèse haute.

d) La modification de la composition par âge de la population

La composition par âge de la population est assez nettement modifiée par ces changements d'hypothèses démographiques. Ceux-ci affectent davantage la population en âge de travailler que celle qui est potentiellement en retraite.

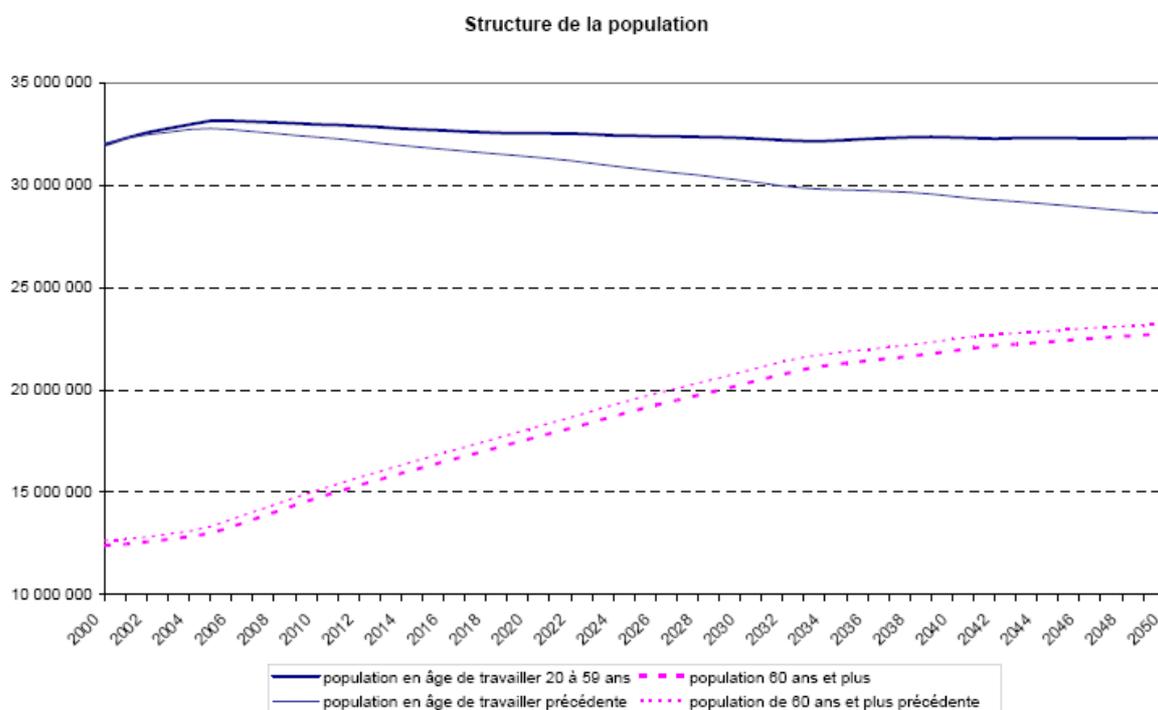
La population en âge de travailler¹¹ atteindrait son maximum de la période en 2006 comme dans les précédentes projections, mais ce maximum est plus élevé dans le présent exercice (33,1 millions contre 32,7 millions). Elle diminuerait de façon très peu marquée entre 2006 et 2050, puisqu'elle ne perdrait que 800 000 personnes environ entre les deux dates. Dans les

¹¹ Définie comme la population âgée de 20 à 59 ans.

projections précédentes, le recul de l'effectif de la population en âge de travailler était très marqué (-4,1 millions de personnes entre 2006 et 2050). En 2050, la population en âge de travailler est maintenant estimée à 32,3 millions de personnes contre 28,6 millions précédemment.

La révision affectant la population âgée de 60 ans et plus est beaucoup plus modeste : en 2050, l'effet de la mortalité plus élevée que dans les anciennes projections est presque compensé par l'impact des révisions en matière d'immigration, qui augmentent l'effectif de la population.

Malgré ces révisions, le diagnostic d'une population âgée dont l'effectif augmenterait fortement entre 2006 et 2050 est conservé. Les personnes âgées de 60 ans et plus seraient au nombre de 22,7 millions en 2050 contre 13,3 millions en 2006. On observerait toujours un infléchissement de cette croissance vers 2035.



Source : INSEE, calcul COR.

L'évolution du ratio de dépendance démographique, rapport entre les effectifs des personnes plus âgées et ceux de la population en âge de travailler, fournit un éclairage complémentaire.

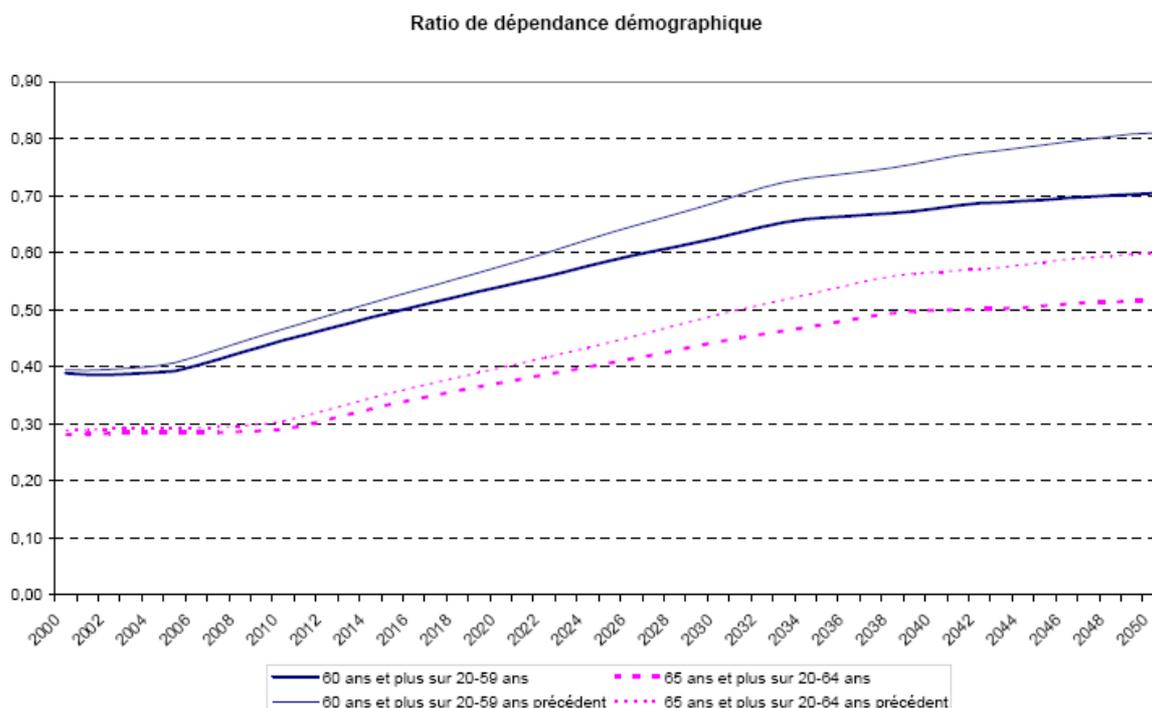
En 2006, on compte 40 personnes de 60 ans et plus pour 100 personnes de 20 à 59 ans. À partir de cette date, ce ratio, stable auparavant, s'élèverait rapidement pour atteindre en 2035 66 personnes de 60 ans et plus pour 100 personnes de 20 à 59 ans. La hausse se poursuivrait ensuite plus lentement : en 2050, il y aurait 70 personnes de 60 ans et plus pour 100 personnes âgées de 20 à 59 ans.

L'écart avec les précédentes projections est sensible. En effet, précédemment, la hausse de ce ratio était plus rapide entre 2006 et 2035 comme entre 2035 et 2050. En 2050, on aurait compté 81 personnes âgées pour 100 personnes en âge de travailler. Toutes les variantes étudiées dans les précédentes projections aboutissaient à un poids de l'effectif des personnes âgées relativement aux personnes en âge de travailler supérieur à celui qui est actuellement

estimé dans le scénario central de l'INSEE. En effet, celui-ci combine plusieurs hypothèses plus favorables.

Le diagnostic n'est pas modifié si l'on utilise une définition plus large de la population en âge de travailler : il y aurait 52 personnes de 65 ans et plus pour 100 personnes de 20 à 64 ans en 2050, contre 28 en 2006, ce qui correspond aussi à une progression atténuée par rapport aux anciennes estimations.

Au total, le vieillissement de la population, au sens de la progression du ratio de dépendance démographique, n'est pas remis en cause ; il serait simplement plus modéré.



Source : INSEE, calculs COR.

Sous les hypothèses du scénario central de l'INSEE, la population totale de la France métropolitaine s'établirait à 70 millions en 2050 contre 60,7 millions en 2005. Pour 2050, cette nouvelle estimation présente un écart avec la précédente de 5,5 millions de personnes : dans l'exercice antérieur, la population avait été estimée à 64,5 millions de personnes à cette date.

2.2. - Les hypothèses d'activité

On a vu plus haut que l'estimation de la population en âge de travailler a été significativement revue en hausse, ce qui effaçait quasiment le recul précédemment inscrit à partir de 2006. On décrit ici l'évolution des taux d'activité, en particulier pour les seniors, résultant des nouvelles projections de l'INSEE. Les conséquences en termes de population active sont ensuite présentées.

a) Les taux d'activité

Les nouvelles projections de population active de l'INSEE reposent sur de nouvelles estimations des taux d'activité par sexe et classe d'âge. Celles-ci étaient rendues nécessaires,

notamment parce que les anciennes avaient été élaborées avant la réforme des retraites de 2003. L'impact de cette réforme a donc été intégré et celui de la réforme de 1993 a été réestimé. Les nouvelles estimations ont montré que l'effet du taux de chômage sur la population active, selon lequel une baisse du chômage conduirait à une hausse de la population active, n'était pas identifiable. En conséquence, le niveau du taux de chômage n'a pas d'impact sur l'estimation actuelle de la population active.

L'INSEE a établi ses nouvelles projections en se fondant sur les évaluations de son modèle Destinie en ce qui concerne le comportement de départ en retraite à la suite des réformes de 1993 et 2003. Le scénario central de l'INSEE correspond à la prise en compte de 100 % des effets de Destinie pour les deux réformes. Une variante a été établie en supposant que l'effet des réformes des retraites correspondrait à la moitié des effets de Destinie.

L'INSEE a réalisé un certain nombre de variantes, en plus de celle concernant les réformes des retraites. Trois types de variantes sont fournis. Les variantes « activité haute » et « activité basse » visent à évaluer l'effet de l'incertitude statistique sur la population active, à contexte institutionnel inchangé. Les variantes « activité féminine haute », « activité haute des seniors » et « activité haute des jeunes » supposent que le contexte socio-économique et institutionnel est en partie modifié. Enfin, des variantes ont été élaborées en se fondant sur les variantes des projections démographiques (fécondité haute et basse, migration haute et basse).

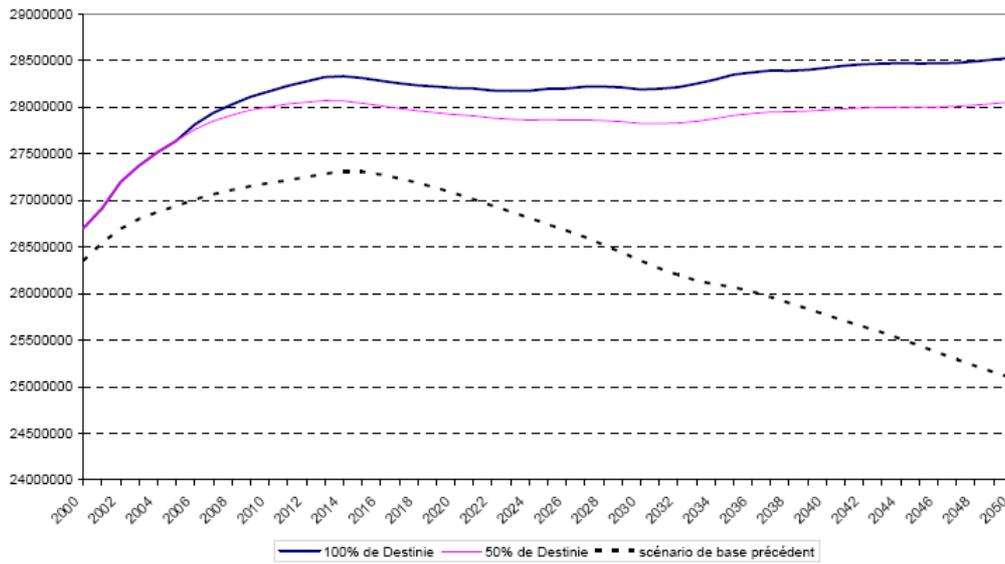
b) L'évolution de la population active

On ne présente ici que les évolutions du scénario central de l'INSEE avec 100 % des effets de Destinie et de la variante avec 50 % de ces effets.

Dans les deux scénarios, la population active (constituée des personnes employées et des personnes au chômage) augmenterait, comme dans les précédentes projections, jusque vers 2015, mais à un rythme plus rapide en raison essentiellement des révisions démographiques. En 2005, 27,6 millions de personnes étaient actives (au sens du BIT) et il y en aurait 400 000 de plus en 2015 selon la variante « 50 % de Destinie » et près de 700 000 de plus selon le scénario « 100 % de Destinie ».

Par la suite, la population active serait quasiment stable, avec des aléas à la hausse et à la baisse, jusqu'à la fin de la période de projection alors qu'elle reculait sensiblement auparavant. La population active progresserait, entre 2005 et 2050, de près de 400 000 personnes dans la variante « 50 % de Destinie » et de près de 900 000 dans le scénario « 100 % de Destinie », contre un recul de près de 2 millions de personnes dans l'ancien exercice. Cet important changement de perspective provient aussi de la modification des projections démographiques.

Population active



Source : INSEE, COR.

L'écart de niveau de la population active en 2000 s'explique par un écart touchant le niveau de la population en âge de travailler et le taux d'activité moyen, plus élevés dans les nouvelles projections de l'INSEE.

II - Les stratégies pour l'emploi

1. - Les stratégies pour l'emploi de l'OCDE et de l'Union européenne

L'OCDE et l'Union européenne ont regroupé au sein de « stratégies pour l'emploi » leurs orientations et recommandations en vue d'améliorer les performances des pays membres en matière d'emploi. Parmi les mesures préconisées, certaines concernent spécifiquement l'emploi des seniors, dans un contexte de vieillissement de la population commun à l'ensemble des pays industrialisés. Le principal objectif visé est l'augmentation du taux d'emploi des seniors, par diverses incitations à l'allongement de la vie professionnelle.

1.1. - La stratégie de l'OCDE pour l'emploi

Dans un contexte de chômage élevé et persistant, l'OCDE avait réalisé en 1994 un diagnostic sur les causes des mauvaises performances des marchés du travail, qu'elle avait accompagné d'une première stratégie pour l'emploi, ensemble de recommandations déclinées en près de 70 recommandations détaillées à l'intention des gouvernements¹².

Plus de dix ans après son lancement, l'OCDE a révisé en 2006 sa stratégie pour l'emploi¹³, pour tenir compte des nouveaux défis auxquels sont confrontés les pays de l'OCDE, comme le vieillissement de la population ou la mondialisation.

La stratégie pour l'emploi révisée comporte désormais quatre piliers, assortis chacun d'un ensemble de mesures détaillées pour atteindre les résultats visés. Ces quatre piliers sont les suivants :

- a) élaborer une politique macro-économique appropriée (faible inflation, viabilité des finances publiques, amortissement des chocs) ;
- b) supprimer les entraves à l'activité et à la recherche d'emploi (renforcement de l'accompagnement des demandeurs d'emploi ; limitation des possibilités de retrait d'activité, notamment par les préretraites ou les pensions d'invalidité ; développement des aides aux familles ; incitations financières à la reprise d'un emploi) ;
- c) s'attaquer aux aspects des marchés du travail et de biens et services qui font obstacle à la demande de main-d'œuvre (adaptation des salaires et du coût du travail aux évolutions du marché du travail ; renforcement de la concurrence sur les marchés des biens et services ; facilitation de l'aménagement du temps de travail ; adaptation de la législation sur la protection de l'emploi pour assurer conjointement le dynamisme du marché du travail et la sécurité des travailleurs ; lutte contre l'emploi dissimulé) ;
- d) promouvoir le développement des qualifications et des compétences des travailleurs (formation initiale et formation continue).

Les recommandations spécifiques qui concernent les seniors visent à augmenter leur taux d'activité. L'OCDE souligne, pour la plupart des pays membres, la faiblesse de l'avantage

¹² Les recommandations formulées s'articulaient autour de neuf grands axes, parmi lesquels les politiques actives du marché du travail et le développement des qualifications et des compétences.

¹³ "Perspectives de l'emploi de l'OCDE : stimuler l'emploi et les revenus", OCDE 2006.

financier à poursuivre son activité dès lors que l'on peut accéder aux dispositifs de retrait d'activité, notamment les préretraites. Elle estime que ces dispositifs sont à l'origine de nombreuses sorties prématurées du marché du travail. L'organisation considère que l'emploi des salariés âgés devrait être encouragé par la suppression des incitations à la cessation anticipée d'activité.

L'OCDE a consacré en 2005 un rapport spécifique à l'emploi des seniors en France. Des propositions détaillées y figurent. Outre la réduction des dispositifs de préretraite et la réforme de la dispense de recherche d'emploi, l'OCDE suggère de rendre la retraite progressive plus attractive et de promouvoir les possibilités de bénéficier de la surcote ; elle invite également à revoir les normes salariales, qui lient trop étroitement le salaire à l'ancienneté, et à diffuser les bonnes pratiques en entreprises pour offrir des emplois de qualité aux seniors ; enfin, elle recommande de développer les actions de formation continue et d'accompagnement des chômeurs de plus de 50 ans et d'améliorer les conditions de travail.

1.2. - La stratégie européenne pour l'emploi

La stratégie européenne pour l'emploi, qui se décline en un ensemble de lignes directrices et de recommandations aux États membres, a été initiée par le traité d'Amsterdam en 1997. Elle était, à l'origine, organisée autour de quatre piliers :

- « l'employabilité » ;
- le développement de l'esprit d'entreprise ;
- l'amélioration de la capacité d'adaptation des entreprises et de leurs salariés ;
- enfin le renforcement des politiques d'égalité des chances.

Lors du Conseil de Lisbonne en 2000, des objectifs ambitieux en matière de taux d'emploi ont été fixés à l'horizon 2010 : porter de 61 % à 70 % le taux moyen d'emploi de la population âgée de 15 à 64 ans, avec une progression du taux de participation des femmes au marché de travail de 51 % à 60 %, et la nécessité d'encourager les salariés âgés à rester actifs. En mars 2001, le Conseil de Stockholm a ajouté des objectifs intermédiaires, à l'horizon 2005, d'augmentation du taux d'emploi global à 67% et du taux d'emploi des femmes à 57 %, et un objectif supplémentaire de 50 % pour le taux d'emploi des travailleurs âgés (55-64 ans) d'ici 2010. Un an plus tard, le Conseil européen de Barcelone a conclu « à la nécessité d'ici 2010 d'augmenter progressivement de cinq ans l'âge moyen effectif auquel cesse l'activité professionnelle ».

En janvier 2003, la Commission européenne a remplacé la structure en quatre piliers par une organisation autour de trois objectifs fondamentaux reflétant « l'équilibre » de Lisbonne :

- *le plein emploi* comme condition nécessaire de la croissance économique de l'Union européenne et de la pérennité des systèmes de protection sociale par des mesures afférentes à l'offre et à la demande de travail ;
- *la qualité et la productivité du travail* comme moyen d'influer sur la décision d'accéder au marché du travail ou de se maintenir sur le marché du travail par une rémunération et des conditions de travail satisfaisantes, la santé et la sécurité sur le lieu de travail, les possibilités d'organisation flexible du travail et d'aménagement des horaires de travail, et l'investissement continu dans le capital humain ;
- *la cohésion et un marché du travail favorisant l'insertion* afin de réduire les disparités, socio-économiques ou régionales, en matière d'accès au marché du travail.

Un bilan de la stratégie de Lisbonne a été réalisé à mi-parcours en 2004. Les taux atteints à cette date se sont révélés nettement inférieurs aux objectifs. Selon le rapport conjoint de la Commission et du Conseil de 2005/2006, le taux d'emploi global de l'Union atteignait 63,3 % en 2004, celui des femmes 55,7 % et celui des personnes âgées 41 %.

Au vu de ces résultats décevants, le Conseil européen de mars 2005 a procédé à une révision de la stratégie européenne pour l'emploi, visant à relancer la stratégie de Lisbonne.

Les orientations européennes en matière de politique de l'emploi s'organisent autour de trois priorités :

- attirer et retenir un plus grand nombre de personnes sur le marché du travail, augmenter l'offre de main-d'œuvre et moderniser les systèmes de protection sociale ;
- améliorer la capacité d'adaptation des travailleurs et des entreprises ;
- investir davantage dans le capital humain en améliorant l'éducation et les compétences.

Huit lignes directrices ont été retenues, pour la période 2005-2008 :

- appliquer des politiques de l'emploi visant à atteindre le plein emploi, à améliorer la qualité et la productivité du travail et à renforcer la cohésion sociale et territoriale ;
- favoriser une approche fondée sur le cycle de vie à l'égard du travail ;
- assurer des marchés du travail qui favorisent l'insertion, renforcer l'attrait des emplois et rendre le travail financièrement attrayant pour les demandeurs d'emploi, y compris les personnes défavorisées et les personnes inactives ;
- améliorer la réponse aux besoins du marché du travail ;
- favoriser la flexibilité en la conciliant avec la sécurité de l'emploi et réduire la segmentation du marché du travail, en tenant dûment compte du rôle des partenaires sociaux ;
- assurer une évolution des coûts du travail et instaurer des mécanismes de fixation des salaires qui soient favorables à l'emploi ;
- accroître et améliorer l'investissement dans le capital humain ;
- adapter les systèmes d'éducation et de formation aux nouveaux besoins en matière de compétences.

Parmi les recommandations adressées à la France, certaines concernent spécifiquement l'emploi des travailleurs âgés. Ces recommandations invitent la France à « *surveiller les répercussions de la réforme des pensions sur l'âge de départ à la retraite et élaborer une stratégie globale de vieillissement actif visant à maintenir les travailleurs âgés plus longtemps sur le marché du travail, grâce à l'adaptation des conditions de travail, un meilleur accès à la formation et la réduction résolue du recours aux régimes de retraite anticipée* ».

2. - Des politiques visant l'allongement de la vie active¹⁴

Les pays confrontés à d'importants déficits de leurs systèmes de retraite ont mis en œuvre des politiques visant à contenir les dépenses par des mesures essentiellement restrictives et n'agissant que marginalement sur les politiques de l'emploi.

¹⁴ Cette sous partie comprend des extraits du chapitre 8 « Le succès des politiques visant à l'allongement de la vie active », Roland Sigg et Valentina De-Luigi, in *Développement et tendances : pour une sécurité sociale dynamique*, Forum mondial de la sécurité sociale, 29^{ième} assemblée générale de l'AISS, septembre 2007.

Une voie de réforme, beaucoup plus ambitieuse et engagée par un nombre encore restreint de pays, essaie de déclencher une véritable « révolution culturelle », par le biais d'une politique globale de soutien à l'activité des seniors, englobant tant la politique de la retraite que celle de l'emploi et s'appuyant sur la collaboration de tous les partenaires sociaux. Les pays qui se sont engagés dans cette voie ont appliqué simultanément des politiques restrictives, incitatives et de promotion de l'image des plus âgés, en direction des travailleurs, des employeurs et du grand public.

2.1. - Les politiques restrictives

Les politiques restrictives s'attaquent directement aux prestations des régimes de retraite pour en réduire la générosité. Une politique fréquente a été le relèvement de l'âge de départ à la retraite, comme au Japon, où cet âge augmentera de 60 à 65 ans d'ici 2030, et aux États-Unis, où l'âge officiel de la retraite est en train de passer à 67 ans d'ici 2027. Au Royaume-Uni, l'âge légal de la retraite continuera de progresser pour tous entre 2020 et 2044, pour atteindre 68 ans à cet horizon. En Allemagne, le Plan pour l'emploi des seniors adopté par le gouvernement en septembre 2006 prévoit, à partir de 2012, une hausse progressive de l'âge légal de départ en retraite de 65 à 67 ans.

Une autre solution pour réduire les prestations consiste à intégrer dans le calcul de la retraite le facteur démographique, en particulier l'allongement de l'espérance de vie, comme en Finlande, en Italie, en Suède, en Norvège et en Allemagne. Ainsi, en Allemagne, depuis 2004, une hausse du ratio de dépendance démographique de 1 % freine la revalorisation annuelle des pensions d'environ un quart de point. Plusieurs pays sont en train d'adopter des systèmes qui prennent en compte, pour le calcul de la retraite, les salaires de l'ensemble de la vie active et non seulement les meilleures ou les dernières années d'activité (Autriche, Portugal, Suède entre autres).

D'autres mesures restrictives ont visé plus précisément les dispositifs de cessation anticipée d'activité. Plusieurs pays ont supprimé la possibilité de prendre une préretraite ou ont rendu cette opportunité plus difficile, tels que l'Allemagne, le Danemark, la France ou la Belgique. Nombreux sont aussi les pays qui ont rendu l'accès plus difficile à d'autres dispositifs de sortie précoce de l'activité – chômage, invalidité ou longue maladie – utilisées souvent comme *voie de passage* vers la retraite (Italie, Norvège, Pays-Bas, Danemark, Royaume-Uni et Suède par exemple).

2.2. - Les politiques incitatives

L'objectif des mesures incitatives ou actives est d'offrir un cadre qui incite les seniors à travailler plus longtemps.

Une mesure souvent mise en œuvre est l'introduction de primes pour le départ différé, comme en Italie : jusqu'en 2008, les travailleurs du secteur privé ayant droit à une pension complète, mais qui restent en emploi, ont droit à une exonération totale des cotisations pour la pension de base. En France, depuis le 1^{er} janvier 2007, la surcote, qui majore la pension en cas de prolongement de l'activité au-delà de l'âge de 60 ans et de la durée d'assurance nécessaire pour bénéficier de la retraite à taux plein, est maintenue à 3 % la première année de prolongement de l'activité et portée à 4 % pour chacune des années suivantes et, en tous les cas, à 5 % par an au-delà de 65 ans.

La retraite progressive est une autre façon d'inciter les seniors à rester dans l'emploi, en aménageant une période de transition entre l'emploi et la retraite totale, durant laquelle les travailleurs peuvent réduire leurs horaires de travail tout en percevant une prestation compensatrice. L'Autriche, l'Espagne, la France et la Norvège ont récemment introduit de tels systèmes. En Espagne, la réforme des retraites de 2002 prévoit que les individus qui continuent à travailler au-delà de 65 ans bénéficient d'indemnités plus élevées et peuvent cumuler des revenus salariés avec leur pension. Les travailleurs de 65 ans et plus (s'ils cumulent 35 ans de cotisations), ainsi que leur employeur sont exempts de cotisations sociales. En Suède, la réforme des retraites de 1999 offre beaucoup de souplesse en matière de retrait progressif d'activité, en permettant une prise de la retraite à 25, 50 ou 75 %, cumulée avec un maintien partiel d'activité qui permet de se constituer des droits supplémentaires à la retraite.

Des mesures actives visent à améliorer les conditions de travail ou à agir sur la formation des seniors pour permettre le maintien dans l'emploi. En Australie, le *National Occupational Health and Safety Strategy* (qui est en vigueur de 2002 à 2012) a pour objectif de réduire l'incidence des décès et des accidents du travail. En France, les partenaires sociaux ont conclu en 2003 un accord national qui prévoit une augmentation des contributions financières à la formation dues par les entreprises. Au Royaume-Uni, le livre vert *Empowering People to Work*, publié en 2006, prévoit que les seniors se verront proposer une aide à la formation pouvant atteindre 2 200 € euros. En Finlande, la formation a joué un rôle important dans le « Programme National pour les travailleurs âgés » lancé en 1997, avec une priorité pour le développement des connaissances et des compétences des adultes. Divers instruments ont été mobilisés (programmes de formation, examens professionnels, nouveaux apprentissages...). La formation de l'encadrement et des directions à la prise en compte du vieillissement de la main-d'œuvre dans les décisions a été encouragée, notamment sur les conditions de travail, la souplesse des horaires et des durées de travail.

D'autres mesures incitatives concernent le marché du travail et mettent souvent en place des « obligations mutuelles » : les chômeurs âgés doivent chercher activement un emploi et, en contrepartie, les pouvoirs publics mettent à leur disposition des services et des conseils d'orientation professionnelle. L'Australie, la République tchèque et le Canada ont expérimenté des approches pilotes pour améliorer l'accès des seniors aux services de l'emploi et la Corée du sud et le Japon ont développé des agences spécialisées dans l'aide aux demandeurs d'emploi seniors. Au Royaume-Uni, dans le cadre du programme *New Deal for 50 plus*, destiné aux chômeurs de plus de 50 ans bénéficiant d'allocations de chômage depuis au moins 6 mois ainsi qu'aux personnes inactives bénéficiant de prestations sociales (invalidité, incapacité), les participants disposent d'un conseiller qui assure un suivi personnalisé.

Les politiques actives agissent aussi du côté des employeurs, par le biais de subventions salariales ou de réductions des cotisations de sécurité sociale liées à l'embauche de seniors. En Suède, les employeurs qui embauchent des chômeurs âgés de longue durée ont droit à une subvention qui couvre jusqu'à 75 % du salaire et, en Autriche, les employeurs sont exonérés des cotisations de l'assurance chômage en cas d'embauche d'une personne de plus de 50 ans. Comme les chômeurs âgés ont plus de difficulté à retrouver un emploi, certains gouvernements ont imposé des contraintes aux entreprises qui licencient des seniors : paiement d'une taxe ou de cotisations de sécurité sociale majorées (Espagne, Pays-Bas...) ou participation aux coûts destinés à aider les travailleurs à retrouver un emploi (Belgique, Corée du sud...).

2.3. - Les politiques qui visent à promouvoir une vision plus positive du travailleur âgé

Une troisième catégorie de politique s'attaque aux stéréotypes qui entourent l'image des seniors.

Une mesure souvent utilisée est la campagne d'information ou de sensibilisation, comme récemment en France (en 2006) avec l'objectif de changer l'image des seniors et de rompre avec la culture des départs anticipés. À côté des campagnes d'information qui visent le grand public, sont parfois définis des codes de bonne conduite en direction plus spécifiquement des employeurs pour la gestion des âges dans l'entreprise : au Royaume-Uni, le gouvernement a publié, en 1999, le *Code of Practice on Age Diversity in Employment*, pour aider les employeurs à percevoir les avantages d'une force de travail âgée.

Une autre façon de lutter contre les stéréotypes est de mettre en place une législation contre la discrimination due à l'âge : de nombreux pays possèdent leur propre législation en la matière et la Commission européenne a promulgué en 2000 une directive contre la discrimination due à l'âge que tous les pays de l'UE devaient avoir adoptée avant décembre 2006.

3. - Les initiatives relatives à l'emploi des seniors en France

Dès son premier rapport, remis au Premier ministre en décembre 2001, le Conseil d'orientation des retraites a considéré que le relèvement des taux d'emploi des seniors, parmi les plus bas de l'Union européenne, devait constituer un axe essentiel d'une politique des retraites. Pouvoir travailler jusqu'à la retraite est un objectif juste et fédérateur.

La loi du 21 août 2003 a tenu compte de cette orientation dans plusieurs de ses dispositions. Elle a établi une articulation entre l'allongement de la durée d'assurance requise dans les régimes de retraite et l'allongement effectif de la durée d'activité. Elle a, pour cette raison, prévu des mesures dans le champ du travail et de l'emploi qui ont été présentées dans le deuxième rapport du Conseil d'orientation des retraites du printemps 2004¹⁵.

Mais tout ne relève pas du législateur. C'est pourquoi la loi de 2003 a prévu une obligation d'engager une négociation interprofessionnelle dans un délai de trois ans après la publication de la loi sur la prise en compte de la pénibilité et a fait entrer l'emploi des seniors dans le champ de la négociation collective obligatoire au niveau de l'entreprise (tous les trois ans).

Au sujet de la pénibilité, un cycle de discussions a ainsi été engagé en février 2005 par les organisations patronales et les organisations syndicales représentatives. Si elles ont permis de progresser globalement sur les critères de pénibilité (contraintes physiques et psychiques marquées, environnement agressif, certains rythmes de travail), sur la prévention et sur l'amélioration des conditions de travail, elles n'ont pas abouti sur la question de la réparation. Parallèlement aux discussions sur la pénibilité du travail, les partenaires sociaux se sont mis d'accord pour ouvrir une négociation sur le stress au travail. L'objectif est de transposer, au niveau national, l'accord européen du 8 octobre 2004.

¹⁵ Deuxième rapport du Conseil d'orientation des retraites. *Retraites : les réformes en France et à l'étranger ; le droit à l'information*, 2004. La Documentation française.

En ce qui concerne l'emploi des seniors, la négociation entre les partenaires sociaux a eu lieu et a débouché sur le plan national d'action concerté pour l'emploi des seniors 2006-2010. Des mesures ont, par ailleurs, été prises dans la fonction publique.

3.2. - Le plan national d'action concerté pour l'emploi des seniors 2006-2010

Prévue par la loi de 2003 et engagée en 2004, une négociation relative à l'emploi des seniors a débouché sur l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005. Celui-ci a été signé par plusieurs organisations syndicales et patronales le 9 mars 2006 (la CFDT, la CFTC, la CFE-CGC et les trois organisations patronales MEDEF, CGPME et UPA). Le plan pour l'emploi des seniors 2006-2010, élaboré dans le cadre d'un groupe de travail regroupant les partenaires sociaux et les représentants de l'État, reprend les dispositions de cet accord. Son objectif prioritaire est d'augmenter le taux d'emploi des 55-64 ans, pour parvenir à 50 % en 2010.

Aux côtés d'actions visant à améliorer les conditions de travail et les dispositifs de formation, ce plan comporte notamment les mesures suivantes :

- la possibilité de négocier des accords de branche abaissant en dessous de 65 ans l'âge à partir duquel les employeurs peuvent recourir à la mise à la retraite de leurs salariés est supprimée et les accords en vigueur devront être révisés afin qu'ils cessent de produire leurs effets au plus tard au 31 décembre 2009. La loi de financement de la sécurité sociale pour 2007 allait pourtant offrir aux employeurs la possibilité entre 2010 et 2014 de rompre, avec son accord, le contrat de travail d'un salarié, âgé d'au moins 60 ans et pouvant bénéficier d'une retraite à taux plein, avant ses 65 ans, en lui versant une indemnité bénéficiant d'exonérations fiscales et sociales (mais assujettie en totalité à la CSG et à la CRDS) ; cette disposition est remise en cause par un amendement dans le cadre du PLFSS pour 2008 ;
- un CDD d'une durée maximale de 18 mois renouvelable une fois, au profit des chômeurs de plus de 57 ans en recherche d'emploi depuis plus de trois mois ou bénéficiaires d'une convention de reclassement personnalisé, est créé ;
- la contribution Delalande, que l'employeur doit verser en cas de rupture du contrat de travail de tout salarié de plus de 50 ans embauché avant l'âge de 45 ans, sera définitivement supprimée à compter du 1^{er} janvier 2008 ;
- le bénéfice de la retraite progressive, permettant aux salariés de plus de 60 ans de poursuivre à temps partiel une activité, tout en bénéficiant d'une fraction de leur pension, est ouvert jusqu'en 2008 aux salariés justifiant de 150 trimestres de cotisations validées. De plus, la pension est désormais recalculée au départ définitif en retraite pour tenir compte des droits supplémentaires acquis pendant l'activité à temps partiel ;
- la surcote, qui majore la pension en cas de prolongement de l'activité au-delà de l'âge de 60 ans et de la durée d'assurance nécessaire pour bénéficier de la retraite à taux plein, est maintenue à 3% la première année de prolongement de l'activité et est portée à 4% pour chacune des années suivantes et, en tous les cas, à 5% par an au-delà de 65 ans ;
- le plafond de revenu global associé au dispositif de cumul d'une retraite du secteur privé et d'un revenu d'activité est revu à la hausse. Égal jusqu'alors au dernier salaire d'activité perçu avant le départ en retraite, il passe à 1,6 SMIC dans les cas où le dernier salaire d'activité est inférieur à ce seuil.

Le Plan vise notamment à faire évoluer les représentations socioculturelles. Pour cela, une campagne de communication nationale en direction du grand public, des employeurs et des salariés a été lancée à l'automne 2006 afin de valoriser le potentiel des seniors.

Par ailleurs, si ce Plan est piloté au niveau national, sa mise en œuvre suppose la multiplication de plans d'actions locaux, avec l'organisation par les Directions régionales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle d'assises régionales pour l'emploi des seniors. Ces événements sont l'occasion d'adapter aux réalités régionales les objectifs poursuivis par le Plan, en y associant les acteurs de terrain. Fin 2007, 10 assises auront été organisées et le mouvement continuera en 2008.

Afin d'assurer le suivi du Plan d'action et de concrétiser dans la durée l'engagement de l'État et des partenaires sociaux, un groupe permanent de suivi a été mis en place le 13 février 2007. Ce groupe a vocation à définir et suivre des indicateurs globaux de performance (taux d'emploi des seniors, réduction de la durée moyenne de chômage, cessation d'activité avant 60 ans) et de mobilisation des moyens sur les principaux objectifs du Plan. À cette fin, il a établi un tableau de bord des actions menées et propose toute action afin de renforcer l'efficacité de la mise en œuvre du Plan, ou d'améliorer les connaissances statistiques en matière d'emploi, de formation et de conditions de travail des seniors. La mise en place d'indicateurs relatifs aux seniors dans les bilans sociaux des entreprises et la dispense de recherche d'emploi des chômeurs âgés de 55 ans ou plus sont deux des principaux thèmes sur lesquels le groupe a travaillé en 2007.

Pour accélérer les changements de comportement, le gouvernement a inscrit au projet de loi de financement de la sécurité sociale (PLFSS) pour 2008 de nouvelles dispositions en faveur de l'emploi des seniors.

L'article 10 du PLFSS pour 2008 vise à réduire les avantages dont bénéficient les préretraites et les indemnités de mise à la retraite, qui encouragent les entreprises à se séparer des seniors.

S'agissant des préretraites, les règles sociales actuelles conduisent à un assujettissement aux cotisations et à la contribution sociale généralisée (CSG) plus faible que sur les salaires, ce qui constitue de fait une forme d'encouragement à ce type de dispositifs. Il est donc proposé de porter de 24,15 % à 50 % le taux de contribution sur les préretraites d'entreprise. Par ailleurs, les allocations de préretraite seront désormais assujetties à la CSG au taux de 7,5 %, soit le taux applicable aux revenus d'activité. Ces nouvelles dispositions s'appliqueront uniquement aux départs en préretraite intervenant à compter du 10 octobre 2007.

Concernant les mises à la retraite, sans attendre l'extinction au 31 décembre 2009 de l'effet des accords de branche dérogeant à l'interdiction de mise à la retraite avant 65 ans, il est proposé de les dissuader très fortement en soumettant les indemnités versées dans ce cadre à une contribution de 25 % en 2008, puis de 50 % en 2009, dont le produit sera affecté à la CNAV. Cette contribution sera également applicable aux indemnités versées aux salariés de plus de 65 ans.

Enfin, faisant suite à une recommandation du Conseil d'orientation des retraites, le gouvernement propose d'aligner le régime fiscal et social de l'indemnité de mise à la retraite prévue dans le cadre du dispositif 2010-2014 (voir plus haut) sur celui moins favorable des indemnités de départ volontaire à la retraite.

3.3. - Les initiatives prises par les employeurs publics

Les employeurs publics ont pris également un certain nombre d'initiatives¹⁶. La signature le 25 janvier 2006 de deux protocoles d'accord relatifs à l'action sociale et à la promotion professionnelle témoigne de cette prise en compte de la gestion des carrières dans la fonction publique.

Nous donnerons ici des indications sur les mesures prises pour les fonctions publiques :

- suppression des limites d'âge dans les concours (externes, internes, troisième voie) par l'ordonnance du 2 août 2005 à l'exception des concours d'accès aux corps classés en services actifs et, sur demande des administrations, des concours donnant accès à des formations d'au moins 24 mois en école d'application ;
- le système de notation (décret n°2002-682 du 29 avril 2002 relatif aux conditions générales d'évaluation, de notation et d'avancement des fonctionnaires de l'État) permet d'individualiser et d'accélérer la progression de carrière des fonctionnaires les plus méritants ;
- création d'une indemnité exceptionnelle de sommet de grade, attribuée aux fonctionnaires des trois fonctions publiques au 1^{er} juillet 2005 pour compenser le blocage de tout avancement des agents qui sont depuis plus de trois ans à l'échelon terminal du grade ou du corps. Dans le même esprit, une bonification indemnitaire sera mise en place en 2006 et expérimentée pendant trois ans au profit des fonctionnaires de catégories A et B des trois fonctions publiques bloqués à l'échelon terminal de leur corps depuis au moins cinq ans ;
- le dispositif relatif aux reconversions et aux « secondes carrières » est une réponse aux besoins de restructuration de l'emploi public (GIAT, France Télécom, Défense). L'article 77 de la loi sur les retraites offre aux enseignants la possibilité de bénéficier d'un détachement suivi d'une intégration dans les différents corps de la fonction publique après 15 ans de service. Cette mesure n'a eu jusqu'à présent qu'une portée limitée car elle suppose pour monter réellement en charge qu'un plan d'action concret soit développé par l'administration, de l'éducation nationale notamment, les textes réglementaires ne suffisant pas par eux-mêmes. La réforme législative des emplois réservés destinés aux anciens militaires doit favoriser la reconversion professionnelle et la seconde carrière de milliers de fonctionnaires de la Défense touchés par la professionnalisation des armées et les effets des limites d'âge dans les services actifs ;
- l'âge obligatoire de sortie du régime de cessation progressive d'activité a été repoussé de 60 à 65 ans. Le contrat de fin d'activité est supprimé ;
- la création d'un entretien de carrière et la réforme du bilan professionnel sont des mesures qui permettent d'améliorer le suivi des carrières et la construction de projets professionnels cohérents ;
- une "période de professionnalisation" doit être instituée dans la fonction publique. Elle permettra de sécuriser les parcours professionnels d'agents dont la carrière est "en suspens" pour différents motifs (reconversion professionnelle, seconde carrière, retour de congé maternité ou parental). D'une durée maximale de 6 mois, cette période serait constituée de formations en alternance précédées d'un bilan professionnel ;
- l'accès à la formation professionnelle après 45 ans devrait être amélioré avec la mise en place du droit individuel à la formation (DIF).

¹⁶ Cf. Rapport au Conseil d'orientation des retraites « Fonctions publiques : de la réforme des retraites à la gestion des parcours professionnels », Groupe de travail présidé par Frédéric Tiberghien et Marianne Berthod-Wurmser (rapporteur), janvier 2006.

III - L'emploi des seniors : évolution des taux d'emploi et des retraits d'activité

1. - L'évolution des taux d'emploi des seniors

L'augmentation de la participation des seniors au marché du travail fait partie intégrante de la stratégie de Lisbonne, qui donne comme ambition à l'Union de « devenir l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde, capable d'une croissance économique durable accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale ». C'est dans cette perspective qu'en mars 2001, le Conseil de Stockholm a fixé comme objectif aux États-membres de porter à 50 % d'ici 2010 le taux d'emploi des seniors (c'est-à-dire des personnes âgées de 55 à 64 ans).

Dans l'ensemble de l'UE-25, le taux d'emploi moyen des seniors a progressé, passant de 36,6 % en 2000 à 42,5 % en 2005, avec, cependant, des disparités importantes selon les pays.

La France, avec 37,8 % seulement des personnes de 55-64 ans en emploi, présente un des plus faibles taux d'emploi en Europe, très éloigné de l'objectif de Stockholm.

1.1. - L'emploi des seniors dans l'Union européenne¹⁷

En 2005, parmi les personnes âgées de 55 à 64 ans au sein de l'UE-25, 22,2 millions occupaient un emploi, 1,6 million étaient au chômage et 28,5 millions étaient inactives.

a) Une hausse du taux d'emploi des seniors au sein de l'UE-25 de près de 6 points entre 2000 et 2005, mais variable selon les pays

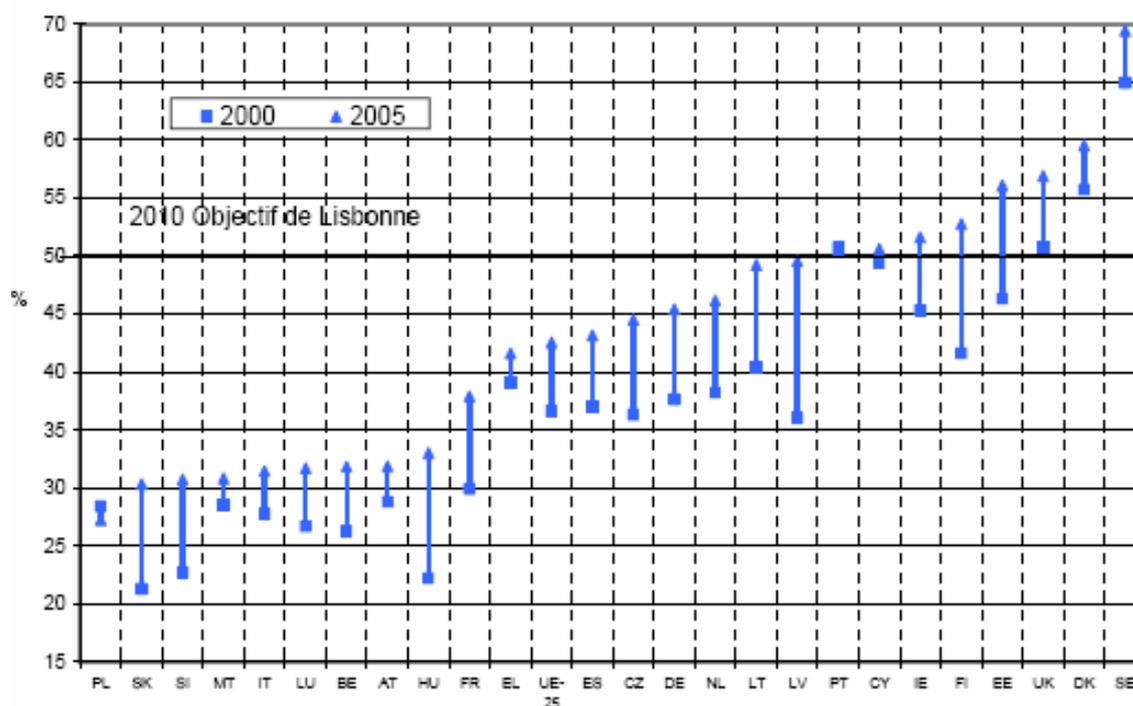
Dans l'ensemble de l'UE-25, le taux d'emploi des seniors est passé de 36,6 % en 2000 à 42,5 % en 2005¹⁸. Ce taux a augmenté dans tous les pays, sauf en Pologne et au Portugal.

En 2005, 8 pays présentent des taux d'emploi des plus de 55 ans supérieurs ou égaux à l'objectif de Lisbonne : la Suède, le Danemark, le Royaume-Uni, l'Estonie, la Finlande, l'Irlande, Chypre et le Portugal.

¹⁷ Cf. Eurostat, "L'emploi des seniors dans l'Union européenne", Christel Aliaga et Fabrice Romans, *Statistiques en bref*, n°15/2006.

¹⁸ 51,8 % pour les hommes et 33,7 % pour les femmes.

Taux d'emploi des seniors (55-64 ans) de 2000 à 2005



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

b) Des taux d'emploi qui diminuent fortement avec l'âge entre 55 et 64 ans, notamment à l'âge de 60 ans dans la plupart des pays de l'UE

La population âgée de 55 à 64 ans n'est pas homogène au regard de la situation sur le marché du travail. Affinés selon des groupes d'âge de cinq ans, les taux d'emploi varient fortement. Ils décroissent fortement avec l'âge : en 2005, le taux d'emploi des personnes de 55 à 59 ans était de 55,3% dans l'ensemble de l'UE-25, contre 26,7% pour celles de 60 à 64 ans.

Tant pour les hommes que pour les femmes, l'écart entre les groupes d'âge 55-59 ans et 60-64 ans est beaucoup plus important que celui des groupes d'âge 50-54 ans et 55-59 ans.

C'est la Suède qui présente les plus forts taux d'emploi, à la fois pour le groupe d'âge des 55-59 ans (79,4%) et pour celui des 60-64 ans (56,8%). Les taux les plus faibles sont ceux de la Pologne pour le groupe d'âge des 55-59 ans (32,1%) et du Luxembourg pour le groupe d'âge des 60-64 ans (12,6%).

Taux d'emploi des seniors par sexe et par âge en 2005

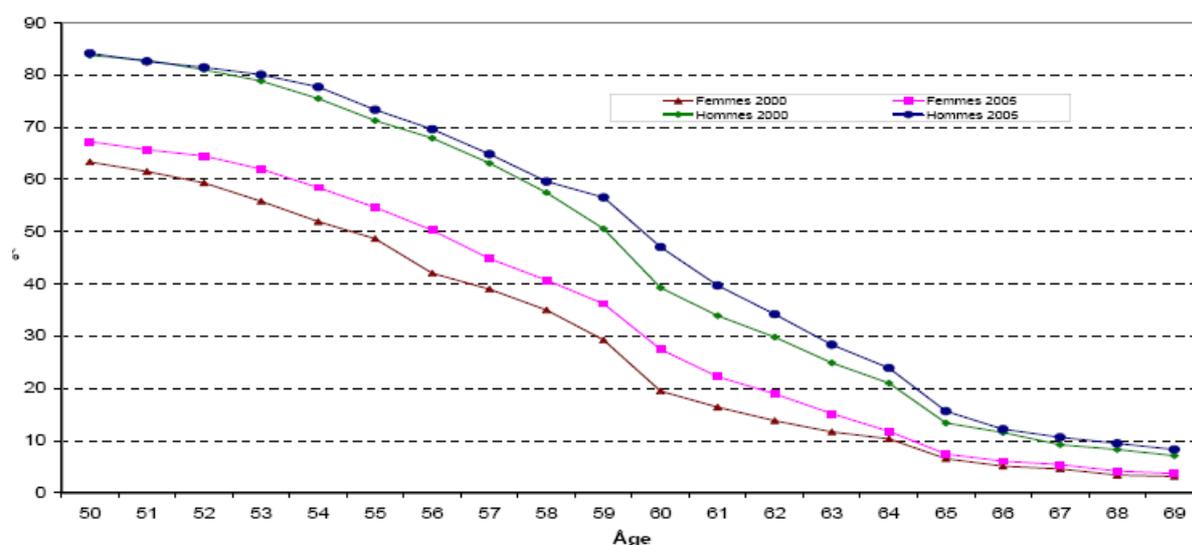
	Total					Hommes					Femmes				
	50-54	55-59	60-64	65-69	55-64	50-54	55-59	60-64	65-69	55-64	50-54	55-59	60-64	65-69	55-64
UE-25	72,3	55,3	26,7	8,2	42,3	81,2	65,2	34,8	11,4	51,5	63,6	45,8	19,2	5,4	33,6
UE-15	74,0	57,7	27,8	8,1	43,9	83,7	67,1	35,9	11,2	52,9	64,6	48,4	20,1	5,2	35,3
NEM-10	64,6	43,1	20,3	8,9	33,5	70,1	54,6	28,0	12,3	43,6	59,4	33,0	13,8	6,4	24,8
Belgique	69,3	43,3	17,0	2,5	32,1	79,4	54,2	23,8	3,9	41,3	59,1	32,5	10,5	(1,3)	23,0
République tchèque	82,7	60,9	22,3	7,9	44,2	86,1	77,7	33,8	10,7	59,1	79,3	45,2	12,1	5,8	30,6
Danemark	82,7	78,8	36,7	14,4	59,8	86,5	82,7	47,3	22,4	66,8	78,9	74,8	26,3	7,1	52,9
Allemagne	75,1	63,2	27,8	6,3	44,9	80,7	71,3	34,8	8,1	52,7	69,7	55,1	21,2	4,7	37,3
Estonie	74,7	70,5	43,9	(18,3)	57,1	68,3	67,1	52,7	(25,0)	60,0	80,1	73,1	37,5	:	55,0
Grèce	66,0	50,8	30,8	9,4	41,6	86,8	70,8	43,7	15,5	58,8	45,6	31,2	20,0	4,4	25,8
Espagne	65,8	52,7	31,8	4,4	43,1	84,1	71,1	45,8	6,5	59,5	47,9	35,2	18,8	2,6	27,6
France	78,0	54,5	13,0	3,0	37,8	84,7	58,8	13,6	3,4	40,5	71,7	50,4	12,4	2,7	35,2
Irlande	70,5	58,5	42,9	15,3	51,7	83,1	71,6	58,1	23,9	65,7	57,7	45,1	27,5	7,1	37,4
Italie	67,1	42,5	18,1	7,2	31,2	85,7	55,1	27,5	12,2	42,4	49,1	30,4	9,5	2,7	20,6
Chypre	76,3	60,7	37,9	19,8	50,4	90,5	81,3	57,9	31,8	70,8	62,5	41,2	19,1	(8,8)	31,2
Lettonie	77,3	63,0	31,9	18,7	47,4	76,1	69,1	36,4	25,2	53,2	78,3	58,2	28,6	14,6	43,0
Lituanie	72,2	63,6	36,9	(7,6)	50,4	77,1	64,8	53,0	(9,8)	59,1	68,1	62,7	25,2	(6,2)	43,8
Luxembourg	72,4	46,8	(12,6)	:	31,7	89,2	56,6	(14,3)	:	38,3	54,9	36,2	(11,0)	:	24,8
Hongrie	67,9	47,9	15,0	3,6	32,8	69,9	55,8	21,0	5,8	40,2	66,0	41,2	10,3	2,1	26,7
Malte	50,7	43,4	(15,5)	:	32,0	79,5	67,9	(26,6)	:	50,9	21,1	(21,1)	:	:	14,6
Pays-Bas	77,3	61,9	25,0	10,3	46,2	87,5	75,5	32,4	13,8	57,3	67,0	48,0	17,6	6,8	35,0
Autriche	74,5	48,1	13,7	5,2	30,5	81,2	61,0	20,3	8,0	40,4	67,8	35,6	7,6	(2,8)	21,2
Pologne	55,8	32,1	18,3	10,2	26,8	63,5	42,3	24,4	13,9	35,5	48,5	23,1	13,1	7,5	19,2
Portugal	73,3	59,0	41,3	28,4	50,9	80,7	68,0	47,3	36,3	58,6	66,4	50,9	36,1	21,8	44,1
Slovénie	71,6	44,8	(15,5)	(11,1)	31,2	74,1	58,2	(22,0)	(14,8)	42,5	69,1	30,0	(10,0)	(7,8)	20,1
Slovaquie	74,3	43,4	12,7	(2,4)	29,7	77,9	67,2	20,4	(4,0)	47,0	70,9	22,5	6,6	:	15,3
Finlande	80,0	64,8	33,9	5,8	52,7	79,2	62,8	36,4	8,1	52,6	80,8	66,8	31,4	3,7	52,8
Suède	83,2	79,4	56,8	14,6	68,9	85,0	82,0	60,0	20,0	71,8	81,4	76,8	53,5	9,4	66,0
Royaume-Uni	79,3	68,6	42,0	14,5	56,8	84,6	75,1	53,8	19,0	65,7	74,2	62,2	30,6	10,4	48,2

Source : Eurostat, EFT-UE. Données de printemps.

() La fiabilité des données figurant entre parenthèses peut être affectée par la petite taille de l'échantillon.
: Données non disponibles ou très peu fiables.

Les taux d'emploi décroissent en fonction de l'âge. Ils perdent en moyenne moins de 3 points par année d'âge jusqu'à 54 ans, 4 points par année d'âge jusqu'à 59 ans, puis 9 points entre 59 et 60 ans. Ils diminuent ensuite de 5 points en moyenne jusqu'à l'âge de 64 ans, et sont très faibles à partir de 65 ans.

Taux d'emploi des seniors par âge et sexe en 2000 et 2005, UE-25



Source : Eurostat, EFT-UE – Données de printemps.

**Évolution moyenne du taux d'emploi par âge
(variation en points de pourcentage par année d'âge)**

	55-59 ans	59-60 ans	60-64 ans
UE-25	-4,4	-9,2	-4,8
UE-15	-4,3	-10,3	-5,1
NEM-10	-5,4	-4,7	-3,0
Belgique	-6,6	-8,2	-3,8
République tchèque	-8,8	-6,8	-5,8
Danemark	-3,2	-16,0	-8,8
Allemagne	-2,9	-12,8	-7,5
Estonie	:	:	:
Grèce	-4,7	-5,5	-2,2
Espagne	-2,7	-7,0	-4,4
France	-7,3	-18,1	-3,2
Irlande	-2,3	-5,4	-3,5
Italie	-5,4	-9,0	-2,3
Chypre	-0,9	-18,6	-3,9
Lettonie	-2,2	-14,4	-(5,5)
Lituanie	-(4,4)	-(0,7)	-(6,2)
Luxembourg	-8,5	-(9,3)	:
Hongrie	-6,8	-9,7	-3,4
Malte	-(0,4)	:	:
Pays-Bas	-4,4	-11,5	-6,6
Autriche	-7,4	-7,8	-4,3
Pologne	-4,7	-2,5	-1,0
Portugal	-0,9	-15,3	-1,6
Slovénie	-(6,3)	-(11,2)	-(2,1)
Slovaquie	-7,0	-4,6	-(5,0)
Finlande	-4,0	-10,8	-7,5
Suède	-2,1	-3,2	-8,5
Royaume-Uni	-3,4	-7,8	-5,7

Source : Eurostat, EFT-UE.

() La fiabilité des données figurant entre parenthèses peut être affectée par la petite taille de l'échantillon.

: Données non disponibles ou très peu fiables.

L'âge de 60 ans semble constituer un « âge décisif » pour l'emploi des seniors au sein de l'Union européenne. Dans tous les pays qui disposent de données suffisamment fiables, sauf en République tchèque, en Pologne et en Suède, la chute du taux d'emploi entre l'âge de 59 et 60 ans est nettement plus prononcée que la diminution moyenne par année d'âge entre 55 et 59 ans ou entre 60 et 64 ans.

c) L'influence des évolutions démographiques sur les variations des taux d'emploi des seniors

Les écarts importants relevés dans les taux d'emploi des seniors selon les tranches d'âge (55-59 ans et 60-64 ans) soulignent la nécessité de tenir compte des effets de structure démographique lors de l'analyse de l'accroissement du taux d'emploi de l'ensemble de la population âgée de 55 à 64 ans. En effet, une augmentation de la population de l'un des groupes d'âge est susceptible d'avoir une influence sur l'évolution du taux d'emploi de l'ensemble du groupe d'âge des 55-64 ans.

Dans l'UE-25, le taux d'emploi des personnes âgées de 55 à 64 ans s'est accru de 5,9 points entre le printemps 2000 et le printemps 2005. Un cinquième de cette hausse (1,2 point) est dû à l'évolution de la structure par âge de la population. Les effets de la structure par âge diffèrent fortement d'un pays à l'autre, variant de -2,6 en Autriche à +4,0 en France, où ils contribuent à près de la moitié de l'accroissement du taux entre 2000 et 2005.

Variation des taux d'emploi entre 2000 et 2005 (en points de pourcentage)

	Taux de variation 2005/2000	Effet de structure d'âge	Taux de variation "net" d'effet de structure
UE-25	5,9	1,2	4,8
UE-15	6,4	1,0	5,4
NEM-10	3,8	1,8	2,0
Belgique	7,0	2,0	5,1
République tchèque	8,1	-0,4	8,6
Danemark	5,2	-1,5	6,7
Allemagne	7,5	-0,6	8,2
Estonie*	13,9	0,7	13,1
Grèce	2,2	1,8	0,4
Espagne	6,3	0,7	5,5
France	8,4	4,0	4,4
Irlande	6,6	0,4	6,2
Italie	3,9	1,0	2,9
Chypre	1,0	-0,2	1,1
Lettonie*	12,0	0,2	11,9
Lituanie*	9,2	0,0	9,2
Luxembourg*	4,5	1,4	3,1
Hongrie	10,9	0,0	10,8
Malte*	3,4	2,2	1,3
Pays-Bas	8,3	1,1	7,2
Autriche*	1,3	-2,6	3,9
Pologne	-2,2	2,1	-4,3
Portugal	-0,4	0,8	-1,2
Slovénie*	8,9	0,9	8,0
Slovaquie*	8,3	0,6	7,7
Finlande	11,5	2,8	8,7
Suède	4,6	-0,4	4,9
Royaume-Uni	6,4	0,9	5,5

Source : Eurostat, EFT-UE – Données de printemps.

* Pays pour lesquels le calcul est basé sur des groupes d'âge de cinq ans.

Du fait des arrondis, la somme des chiffres présentés dans les deuxième et troisième colonnes peut ne pas correspondre exactement aux chiffres présentés dans la première colonne.

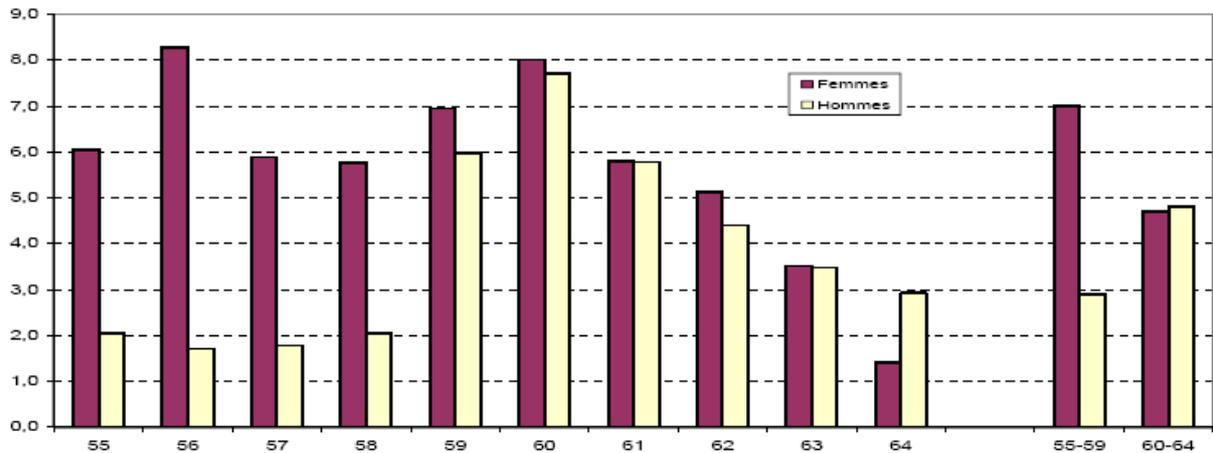
Les pays peuvent aussi être comparés en considérant les variations du taux d'emploi « nettes des effets démographiques ». Parmi les pays pour lesquels cette analyse est significative, les variations « nettes » les plus élevées sont enregistrées en Estonie (+13,1 points de pourcentage), Lettonie (+11,9 points), Hongrie (+10,8 points), Lituanie (+9,2 points), Finlande (+8,7 points) et République tchèque (+8,6 points), alors que des variations « nettes » négatives sont observées en Pologne (-4,3 points) et au Portugal (-1,2 point).

Globalement, même si, d'après les estimations, il existe des effets structurels significatifs liés à l'âge, les résultats font ressortir des accroissements nets du taux d'emploi des seniors entre 2000 et 2005 dans tous les pays, à l'exception de la Pologne et du Portugal.

d) L'accroissement des taux d'emploi entre 55 et 64 ans se concentre davantage dans la tranche 55-59 ans pour les femmes

Au sein de l'UE-25, l'accroissement du taux d'emploi des personnes âgées de 55 à 64 ans entre 2000 et 2005 n'est pas réparti également par âge et sexe. Les taux d'emploi des seniors âgés de 55 à 59 ans ont augmenté de 7 points de pourcentage pour les femmes et de 2,9 points pour les hommes, alors que ceux des seniors âgés de 60 à 64 ans ont progressé de 4,7 points pour les femmes et de 4,8 points pour les hommes.

**Évolution des taux d'emploi par âge et sexe entre 2000 et 2005
(en points de pourcentage), UE-25**



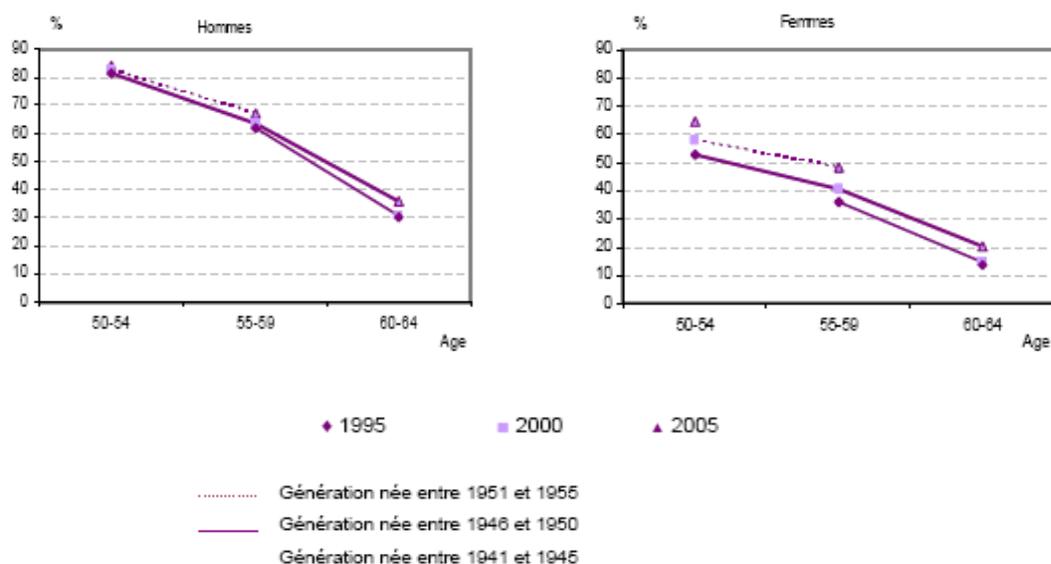
Source : Eurostat, EFT-UE – Données de printemps.

Pour les hommes, l'augmentation des taux d'emploi entre 2000 et 2005 se concentre davantage dans le groupe le plus âgé (59-64 ans), ce qui permet de penser que les travailleurs les plus âgés sont restés en emploi plus longtemps en 2005 qu'en 2000.

Pour les femmes, l'accroissement des taux d'emploi se concentre dans le groupe le plus jeune. Des hausses particulièrement marquées, par comparaison avec les hommes, sont enregistrées pour les femmes âgées de 55 à 58 ans. Ce résultat peut correspondre à l'accession au groupe d'âge des 55-64 ans d'une génération de femmes qui ont été plus actives toute leur vie et donc davantage susceptibles d'occuper un emploi après 55 ans que leurs aînées. L'objectif d'améliorer l'employabilité des femmes rejoint ici celui d'améliorer l'employabilité des seniors. L'analyse des taux d'emploi masculin et féminin selon les générations¹⁹ indique que le fait d'occuper un emploi est plus courant pour les générations féminines récentes.

¹⁹ Les données sont uniquement disponibles pour l'UE-15.

Taux d'emploi dans l'UE-15 – effets d'âge et de génération



Note: La graphique 4 représente les taux d'emploi des femmes et des hommes par groupe d'âge et par génération. En reliant les résultats des enquêtes sur les forces de travail de 1995, 2000 et 2005, il est possible de suivre l'évolution des générations sur une période pouvant aller jusqu'à 10 ans. On peut également considérer un groupe d'âge donné et observer sa situation en 1995, 2000 et 2005, ce qui revient à comparer les différentes générations au même âge. En observant uniquement les symboles correspondant à une année d'enquête donnée, on obtient une photographie de la population pour cette année.

En 2005 par exemple, dans l'UE-15, 64,6 % des femmes âgées de 50 à 54 ans (nées entre 1951 et 1955) occupaient un emploi, contre 20,1 % de celles âgées de 60 à 64 ans (nées entre 1941 et 1945). Cette différence résulte, en partie, d'effets de génération. En effet, à l'âge de 50 à 54 ans, les générations nées entre 1941 et 1945 comptaient 52,8 % de femmes occupant un emploi en 1995; celles nées dix ans plus tard, entre 1951 et 1955, en comptaient 64,6 % en 2005: il s'agit là de l'effet de génération. L'effet d'âge est isolé comme suit: les femmes nées entre 1941 et 1945 étaient âgées de 50 à 54 ans en 1995; sur la période 1995-2005, le taux d'emploi parmi ces femmes est tombé de 52,8 % à 20,1 %.

Source : Eurostat, EFT, Données de printemps.

e) L'influence du niveau d'éducation sur les taux d'emploi des seniors

Tant pour les hommes que pour les femmes, les personnes possédant le niveau d'éducation le plus élevé²⁰ occupent plus souvent un emploi que celles ayant le niveau d'éducation le plus faible. Au sein de l'UE-25, 30,8 % des personnes âgées de 55 à 64 ans ayant le plus bas niveau d'éducation ont un emploi, contre 61,8 % des personnes du même âge ayant le plus haut niveau d'éducation. L'influence du niveau d'éducation sur les taux d'emploi s'observe également chez les personnes âgées de 30 à 49 ans. Toutefois, le ratio entre le taux d'emploi des 55-64 ans et celui des 30-49 ans est plus grand pour les personnes à niveau d'éducation élevé que pour celles à faible niveau d'éducation, ce qui peut laisser penser que, dans l'ensemble, les travailleurs âgés hautement qualifiés se maintiennent mieux sur le marché du travail que leurs homologues faiblement qualifiés. Ce résultat peut également s'expliquer partiellement par le fait que les personnes à faible niveau d'éducation peuvent être entrées sur le marché du travail plus tôt que celles à niveau d'éducation plus élevé, ce qui pourrait favoriser leur départ à la retraite plus précoce.

²⁰ Défini comme étant celui de l'enseignement supérieur.

Taux d'emploi des personnes âgées de 55 à 64 ans et de 30 à 49 ans par niveau d'éducation en 2005, UE-25

	55-64									30-49								
	Hommes et Femmes			Hommes			Femmes			Hommes et Femmes			Hommes			Femmes		
	Bas	Moyen	Haut	Bas	Moyen	Haut	Bas	Moyen	Haut	Bas	Moyen	Haut	Bas	Moyen	Haut	Bas	Moyen	Haut
UE-25	30,8	43,3	61,8	41,0	49,5	65,8	23,0	36,3	55,6	65,8	80,9	89,5	81,3	88,6	94,2	51,0	73,0	84,7
UE-15	30,9	43,0	60,7	41,7	48,9	64,5	22,3	35,7	53,9	65,1	80,9	88,9	82,7	90,1	94,0	49,4	71,3	83,3
NEM-10	20,3	33,4	57,0	29,6	42,7	66,1	14,6	24,0	47,5	55,4	77,6	91,2	61,2	83,3	94,6	50,6	71,5	88,5
Belgique	16,9	32,3	45,4	24,6	43,0	57,6	10,5	20,2	29,5	64,4	81,4	90,7	80,4	91,8	95,7	47,6	70,4	85,9
République tchèque	17,6	42,2	69,1	35,3	54,2	77,0	11,5	28,7	57,0	65,1	87,1	92,3	67,4	93,0	97,3	63,9	80,8	85,6
Danemark	37,6	55,3	70,5	50,8	60,8	75,5	28,9	48,3	64,2	72,1	86,8	91,9	79,5	91,1	94,6	65,1	81,8	89,3
Allemagne	26,8	38,8	59,1	37,4	45,2	62,7	22,0	31,9	50,0	63,4	79,7	89,3	76,2	88,3	94,1	54,6	71,4	82,2
Estonie	:	50,4	65,8	:	58,1	(76,4)	:	44,2	58,7	(63,6)	78,5	87,2	(63,9)	80,3	92,1	(63,2)	76,5	84,4
Grèce	40,6	32,6	51,4	59,9	48,0	59,2	25,4	15,0	32,7	66,5	72,6	89,0	90,4	92,8	94,5	44,6	53,6	82,5
Espagne	32,0	48,0	63,7	49,8	58,3	68,9	17,0	35,0	53,0	58,6	73,1	84,4	81,5	89,3	92,6	36,1	56,7	75,7
France	24,8	33,6	51,2	27,3	36,6	57,0	23,0	29,8	44,4	68,9	83,0	87,7	81,4	90,9	93,1	58,4	74,2	82,8
Irlande	38,5	46,9	66,7	57,5	66,6	75,8	18,5	31,6	55,8	58,5	74,7	87,5	76,9	92,3	95,1	37,2	60,6	80,1
Italie	23,6	42,3	63,9	37,1	51,3	73,6	12,0	30,4	47,4	62,4	79,8	88,6	87,0	92,8	94,3	38,0	66,4	82,8
Chypre	47,2	48,0	61,5	73,1	61,2	65,3	28,4	31,0	53,2	68,2	80,6	89,2	87,3	93,9	95,9	52,5	67,6	81,9
Lettonie	28,2	39,2	61,2	38,6	52,5	67,8	19,2	30,7	55,3	57,3	76,6	87,8	57,7	79,8	91,5	56,8	73,4	85,5
Lituanie	(28,2)	48,0	(60,9)	(40,4)	60,7	(70,8)	(19,8)	37,6	(53,2)	(54,9)	76,0	87,0	(54,7)	77,4	88,3	(55,1)	74,4	86,2
Luxembourg	16,2	30,3	62,6	23,8	37,0	68,9	11,3	20,4	(46,9)	69,4	80,5	88,8	92,1	96,7	97,5	50,6	62,1	77,3
Hongrie	12,0	28,4	52,0	19,0	36,4	60,1	7,7	20,2	41,9	53,8	78,7	89,9	58,0	82,9	95,4	51,0	73,8	85,5
Malte	27,5	:	:	49,0	:	:	(9,8)	:	:	53,0	82,9	91,1	87,6	95,9	98,4	23,1	62,2	80,2
Pays-Bas	26,0	40,3	55,2	39,6	48,6	61,1	17,6	28,4	45,0	68,2	83,5	90,8	85,7	93,8	95,4	53,0	72,8	85,0
Autriche	21,7	30,5	58,6	33,5	39,7	64,5	15,4	19,0	42,5	70,6	84,7	92,1	82,6	92,4	95,9	63,7	75,6	87,3
Pologne	27,2	29,5	55,9	36,4	37,1	66,7	21,1	21,5	44,9	59,6	76,1	93,3	66,8	83,0	95,4	62,8	88,9	91,6
Portugal	47,8	49,7	62,8	59,6	56,5	72,0	37,8	39,0	53,7	79,0	88,5	95,4	89,5	93,6	96,7	68,8	83,4	94,5
Slovénie	(22,6)	20,5	44,7	(31,6)	27,9	54,9	(18,0)	(10,2)	(30,2)	72,9	88,7	95,3	76,5	90,1	95,2	70,0	87,1	95,3
Slovaquie	8,9	29,8	57,2	20,7	42,8	66,3	(3,7)	15,3	43,6	50,1	81,3	92,0	48,8	84,8	95,4	50,9	77,5	88,3
Finlande	31,8	41,8	59,5	33,8	41,8	59,0	29,9	41,9	60,0	70,7	79,0	88,3	73,1	81,8	91,9	67,6	76,1	85,2
Suède	57,8	67,3	79,2	62,6	70,0	78,3	52,6	64,6	80,0	74,5	83,8	89,6	79,0	85,5	90,1	68,2	82,2	89,1
Royaume-Uni	53,4	65,6	69,2	50,8	63,8	66,8	56,2	69,5	73,4	67,0	82,9	90,6	76,3	89,2	94,7	60,0	75,9	86,1

Source : Eurostat, EFT-UE – Données de printemps.

() La fiabilité des données figurant entre parenthèses peut être affectée par la petite taille de l'échantillon.

: Données non disponibles ou très peu fiables.

Par ailleurs, la proportion des professions non manuelles hautement qualifiées parmi la population masculine occupée est plus forte dans le groupe d'âge des 55-64 ans que dans celui des 30-49 ans (30,1 % et 24,3 % respectivement). Ce résultat peut s'expliquer par l'expérience acquise au cours de la carrière professionnelle. Il pourrait également confirmer l'analyse des taux d'emploi par niveau d'éducation, laquelle donne à penser que les personnes hautement qualifiées se maintiennent mieux en emploi que celles faiblement qualifiées.

Chez les femmes, le résultat est différent : la prévalence des professions non manuelles hautement qualifiées est la même pour les deux groupes d'âge des 55-64 ans et des 30-49 ans (22 % environ). Cette situation peut s'expliquer, en partie, par l'existence de différences entre les sexes en ce qui concerne l'accès des générations plus anciennes aux professions hautement qualifiées.

f) Le travail à temps partiel est plus courant dans le groupe d'âge des 55-64 ans que dans celui des 30-49 ans

En 2005, le travail à temps partiel représente dans l'UE-25 22,2 % de l'emploi total des 55-64 ans. Il est beaucoup plus courant chez les femmes (39,5 %) que chez les hommes (10,3 %), comme d'ailleurs chez les populations plus jeunes.

Le travail à temps partiel est généralement plus répandu parmi les travailleurs âgés de 55 à 64 ans que parmi ceux âgés de 30 à 49 ans (22,2 % de l'emploi total contre 16,8 %). Cette situation s'observe dans tous les pays de l'UE, à l'exception de l'Espagne et de l'Italie.

Pour les personnes âgées de 55 à 64 ans, le travail à temps partiel a légèrement augmenté entre 2000 et 2005, sa part dans l'emploi total étant passée de 21,1 % à 22,2 %. Cette augmentation s'explique par une légère progression du travail à temps partiel parmi les hommes (de 9,4 % à 10,3 %) et par l'accroissement du nombre de femmes occupées durant cette période.

g) Davantage de travailleurs indépendants dans le groupe d'âge des 55-64 ans que dans celui des 30-49 ans

Dans tous les pays, sauf en Slovaquie, la proportion de travailleurs indépendants est plus importante dans le groupe d'âge des 55-64 ans que dans celui des 30-49 ans. En 2005, dans l'UE-25, 23% des personnes occupées âgées de 55 à 64 ans sont des travailleurs indépendants, contre 15,4 % des personnes occupées âgées de 30 à 49 ans.

Pour les femmes, le pourcentage d'indépendantes parmi celles ayant un emploi dans l'UE-25 est de 10,4 % dans le groupe d'âge des 30-49 ans et de 15,6 % dans celui des 55-64 ans. Pour les hommes, les proportions de travailleurs indépendants diffèrent encore davantage : 19,3 % chez les 30-49 ans et 28,1 % chez les 55-64 ans.

1.2. - L'emploi des seniors en France

Dans un contexte de chômage global élevé, la France se caractérise en outre par certaines spécificités : si elle présente un des taux d'emploi les plus élevés sur la tranche d'âge des 25-54 ans²¹, elle affiche en revanche de mauvaises performances en matière d'entrée des jeunes sur le marché du travail et de maintien des seniors en emploi.

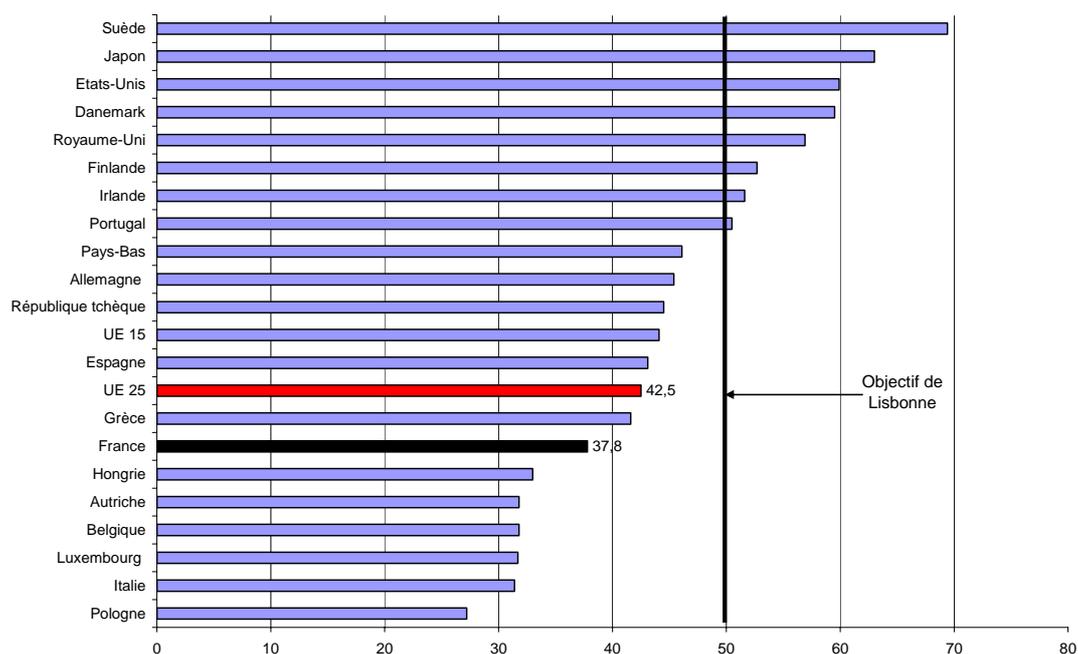
Le taux d'emploi des jeunes en France a connu un recul important depuis le milieu des années 1970, malgré une remontée depuis 1997. Le taux d'emploi des seniors s'est quant à lui effondré dans les années 1980.

a) Un taux d'emploi des seniors bien en deçà de la moyenne internationale et parmi les plus faibles d'Europe

La France se caractérise, notamment parmi les pays européens, par un des plus faibles taux d'emploi des personnes de 55 ans et plus : 37,8 % contre 42,5 % pour l'ensemble de l'Union européenne en 2005, bien en deçà de l'objectif de 50 % fixé lors du sommet de Stockholm (2001).

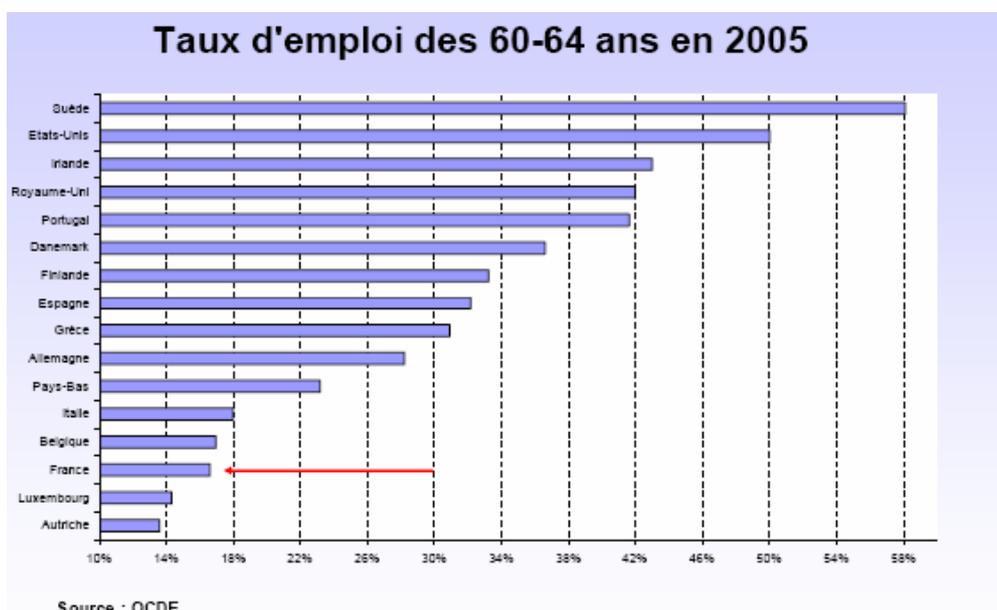
²¹ - pour les hommes de cette tranche d'âge, la situation de la France est de même niveau, voire meilleure que celles des pays présentant de bons résultats sur l'emploi. Le taux de participation des hommes de 25 à 54 ans est notamment plus élevé en France qu'en Suède, au Danemark ou aux États-Unis, depuis les années 1970 ;
- pour les femmes, les résultats sont de bon niveau, avec une montée rapide des taux d'emploi, certainement liée à la prise en charge précoce des enfants par le système scolaire. Le taux de participation des femmes de 25-54 ans est ainsi pour la France légèrement supérieur à celui des États-Unis et assez proche des taux scandinaves.

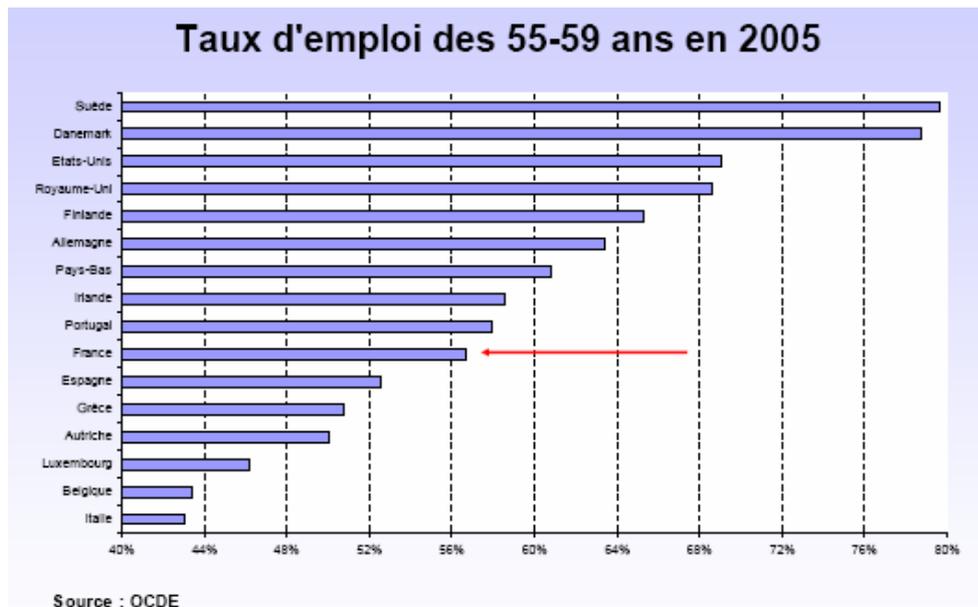
Proportion de personnes de 55-64 ans en emploi en 2005



Source : Eurostat.

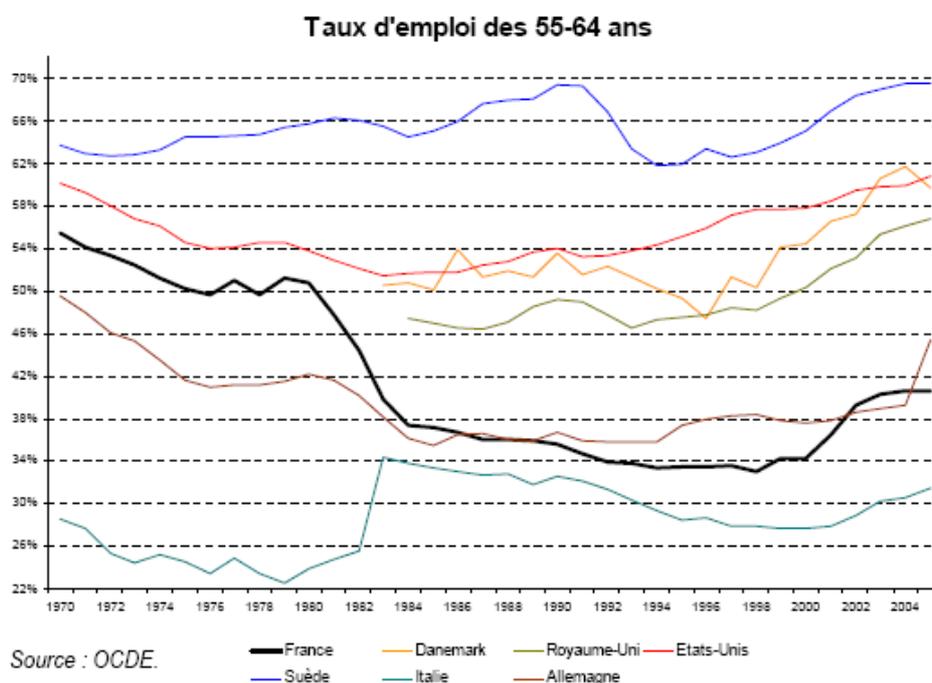
Ce taux d'emploi est particulièrement faible pour la tranche d'âge la plus âgée





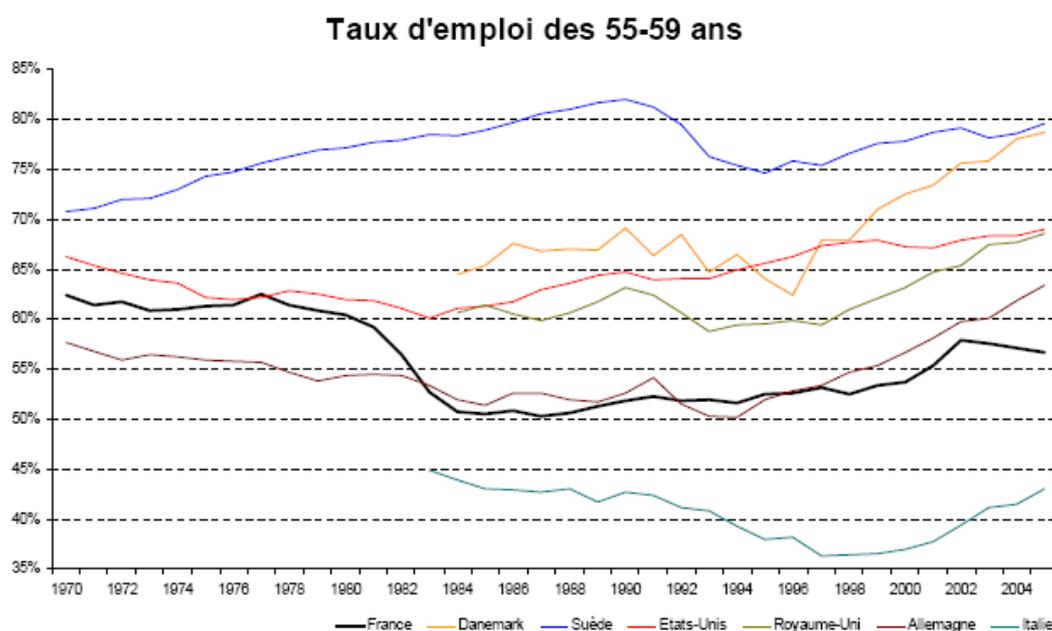
Le "décrochage" français est intervenu au début des années 1980, contrairement à d'autres pays européens

Le recours massif aux préretraites accompagné du passage de l'âge légal de départ à la retraite à 60 ans a conduit à l'effondrement du taux d'emploi des 55-64 ans au début des années 1980, à partir d'un niveau relativement élevé.



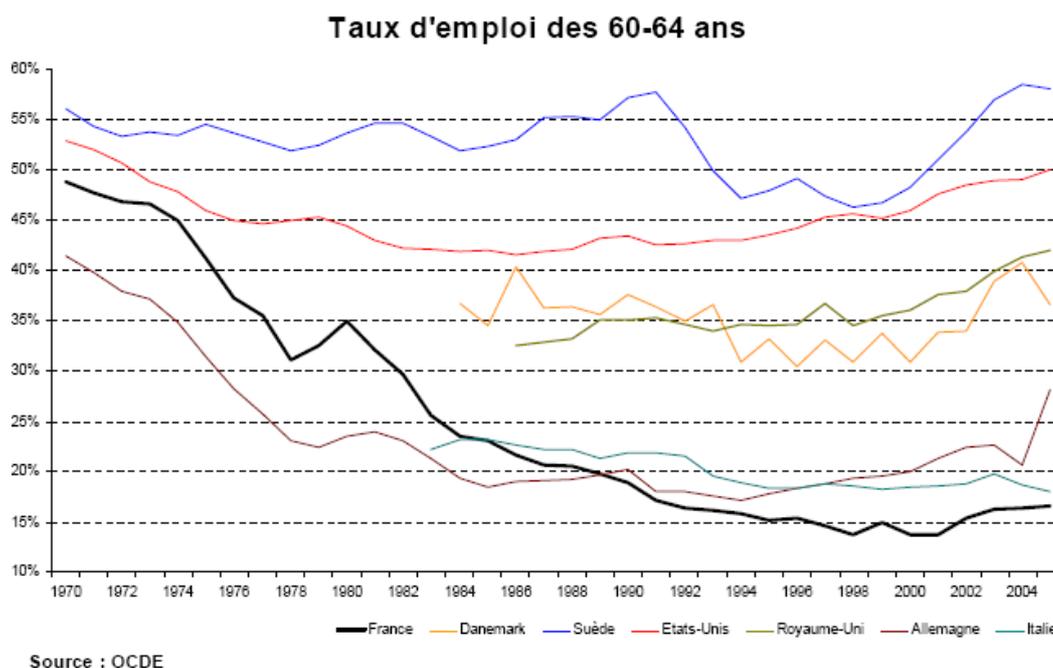
L'effondrement des taux d'emploi a affecté toute la tranche d'âge des 55-64 ans, principalement du fait des dispositifs publics de retrait anticipé d'activité et de la concentration des départs en retraite autour de 60 ans. Une étude de l'INSEE²² montre en effet que, sur la période 1990-2002 (pour les générations 1930 à 1940), les probabilités de sortie de l'emploi, que ce soit vers le chômage, la préretraite, la retraite ou toute autre forme d'inactivité, sont importantes avant 60 ans : elles dépassent 10 % par an entre 55 et 59 ans. En revanche, si la probabilité d'un mouvement en sens inverse, du non emploi vers l'emploi, est encore assez significative à 50 ans, elle devient pratiquement nulle au-delà de 56 ou 57 ans. Pour les femmes, cette probabilité chute moins en fin de carrière que pour les hommes.

La chute du taux d'emploi est concentrée dans le temps pour les 55-59 ans ; elle est de plus grande ampleur (du fait de l'âge de la retraite à 60 ans) et plus étalée dans le temps chez les 60-64 ans.



Source : OCDE

²² Aubert P., Blanchet D. et Blau D. (2005), "Le marché du travail après 50 ans : éléments de comparaison franco-américaine", L'économie française – Comptes et dossiers, INSEE, édition 2005-2006.



Avec la poursuite des politiques de retrait anticipé du marché du travail, la diminution s'est poursuivie, à un rythme plus lent, au cours des années 1990.

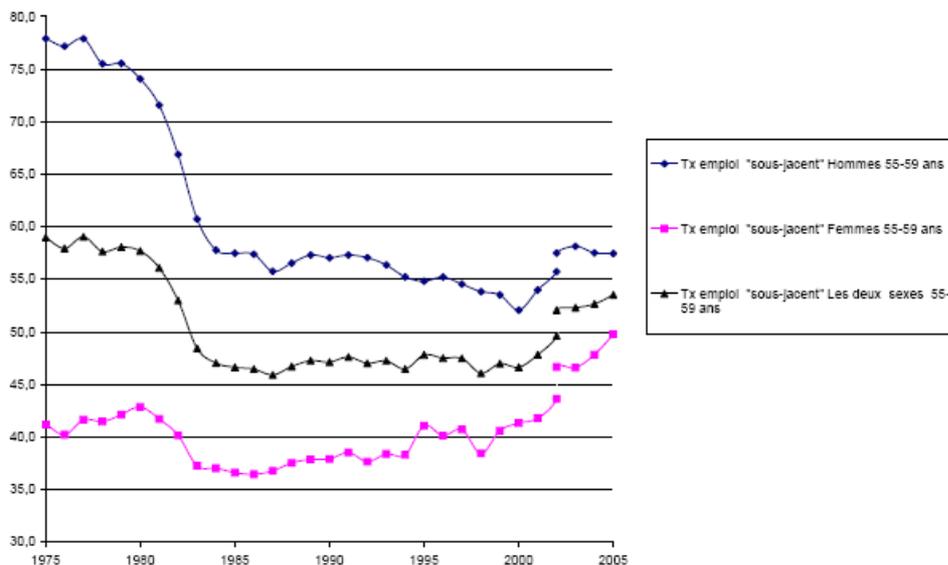
Au total, la France s'est rapprochée des pays présentant des résultats faibles en la matière (l'Italie notamment) et éloignée de ceux présentant les meilleurs résultats (Suède notamment).

b) Depuis 2000, le taux d'emploi des seniors s'est redressé, mais principalement pour des raisons de structure démographique

Des progrès substantiels ont néanmoins été accomplis entre 2000 et 2005 puisque le taux d'emploi des 55-64 ans a progressé selon l'Insee de 9 points, passant de 28,9 % à 37,8 % en 2005.

Cependant, cette amélioration est en grande partie le résultat d'un effet de structure démographique lié à l'arrivée à l'âge de 55 ans des premières générations du *baby-boom*. Corrigée de cet effet, la hausse « réelle » du taux d'emploi de cette classe d'âge (« taux d'emploi sous-jacent ») entre 2000 et 2005 est limitée, de 3 points seulement. Elle résulte plus de l'arrivée aux âges élevés de cohortes de femmes ayant davantage travaillé que leurs aînées, que d'une modification de comportement des seniors eux-mêmes ou des entreprises à leur égard.

Evolution du taux d'emploi « sous-jacent » des 55-59 ans



Source : Enquête Emploi (INSEE) ; calculs DARES.

En outre, ce redressement apparent observé sur la période récente devrait spontanément s'atténuer ces prochaines années, les effets de composition démographique par âge étant plus marqués en France que dans la plupart des autres pays, du fait d'un *baby-boom* d'après-guerre plus massif. En effet, selon Eurostat, presque la moitié de l'augmentation du taux d'emploi des 55-64 ans en France entre 2000 et 2005 résulte de la répartition démographique interne à cette classe d'âge contre un cinquième en moyenne pour l'ensemble des 25 pays de l'Union européenne. Cette caractéristique française risque de rendre plus difficile que dans les autres pays européens l'atteinte des objectifs de taux d'emploi des seniors (50 % en 2010) fixés au niveau communautaire.

2. - Les sorties de l'emploi des seniors

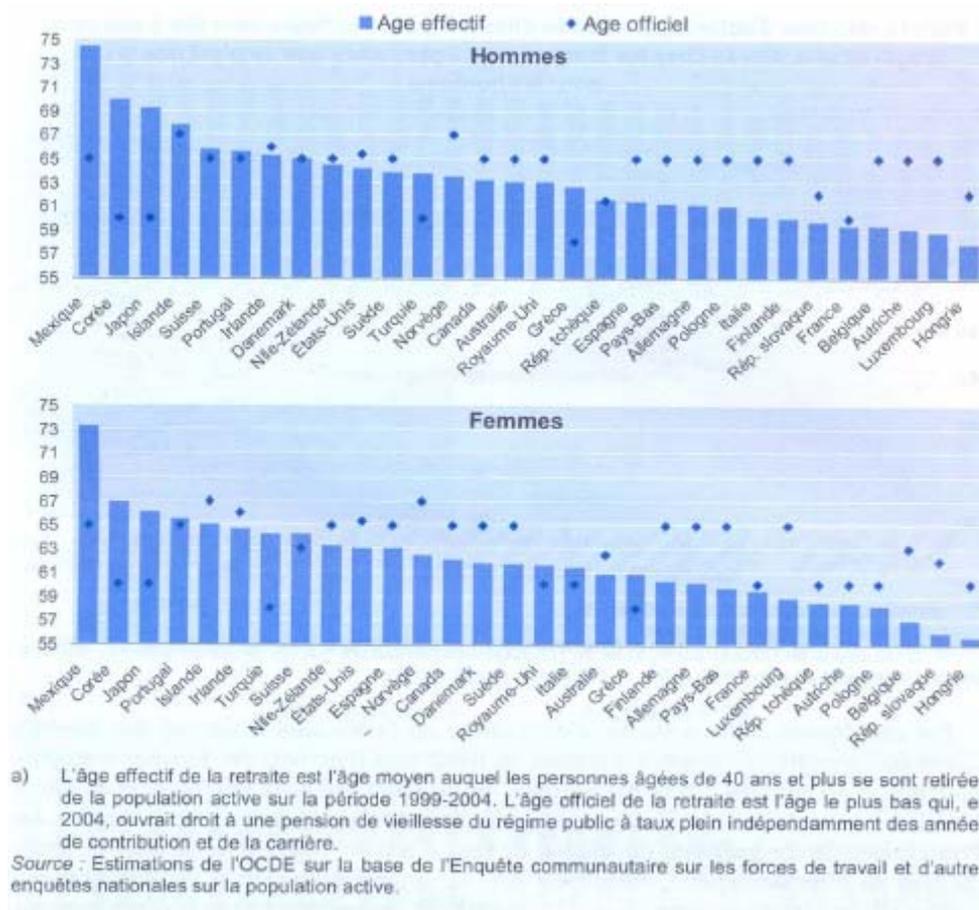
2.1. - Les données comparées

a) Âge de retrait d'activité et âge de la retraite

Dans de très nombreux pays, dont la France, l'âge moyen effectif auquel les seniors se retirent de l'activité a fortement diminué depuis le début des années 1970, et se situe très en deçà de l'âge *légal* de la retraite.

Tel est le cas dans la grande majorité des pays de l'OCDE, au sein desquels seuls quelques pays (dont le Japon, la Corée et la Grèce) constituent des exceptions notables.

Les écarts entre âge effectif de retrait d'activité et âge légal de départ en retraite sont même très importants dans certains pays, comme l'Autriche, la Belgique, la Finlande ou l'Italie.



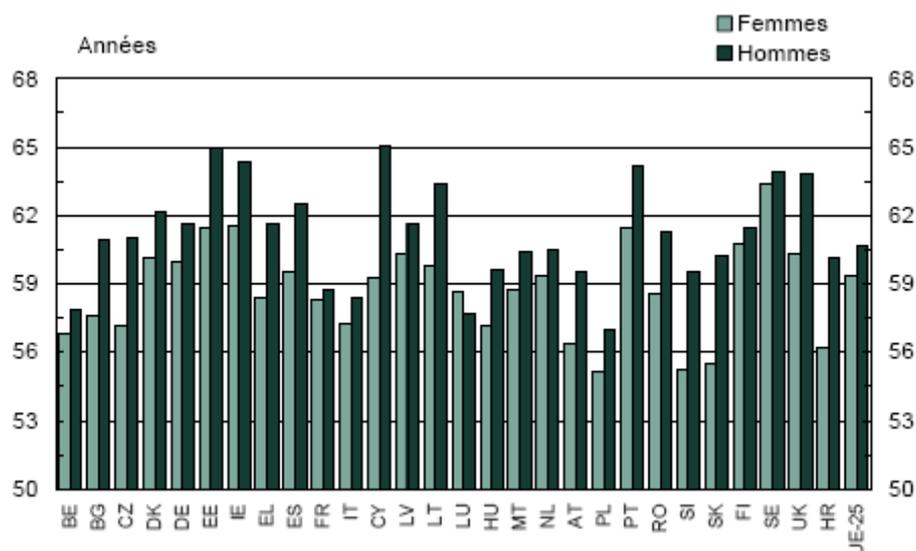
Source : OCDE, *Vivre et travailler plus longtemps*, 2006.

Au sein de l'Union européenne, le constat est le même : l'âge *effectif* de sortie du marché du travail se situe le plus souvent en deçà de l'âge *légal*. Une publication d'Eurostat²³ fournit à cet égard les principales conclusions suivantes (Eurostat définit l'âge effectif de sortie du marché du travail comme l'âge médian, qui correspond à l'âge auquel le taux d'activité est égal à 50 % du taux d'activité des personnes de 50 ans) :

²³ Eurostat, "Les transitions des femmes et des hommes de la vie active vers la retraite", *Statistiques en bref*, n°97/2007.

- en 2005, l'âge médian du départ en retraite des femmes dans l'UE-25 s'élevait à 59,4 ans, soit environ 16 mois de moins que pour les hommes (60,7 ans) ;

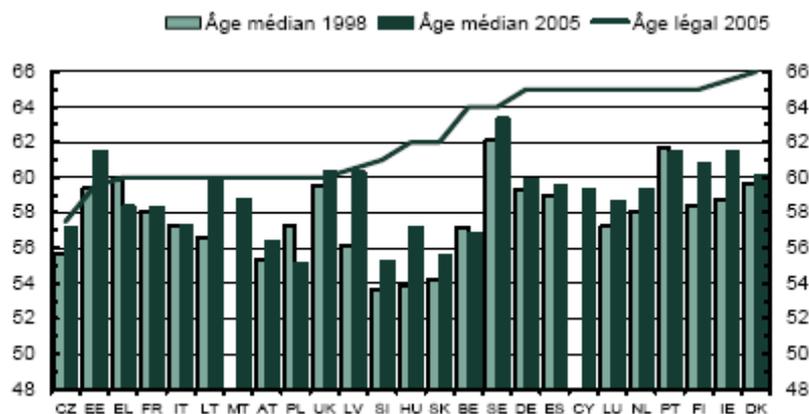
Âge médian de départ en retraite des femmes et des hommes, 2005



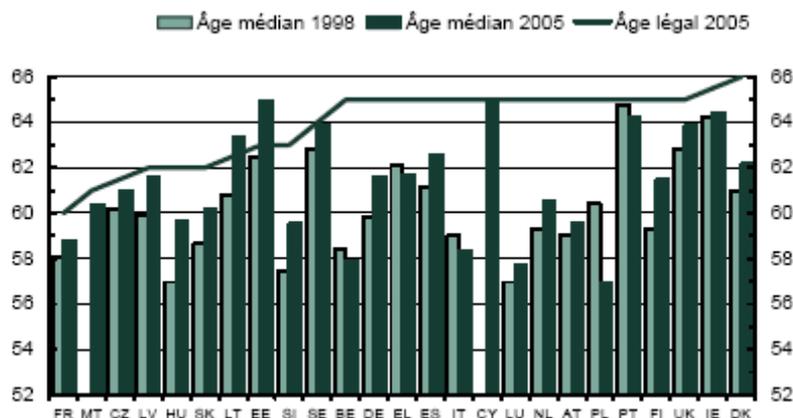
Source : Eurostat, Enquête sur les forces de travail.

- dans la majorité des pays, l'âge médian du départ en retraite est inférieur à l'âge légal pour les deux sexes.

Âge légal et âge médian de départ en retraite des femmes, 1998 et 2005



Âge légal et âge médian de départ en retraite des hommes, 1998 et 2005



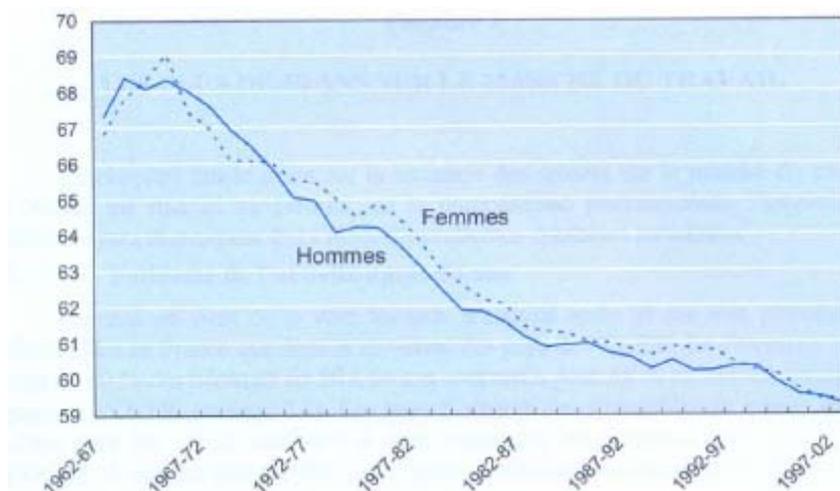
Source : Eurostat, Enquête sur les forces de travail et DG Emploi et Affaires sociales, MISSOC²⁴.

Âge légal : âge auquel les individus peuvent prétendre à une pension à taux plein. MT (Malte), CY (Chypre) : Pas données pour 1998.

Il convient toutefois de remarquer que l'âge médian a augmenté dans pratiquement tous les pays de l'UE-25 entre 1998 et 2005, parfois de façon très significative.

En France, l'âge moyen effectif de sortie de la population active, concept différent de celui d'"âge médian", reste relativement peu élevé, inférieur à 59 ans. Selon les estimations de l'OCDE à partir de l'enquête Emploi, il aurait baissé de façon continue d'environ huit années pour les hommes et sept années pour les femmes depuis le début des années 1960, conséquence des politiques de retraits précoces d'activité (dont les préretraites) et de la retraite à 60 ans.

Âge moyen effectif de sortie de la population active, France, 1962-2002



Source : OCDE, 2005.

²⁴ Système d'information mutuelle sur la protection sociale dans les États membres de l'UE et de l'Espace économique européen.

b) Les transitions de l'activité vers l'inactivité

Ainsi, les seniors sont massivement en situation de non emploi avant l'âge de la retraite. Selon l'OCDE, 60 % des individus seraient sans activité au moment de liquider leurs droits à pension.

Les statuts d'inactivité au moment de la liquidation de la retraite recouvrent des dispositifs divers (chômage, chômage assorti d'une dispense de recherche d'emploi, dispositifs de préretraites, invalidité, maladie...), dont la part respective est variable selon les pays. Dans certains, les cessations anticipées d'activité s'appuient essentiellement sur des dispositions du système de retraite ou sur des dispositifs de préretraite. Dans d'autres, elles s'opèrent par le biais de prestations sociales, en particulier d'invalidité. Mais dans tous les cas, un retrait anticipé de l'activité est généralement un parcours à sens unique, les retours à l'emploi étant très rares chez les plus âgés.

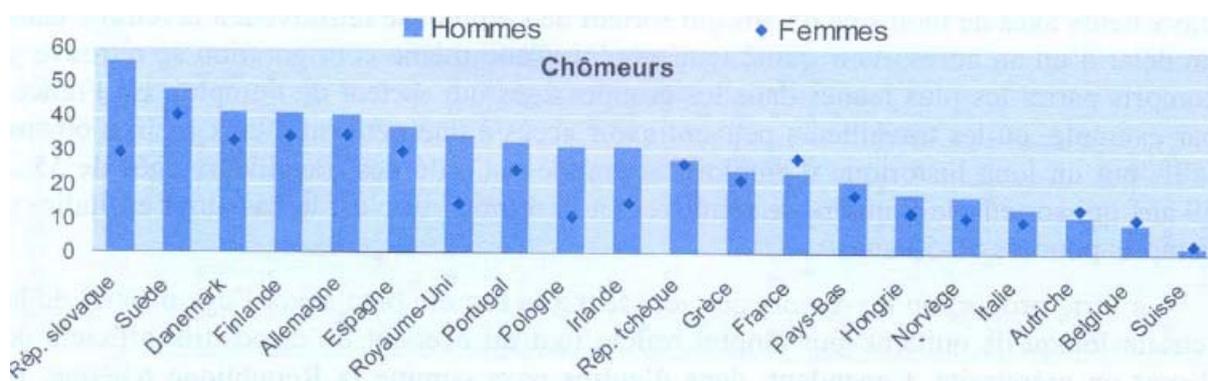
À partir des raisons avancées dans les enquêtes de population active par les seniors sortis de la vie active²⁵, l'OCDE distingue trois motifs principaux de retrait d'activité²⁶ : **le chômage** (la personne recherche du travail mais n'en trouve pas) ; la situation de **retraite ou de préretraite** (la personne s'est retirée définitivement de la vie active) ; **la maladie ou l'invalidité**.

Malgré certaines difficultés liées à l'interprétation des explications données par les personnes interrogées, les comparaisons effectuées donnent une idée de l'importance relative des différentes voies de sortie de la vie active entre les différents pays de l'OCDE.

Le chômage

Parmi les seniors qui arrêtent de travailler, une minorité seulement est au **chômage**.

Part des hommes et des femmes de 50 à 65 ans, inactifs depuis moins d'un an, se déclarant au chômage

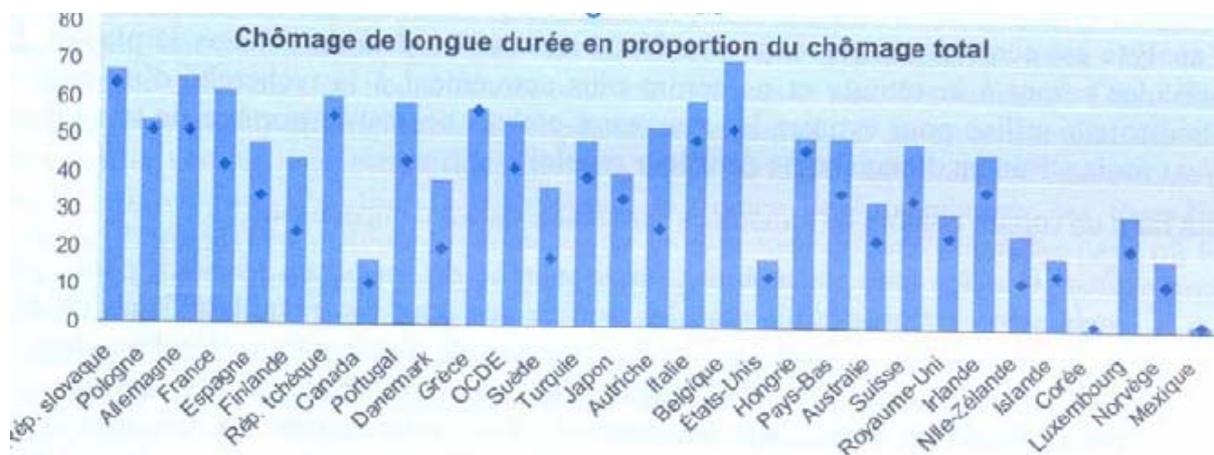


Source : OCDE, 2005.

²⁵ OCDE, "Vieillesse et politiques de l'emploi, Vivre et travailler plus longtemps", 2006. L'échantillon retenu est constitué de personnes âgées de 50 à 65 ans qui déclarent ne pas travailler au moment où elles ont été interrogées, mais qui ont quitté leur emploi au cours des douze derniers mois. Les données portent sur l'année 2004.

²⁶ Indépendamment des raisons familiales (obligations familiales ou de soins), qui conduisent une personne à souhaiter volontairement ne pas travailler.

Dans la plupart des pays, le taux de chômage des seniors est inférieur à celui des tranches d'âge plus jeunes. Ce résultat est biaisé dans la mesure où le taux de chômage se rapporte à la population active, dont est déjà exclue une proportion importante de seniors (en préretraite, retraite, invalidité...). En tous les cas, une fois au chômage, les seniors ont un risque supérieur de devenir chômeurs de longue durée.



Sources : estimations de l'OCDE sur la base notamment de l'Enquête communautaire sur les forces de travail. Données sur l'année 2004, sauf pour l'Irlande (2002).

Le chômage de longue durée correspond à une période de chômage d'un an ou plus.

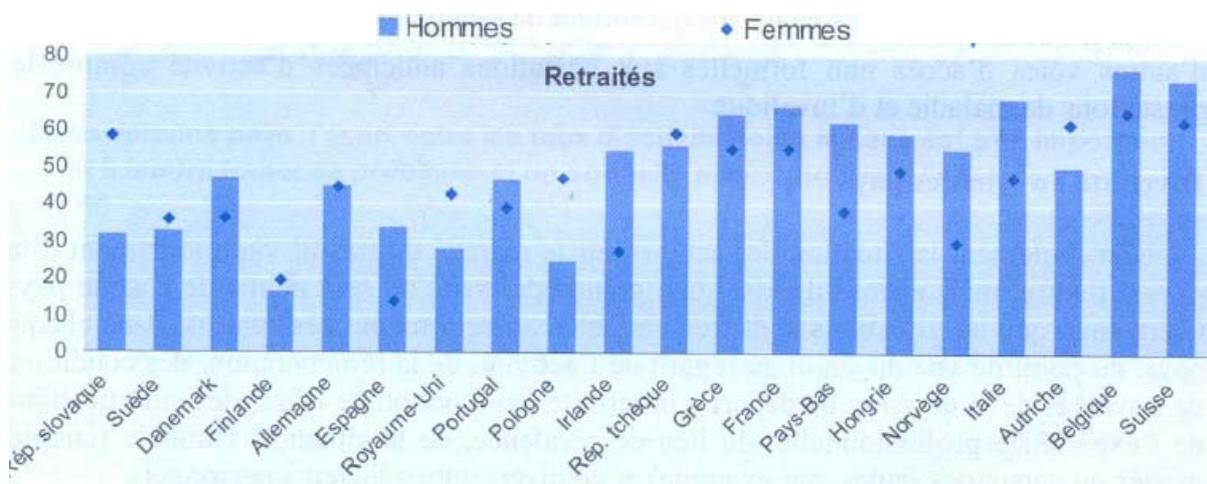
Cette situation est également observée en France. Le taux de chômage des 50 ans et plus était de 6,7 % en 2005 contre 9,8 % pour l'ensemble de la population et les chômeurs de plus de 50 ans sont majoritairement des chômeurs de longue durée : près de 62 % d'entre eux étaient au chômage depuis un an ou plus en 2005 contre 42 % pour l'ensemble des chômeurs.

Les dispositifs de préretraite

Selon l'étude de l'OCDE, dans certains pays plus de la moitié des seniors s'orientent vers la **préretraite**.

Ainsi, dans des pays comme l'Autriche, la Belgique ou l'Espagne où l'âge officiel de la retraite est fixé à 65 ans, plus de la moitié des travailleurs âgés de moins de 65 ans qui sortent de l'emploi se déclarent « à la retraite » dans un délai d'un an après avoir quitté leur emploi. Cette même configuration se retrouve également parmi les seniors les plus jeunes (50-55 ans).

Part des hommes et des femmes de 50 à 65 ans, inactifs depuis moins d'un an, se déclarant en préretraite ou retraite



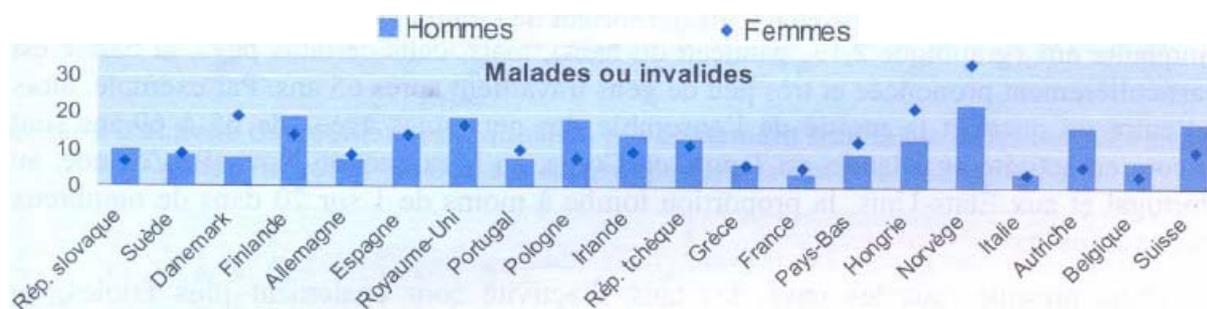
Source : OCDE, 2005.

La forte proportion de seniors qui accèdent à la « retraite » avant l'âge officiel reflète tout un éventail de dispositifs légaux de départ en préretraite.

Les cessations d'activité pour raisons de santé

Dans d'autres pays, et notamment la Finlande, la Norvège et le Royaume-Uni, une proportion importante est hors de l'emploi pour des raisons de *maladie ou d'invalidité*.

Part des hommes et des femmes, de 50 à 65 ans, inactifs depuis moins d'un an, se déclarant en maladie ou invalidité

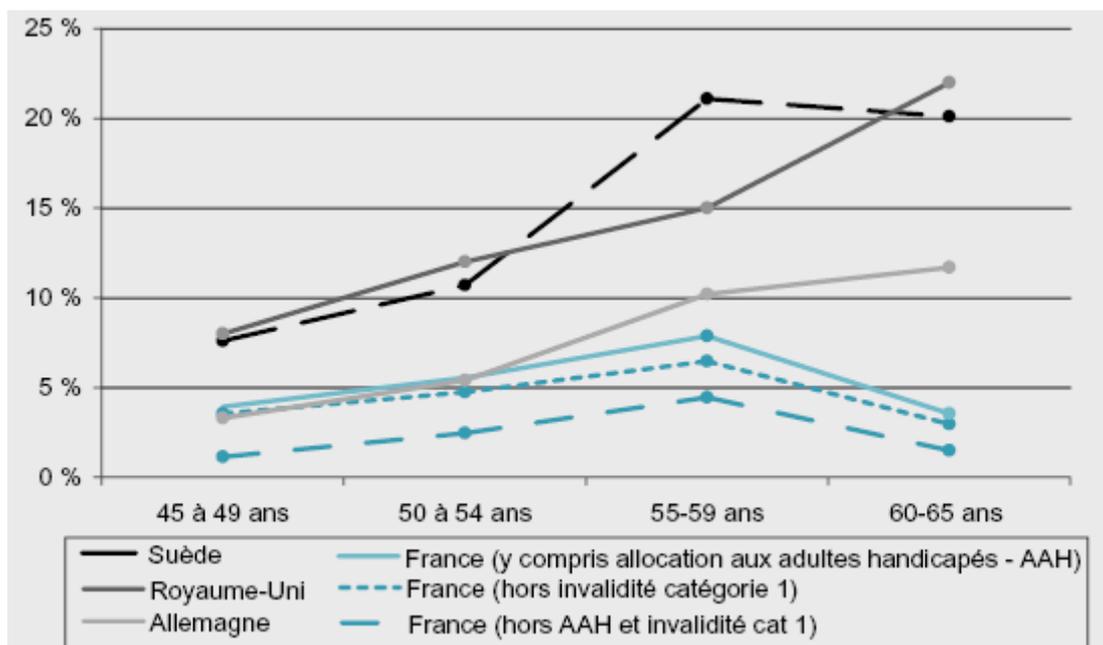


Source : OCDE, 2005.

Les pensions d'invalidité constituent le principal dispositif dédié à la cessation d'activité pour raison de santé. Ce mode de sortie anticipée de l'emploi est moins fréquent en France que dans d'autres pays d'Europe notamment au Royaume-Uni et en Suède²⁷.

²⁷ Selon une étude de l'IRDES, cette situation est en partie due à l'existence en France de mesures de politique de l'emploi ou du chômage indemnisé dont bénéficient aussi certaines personnes ayant des problèmes de santé. Chez les hommes âgés de 50 à 59 ans, une partie des personnes souffrant d'une incapacité se retrouvent en effet au sein des chômeurs dispensés de recherche d'emploi. En France, les différentes mesures liées aux préretraites et la dispense de recherche d'emploi permettent ainsi aux salariés dont l'état de santé est dégradé de quitter prématurément le marché du travail alors que dans d'autres pays d'Europe, ce sont les dispositifs d'invalidité qui jouent essentiellement ce rôle, (IRDES, "Quels dispositifs de cessation d'activité pour les personnes en mauvaise santé ?", Questions d'économie de la santé, n°108, mai 2006).

Proportion de bénéficiaires de pensions d'invalidité parmi les hommes de plus de 45 ans dans quatre pays européens en 2004



Source : IRDES, "Quels dispositifs de cessation d'activité pour les personnes en mauvaise santé ?", Questions d'économie de la santé, n° 108, mai 2006.

2.2. - L'importance des cessations anticipées d'activité en France

En France, le nombre de salariés du secteur privé qui quittent définitivement le marché du travail avant 60 ans est élevé. Fin 2006, on dénombrait environ 700 000 bénéficiaires d'une préretraite publique, d'une dispense de recherche d'emploi pour les chômeurs âgés ou d'une retraite anticipée pour carrière longue dans le secteur privé, soit 12 % des 55-59 ans²⁸.

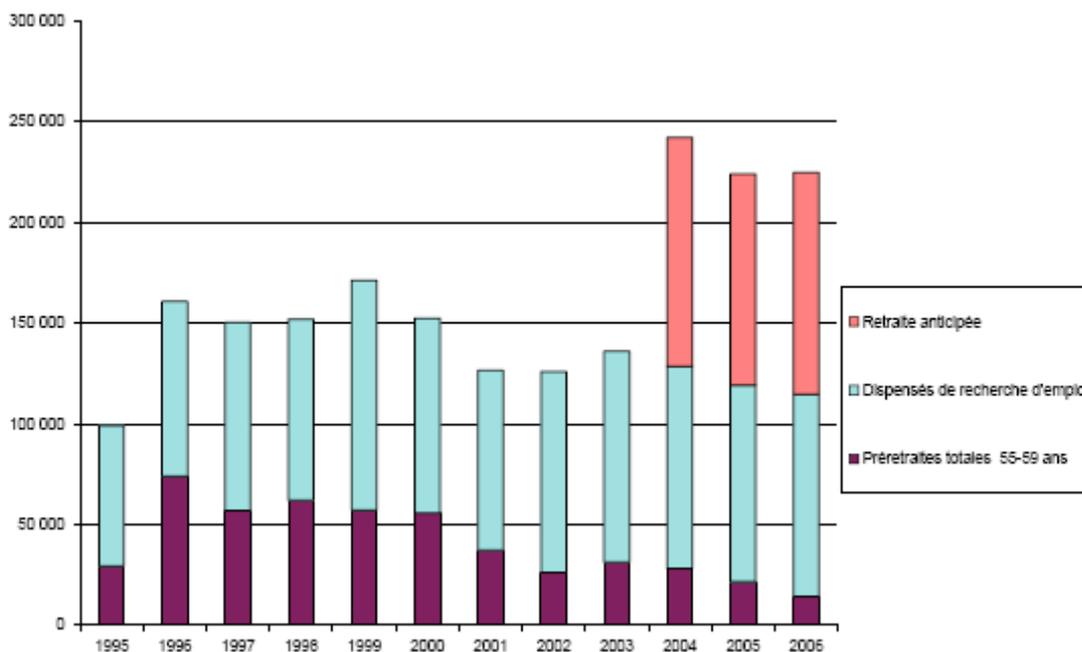
Cette situation résulte en grande partie de la mise en place, dans les années 1970 et 1980, de politiques publiques qui ont eu pour objectif de faciliter les retraits d'activité des travailleurs âgés afin de libérer des emplois pour les plus jeunes.

Malgré le resserrement des dispositifs publics de préretraite depuis une dizaine d'années²⁹, les cessations anticipées d'activité ont globalement fortement augmenté sous l'effet de l'essor des dispenses de recherche d'emploi (DRE) et, depuis 2004, des départs anticipés en retraite pour carrières longues.

²⁸ Cette proportion rapporte le nombre de bénéficiaires âgés de 55-59 ans (parmi les 700 000) à la population totale des 55-59 ans.

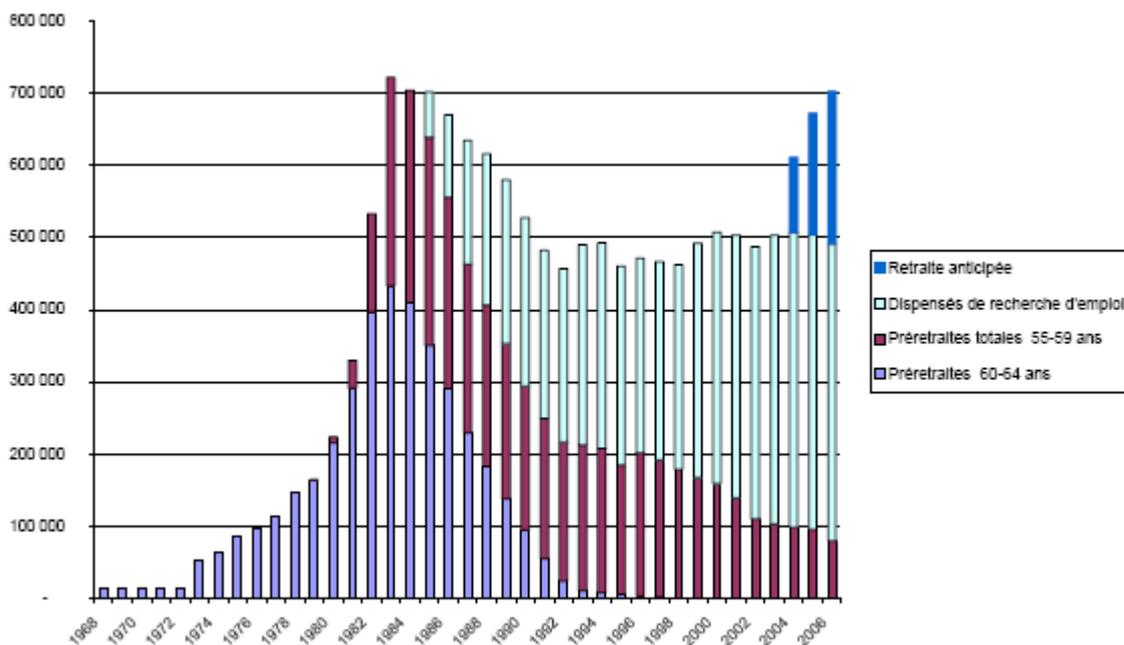
²⁹ Réduction des entrées dans les dispositifs ASFNE, ARPE...

Évolution du nombre d'entrées dans les dispositifs de préretraite, de dispense de recherche d'emploi indemnisée et de retraite anticipée



Source : UNEDIC, CNAV; calculs DARES (2006, données provisoires).

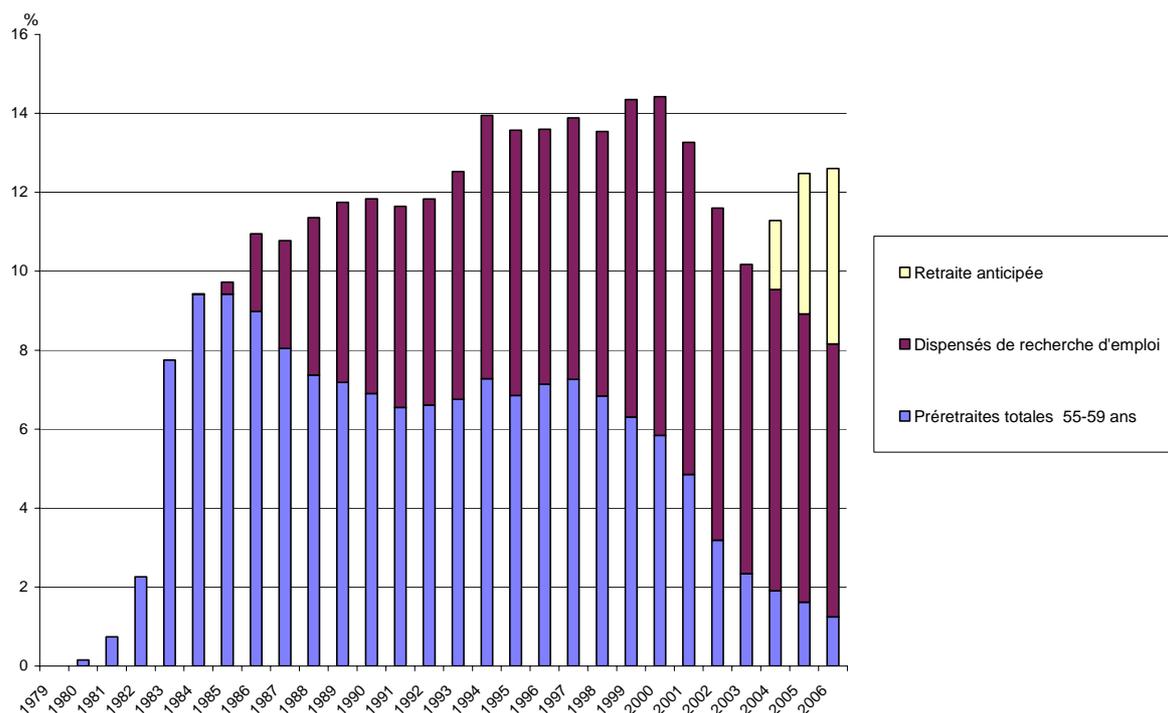
Évolution du nombre de bénéficiaires de retraits d'activité anticipé par grandes catégories de dispositifs (effectifs cumulés fin décembre) entre 1968 et 2006



Source : UNEDIC, FCAATA, CNAV ; calculs DARES.

Cela étant, au total, la proportion de personnes de 55 à 59 ans bénéficiaires d'un dispositif de cessation anticipée d'activité (préretraite publique, DRE ou retraite anticipée) a globalement diminué entre 2000 et 2005.

Proportion de bénéficiaires de préretraite publique, de dispense de recherche d'emploi et de retraite anticipée au sein de la population des 55-59 ans (moyennes annuelles)



Les effectifs de bénéficiaires sont rapportés à la population mesurée par l'enquête emploi annuelle jusqu'en 2001 et l'enquête en continu à partir de 2002.

Sources : UNEDIC, CNAV, INSEE ; calculs DARES.

Des effets de structure démographique peuvent expliquer en partie les évolutions récentes. La baisse de la proportion de bénéficiaires de dispositifs de cessation anticipée d'activité entre 2001 et 2004 peut en effet provenir pour partie de l'arrivée à l'âge de 55 ans des premières générations du *baby-boom* qui a accru davantage le nombre de bénéficiaires potentiels (les 55-59 ans) que celui des bénéficiaires effectifs, la probabilité d'être en cessation anticipée d'activité étant croissante avec l'âge. À l'inverse, l'accroissement de la proportion de bénéficiaires de dispositifs de cessation anticipée d'activité depuis 2004, qui provient exclusivement des départs en retraite anticipée autorisés par loi de 2003, peut s'expliquer pour partie par l'arrivée des générations nombreuses du *baby-boom* aux âges auxquels la probabilité d'être en cessation anticipée d'activité est la plus élevée (57, 58 et 59 ans). Ces effets démographiques ne s'observeront pas dans les prochaines années car les personnes âgées de 55 à 59 ans appartiendront toutes aux générations du *baby-boom*.

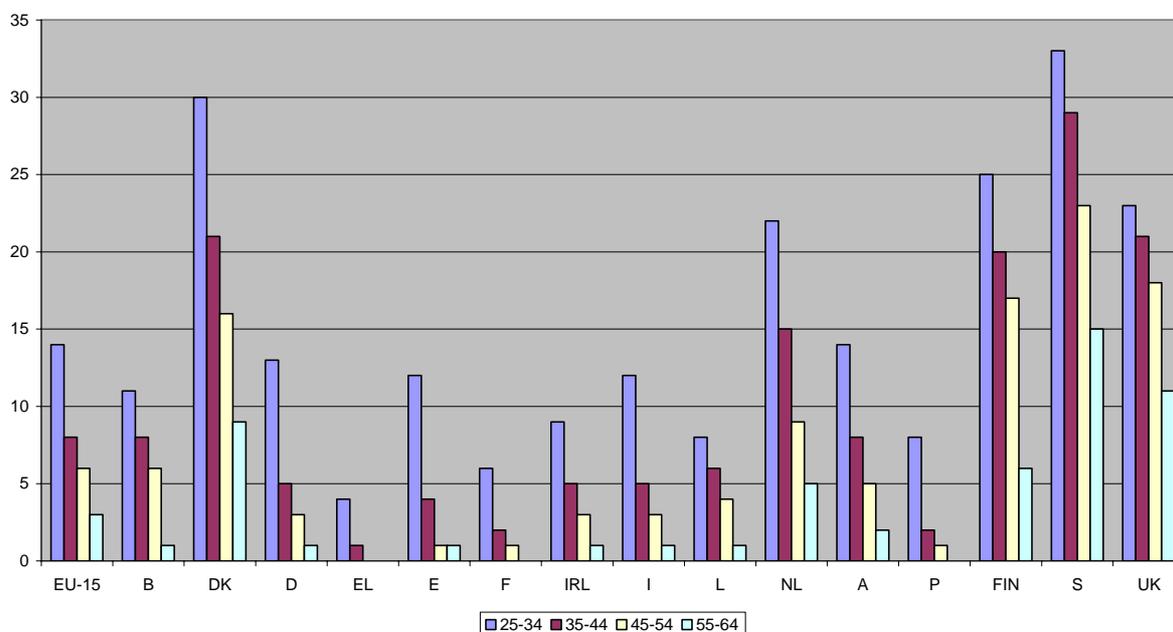
IV - « L'employabilité » des seniors

Pour l'OCDE³⁰, améliorer les incitations financières au prolongement de la vie active et sensibiliser les employeurs à l'intérêt d'avoir une main-d'œuvre plus expérimentée sont des mesures utiles, mais non suffisantes. En effet, d'autres aspects affectent « l'employabilité » des seniors. Les travailleurs sont incités à prendre précocement leur retraite lorsqu'ils souffrent de problèmes de santé, n'ont pas les compétences recherchées par les employeurs ou endurent des conditions de travail pénibles.

1. - L'accès à la formation professionnelle des seniors

Comme le montre le graphique ci-dessous, bien qu'il y ait des disparités très importantes entre pays de l'Union européenne à 15 membres, les seniors accèdent moins fréquemment à la formation que leurs cadets. Le Danemark, les Pays-Bas, la Finlande, la Suède et le Royaume-Uni sont les pays où la proportion d'individus ayant reçu une formation au cours des quatre dernières semaines est la plus élevée (supérieure à 5 % pour les 55-64 ans contre environ 2,5 % en moyenne pour l'UE-15). Il est intéressant de noter que ces pays sont également ceux où le taux d'emploi des 55-64 ans est le plus élevé. La France fait partie à l'inverse des pays où la formation continue apparaît la moins développée.

Proportion d'individus ayant reçu une formation en cours d'emploi dans les quatre dernières semaines, selon le groupe d'âge

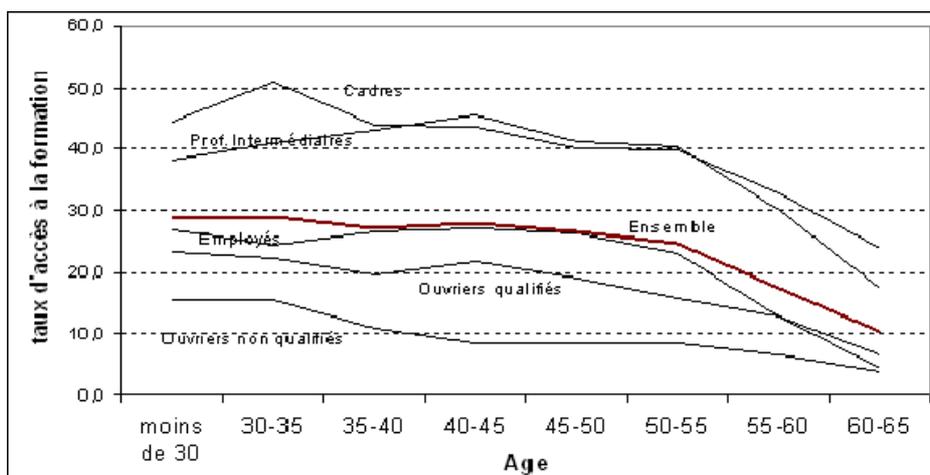


Source : données Eurostat 1999, A-M Guillemard, « Une nouvelle solidarité entre les âges », in S. Paugam (dir.), « Repenser la solidarité », PUF, 2007, p. 371.

³⁰ OCDE, "Vieillesse et politiques de l'emploi, Vivre et travailler plus longtemps", 2006.

Plus précisément, une étude de la DARES³¹ montre qu'en France, les salariés âgés accèdent moins fréquemment que leurs cadets aux formations financées par leur employeur. Ainsi, 21 % des salariés âgés de 50 ans et plus ont suivi une formation entre janvier 1999 et février 2000, contre 27 % des salariés plus jeunes. La diminution du taux d'accès à la formation est particulièrement forte à partir de l'âge de 55 ans. Cette baisse n'est pas le simple reflet de la moindre qualification des salariés âgés puisqu'elle est observée à chaque niveau de qualification et persiste lorsque l'on contrôle les autres caractéristiques individuelles (diplôme, taille de l'entreprise, ancienneté dans l'entreprise) (voir le rapport du Conseil d'analyse économique, *Les seniors et l'emploi en France*, 2006).

Taux d'accès des salariés à la formation financée par leur employeur



Source : enquête Formation continue 2000 – INSEE – Traitements DARES.

La baisse de l'accès à la formation avec l'âge s'observe également pour les chômeurs. À peine 4 % des chômeurs âgés de plus de 45 ans étaient en cours de formation à la fin 2004, contre 8 % des 26-44 ans et 14 % des moins de 26 ans.

Taux d'accès à la formation des chômeurs selon l'âge (en %)

Taux d'accès à la formation (France Métropolitaine)	2003	2004	2005
Moins de 26 ans	13,0	14,1	13,0
entre 26 et 44 ans	8,9	8,2	7,6
45 ans et plus	3,6	3,6	3,1
Total France métropolitaine	8,7	8,7	8,1

Source : base Régionalisée des stagiaires de la Formation Professionnelle (DARES) – enquête emploi (INSEE).
Lecture : 8,1 % des chômeurs étaient stagiaires de la formation professionnelle au 31 décembre 2005.

Le moindre accès à la formation des salariés âgés est attribué, dans les études disponibles, à une pluralité de facteurs : des seniors moins présents dans les entreprises soumises à de forts changements organisationnels où le recours à la formation est le plus important, de faibles

³¹ La plupart des données et commentaires sont issus du Document d'études de la DARES n°125, *Colloque « Âge et travail », Emploi et travail des seniors : des connaissances à l'action*, juin 2007.

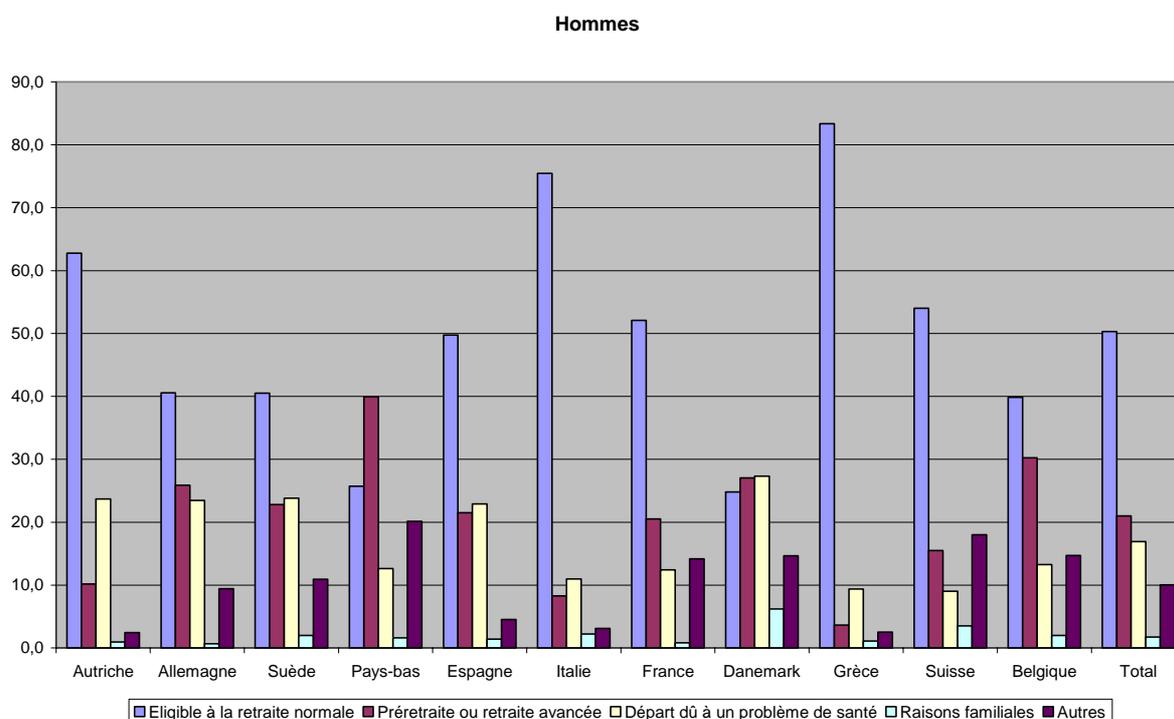
perspectives de mobilité professionnelle aux âges élevés, des rendements de la formation décroissants avec l'âge, une faible demande de formation aux âges élevés et une moindre orientation des chômeurs âgés vers la formation.

2. - Les conditions de travail et l'état de santé des seniors en Europe

Le débat sur l'emploi des seniors met en avant l'importance de la santé et des conditions de travail dans les décisions de départ en retraite. La santé et les conditions de travail sont considérées comme des facteurs explicatifs importants des sorties d'activité précoces³². Ces deux facteurs ne sont d'ailleurs pas complètement indépendants puisqu'un travail pénible peut contribuer à dégrader l'état de santé.

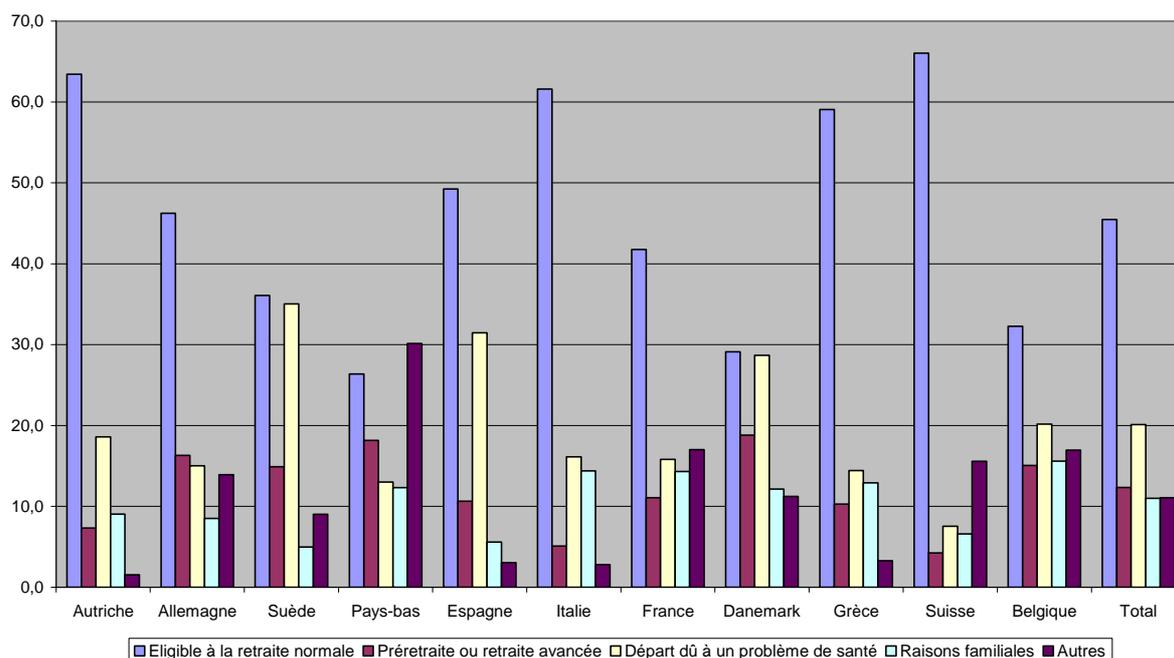
Les graphiques ci-après montrent que parmi les motifs de départ en retraite, les raisons de santé sont citées par 17 % des hommes (27,3 % au Danemark et 24 % en Suède) et 20 % des femmes (35 % en Suède et 28,7 % au Danemark).

Motifs de départ en retraite par sexe (Possibilités de réponses multiples)



³² Molinié A-F. et Volkoff S. (2003), « Départs en retraite : les deux facettes de la pénibilité du travail », *Quatre pages* n°60, Centre d'études de l'emploi.

Femmes



Source : SHARE, IRDES.

2.1. - Les conditions de travail des seniors

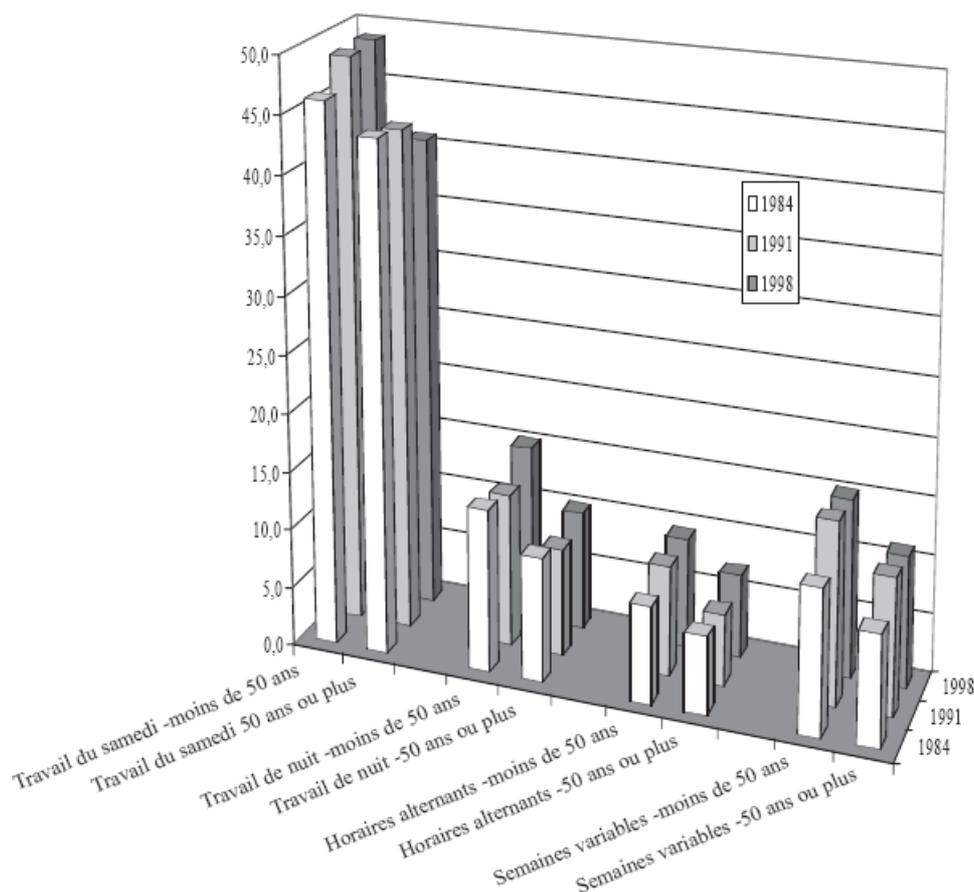
Les travaux de la DARES³³ à partir des enquêtes conditions de travail montrent qu'en France les salariés âgés demeurent relativement moins exposés aux pénibilités et aux risques que leurs cadets. À partir de 50 ans, les proportions de salariés soumis à des efforts physiques, à des secousses ou vibrations, à des pénibilités visuelles ou à des températures extrêmes diminuent par rapport aux plus jeunes, mais restent élevées. Cela étant, cette moindre exposition des plus âgés aux pénibilités et risques peut être pour partie le fruit d'une sélection des salariés. En effet, ceux restant en emploi au-delà de 55 ans peuvent avoir mieux résisté aux conditions de travail les plus pénibles. Ou encore, les salariés les plus exposés aux contraintes et pénibilités du travail peuvent être exclus du marché du travail, mis au chômage ou en retraite anticipée.

Toujours à partir des enquêtes conditions de travail, la DARES montre qu'en France, avec l'âge, les contraintes d'horaires se font plus lâches, le temps de travail devient plus régulier, la liberté de choix des horaires s'accroît. Les variations imposées d'horaires ou de jours de travail sont un peu moins fréquentes. Si les 50 ans ou plus signalent, en 1998, une durée habituelle de travail un peu plus longue que les moins de 50 ans, ils déclarent moins souvent des heures supplémentaires. Ils travaillent moins souvent la nuit, le samedi ou le dimanche, ils suivent moins souvent des horaires alternants, surtout à partir de 55 ans. Les plus âgés ont donc des horaires plus longs, mais moins atypiques, plus stables et moins sujets aux pointes d'activité. Cependant, depuis 1984, les horaires atypiques augmentent presque autant pour les seniors

³³ La plupart des données et commentaires sont issus du Document d'études de la DARES n°125, *Colloque « Âge et travail », Emploi et travail des seniors : des connaissances à l'action*, juin 2007.

que pour l'ensemble des salariés, sauf pour le travail du samedi dont ils sont de plus en plus protégés.³⁴

Évolution des contraintes horaires des seniors et de leurs cadets



Source : Dares, Enquêtes conditions de travail, 1984, 1991 et 1998.

L'étude descriptive de l'évolution des conditions de travail fait apparaître que si à chaque période (1984, 1991, 1998) la proportion de personnes touchées par les diverses contraintes de rythme de travail diminue quand on va des générations les plus jeunes aux plus âgées, l'intensification du travail se produit néanmoins à tout âge. Les contraintes techniques (déplacement automatique d'un produit ou d'une pièce, cadence automatique d'une machine, travail à la chaîne...) ou marchandes (demande extérieure provenant du public ou des clients) se sont en effet diffusées pour toutes les générations entre 1984 et 1998 à l'exception des générations 1929-33 et 1924-28 qui sont parties en retraite au début des années 90, après que leurs rythmes de travail aient diminué dans les années 80.

Toutes les études portant sur les conditions de travail en France et en Europe³⁵ soulignent la tendance générale à l'intensification du travail. Cette tendance, dans le cas de la France, se manifeste clairement dans le tableau ci-après où pratiquement toutes les contraintes s'accroissent, pour les seniors et les plus jeunes.

³⁴ Guignon N. et Pailhé A. (2004), « Les conditions de travail des seniors », *Premières Synthèses Informations* n°19.2.

³⁵ Paoli P. et Merllié D. (2000), *Third European Survey on Working Conditions*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.

Pression temporelle et charge mentale des seniors

	1991		1998	
	Moins de 50 ans	Plus de 50 ans	Moins de 50 ans	Plus de 50 ans
Devoir toujours se déplacer	–	–	19,5	20,6
Devoir se débrouiller seul dans les situations difficiles	–	–	23,6	27,8
Régler personnellement les incidents	48,8	54,7	54,8	62,9
Ne pas avoir assez de temps	23,4	20,8	24,6	24,4
Devoir respecter les délais	37,4	34,7	33,2	33,0
Ne pas pouvoir collaborer suffisamment	12,3	16,8	12,9	18,2
Suivre strictement les consignes	41,5	43,1	37,7	35,0
Avoir des objectifs généraux	79,7	81,7	84,8	89,3
Craindre les conséquences d'une erreur sur la qualité	62,0	51,4	66,7	58,4
Vivre des tensions avec le public	22,5	19,4	30,1	28,0
Vivre des tensions avec les supérieurs	–	–	31,1	26,6
Vivre des tensions avec les collègues	–	–	21,9	18,0

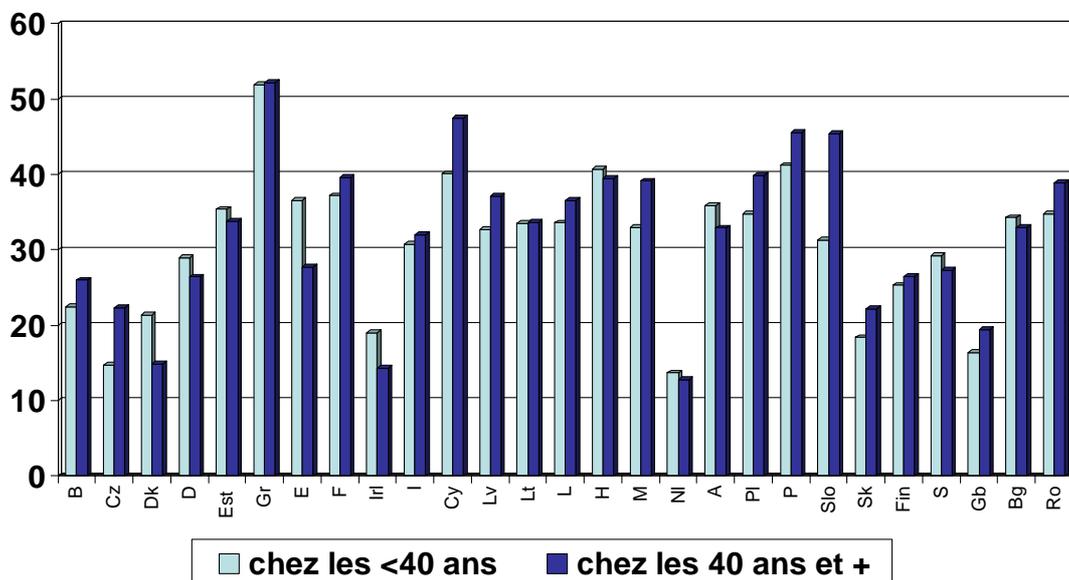
Lecture : 34,7 % des 50 ou plus déclarent en 1991 devoir respecter les délais.

Source : DARES, Enquêtes conditions de travail, 1991 et 1998.

Les données de la Fondation de Dublin (2005) permettent d'apprécier les conditions de travail dans les différents pays européens. Les très forts contrastes entre pays sont à prendre avec prudence, compte tenu des effets possibles de la langue et de la culture dans un domaine où l'objectivation est malaisée.

L'exposition aux postures pénibles est assez également répartie entre jeunes et anciens, mais est très variable selon les pays. De ce point de vue, les pays scandinaves, les Pays-Bas, la Belgique, les Îles Britanniques, ainsi que la république tchèque et la Slovaquie, parviennent à « abriter » de cette contrainte une nette majorité de leurs salariés de tous âges – donc les seniors entre autres.

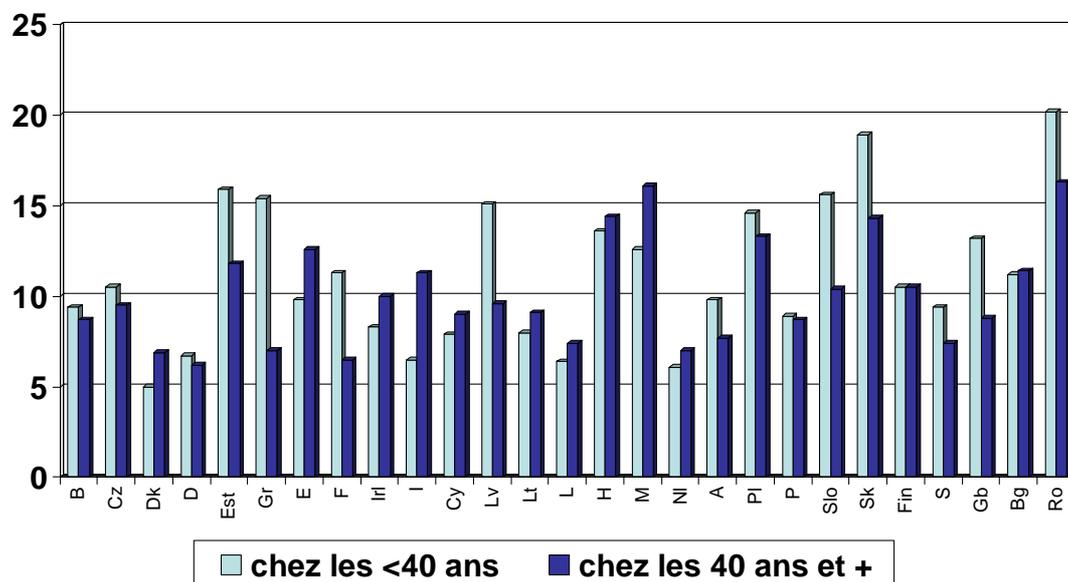
Exposition aux postures pénibles (au moins la moitié du temps travaillé)



Source : enquête quinquennale de la Fondation de Dublin, 2005 – CREAPT-CEE.

En niveau, les pays faisant le plus appel au travail de nuit sont plutôt les nouveaux entrants dans l'UE. Dans la plupart des pays, l'exposition au travail de nuit est assez également répartie entre jeunes et anciens. Dans quelques pays cependant, dont la France, les 40 ans et plus semblent un peu moins exposés que leurs cadets. Le constat inverse vaut pour l'Italie.

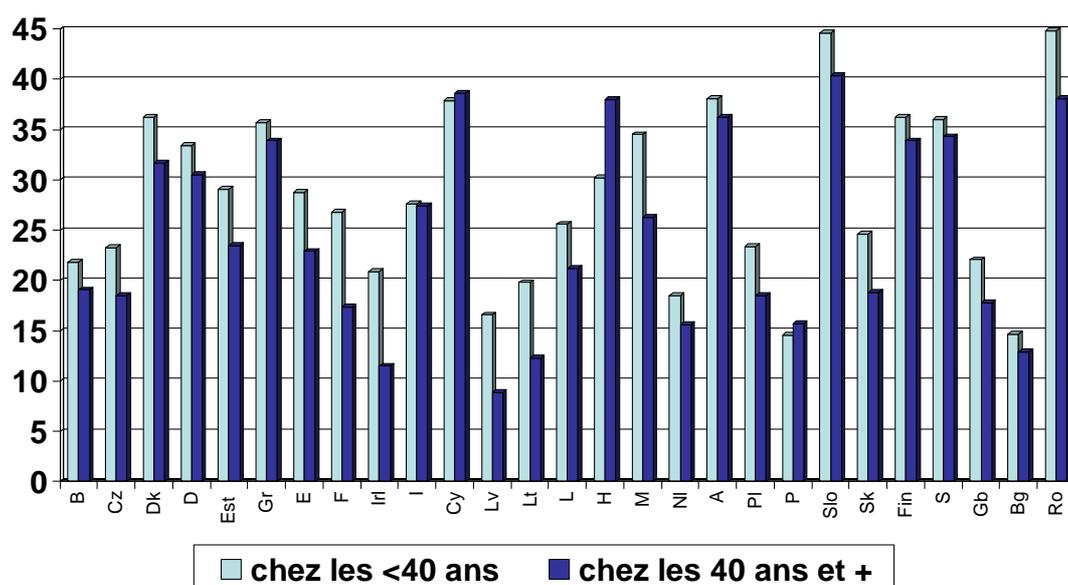
Exposition au travail de nuit (au moins cinq nuits par mois)



Source : enquête quinquennale de la Fondation de Dublin, 2005 – CREAPT-CEE.

On remarque que dans beaucoup de pays (dont la France) les 40 ans et plus sont un peu plus « abrités » que les jeunes des situations de travail à cadences fortes.

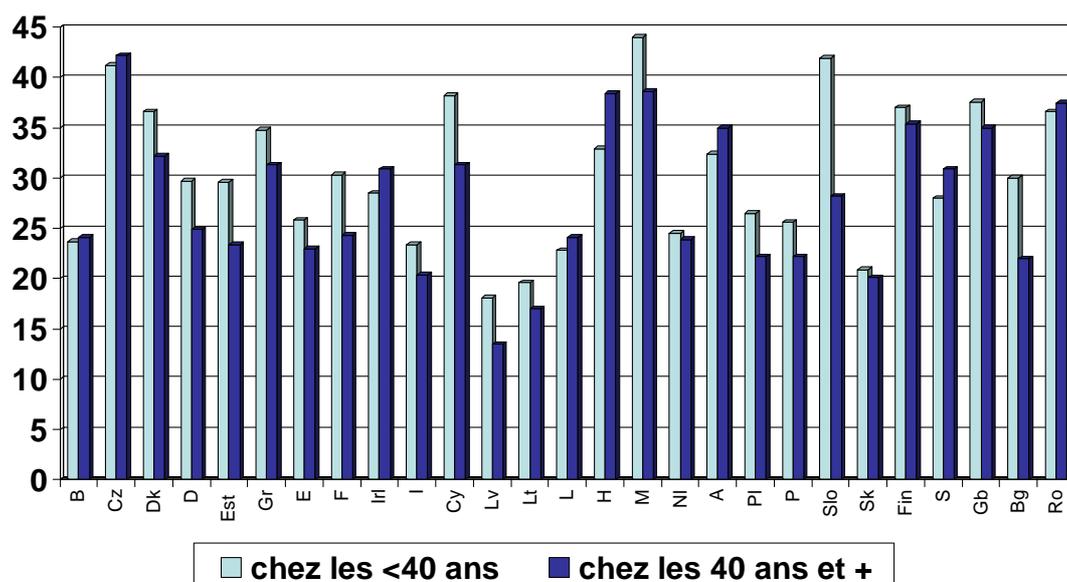
Cadences élevées (« toujours » ou « presque toujours »)



Source : enquête quinquennale de la Fondation de Dublin, 2005 – CREAPT-CEE.

Comme pour le graphique précédent, on constate que dans une majorité de pays, les 40 et plus sont davantage « abrités » que les autres des contraintes de délais. Parmi les pays dans lesquels les plus âgés sont plus exposés que leurs cadets aux délais, figurent notamment l'Irlande, les Pays-Bas et l'Autriche.

Délais très stricts et très courts ***(« toujours » ou « presque toujours »)***



Source : enquête quinquennale de la Fondation de Dublin, 2005 – CREAPT-CEE.

2.2. - État de santé des seniors

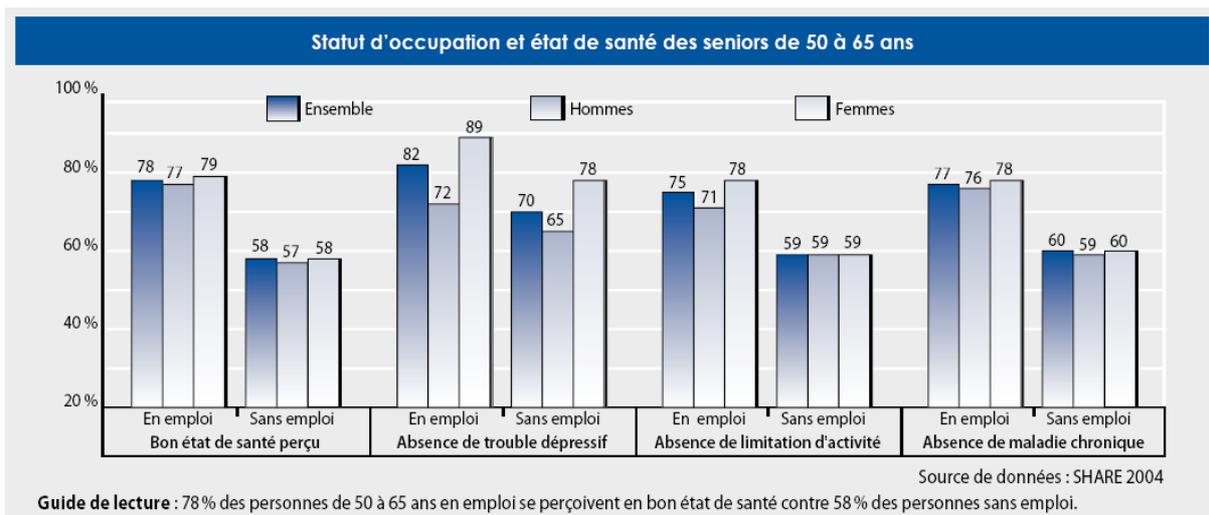
Des conditions de travail pénibles et préjudiciables à la santé sont de nature à réduire la productivité des seniors, à accroître leur absentéisme, leurs risques de perte d'emploi, ou les inciter à quitter le marché du travail plus tôt.

a) L'impact de la pénibilité sur la santé des seniors³⁶

À partir des données européennes de l'enquête SHARE (*Survey on Health Ageing and Retirement in Europe*) 2004, menée auprès des 50 ans et plus dans 10 pays européens, Thierry Debrand et Pascale Lengagne analysent quatre indicateurs d'état de santé : l'état de santé perçue, la présence ou non de maladies chroniques, les limitations d'activité³⁷ et un indicateur de dépression.

³⁶ Cette sous-partie est une reprise partielle de l'article de Debrand T. et Lengagne P. (2007), « Pénibilité au travail et santé des seniors en Europe », *Questions d'économie de la santé* n°120.

³⁷ Mesurée par la réponse à la question : « au cours des 6 derniers mois, dans quelle mesure des problèmes de santé vous ont-ils empêché d'avoir des activités normales ? ».



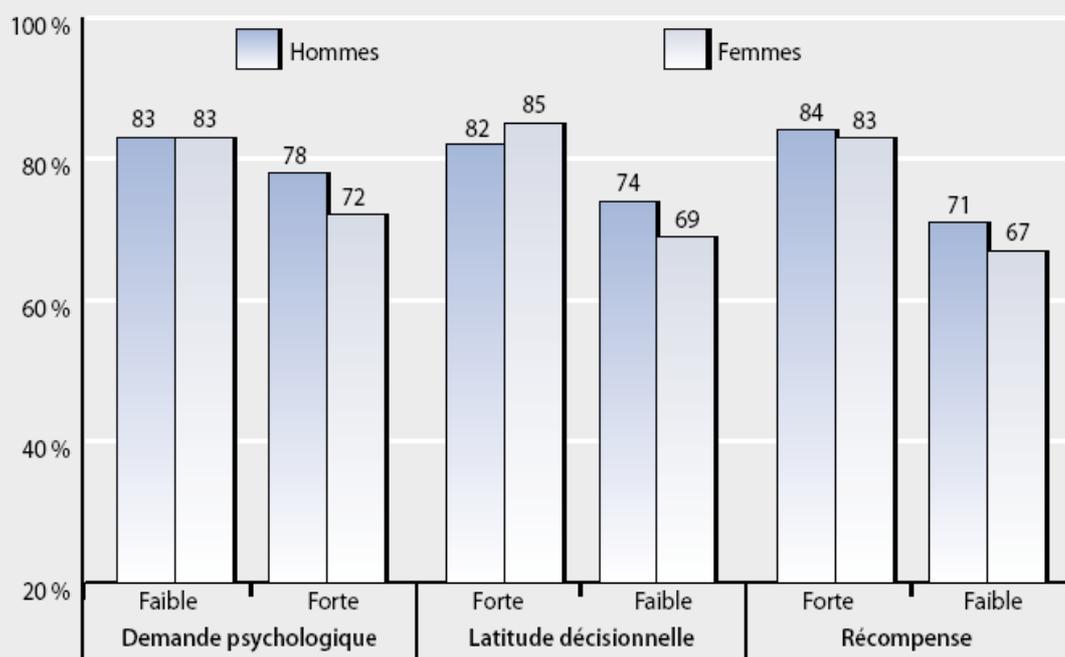
Près de 8 seniors en emploi sur 10 présentent un bon état de santé : 78 % se perçoivent en bonne santé ; 77 % déclarent ne souffrir d'aucune maladie chronique ; 75 % ne déclarent aucune limitation d'activité liée à un problème de santé et 82 % ne présentent aucun signe de dépression. Ces proportions sont plus élevées que celles observées dans la population des 50-65 ans sans emploi (respectivement 58 %, 60 %, 59 % et 70 %). Ainsi, les seniors ayant un emploi sont en moyenne en meilleur état de santé que ceux qui ne travaillent pas.

Dans cette même étude, la pénibilité au travail est appréhendée à partir de trois dimensions liées à l'organisation du travail :

- 1) la « demande psychologique », qui recouvre les notions de pénibilité physique perçue et de pression due à une forte charge de travail ;
- 2) la « latitude décisionnelle », qui correspond à la possibilité de décider de la conduite de son travail et de développer de nouvelles compétences ;
- 3) la reconnaissance, qui reflète le sentiment de recevoir un salaire correct relativement aux efforts fournis, d'avoir des perspectives d'avancement ou de progression personnelles, et de recevoir une reconnaissance méritée.

Le graphique ci-après montre que l'état de santé des seniors en emploi est lié à ces différentes formes de pénibilité au travail.

Proportion de seniors se déclarant en bon état de santé selon trois dimensions de la pénibilité au travail



Source : SHARE 2004

Guide de lecture : 83% des femmes jugeant recevoir une récompense forte se perçoivent en bonne santé, contre 67% de celles qui jugent recevoir une récompense faible.

La dimension qui a le plus d'influence sur la santé des seniors est la reconnaissance : recevoir une reconnaissance forte est associé à un accroissement de la probabilité d'être en bonne santé aussi bien pour les hommes (8,2 points pour la probabilité d'avoir une bonne perception de son état de santé, 4 points pour la probabilité de ne pas présenter de troubles dépressif, 7,6 points pour la probabilité de ne pas être limité et 5,4 points pour la probabilité d'absence de maladie chronique) que pour les femmes (respectivement, 9,4 points, 9,2 points, 6,5 points et 5,8 points).

Dans l'ensemble, les dimensions de la pénibilité au travail ont généralement plus d'influence sur la santé des femmes que sur celles des hommes. Par exemple, pour les femmes, le risque de dépression est significativement corrélé avec les trois indicateurs de pénibilité retenus, ce qui n'est pas le cas pour les hommes³⁸.

Par ailleurs, l'étude met en évidence que les seniors à l'abri de situation combinant une forte demande psychologique et une faible latitude décisionnelle sont en meilleur état de santé que ceux qui y sont exposés. De même, les seniors non concernés par les situations où il y a un déséquilibre entre l'effort réalisé et les récompenses reçues présentent un meilleur état de santé que les autres.

³⁸ Il est à noter que, comme l'indiquent les auteurs, les résultats sont confrontés à un certain nombre de biais de sélection, notamment celui du « travailleur sain » selon lequel les travailleurs présentant un mauvais état de santé sont amenés à sortir de l'emploi, qui conduisent à sous-estimer les effets mesurés.

b) Santé, pénibilité et impact sur l'emploi des seniors³⁹

L'enquête SHARE 2004 montre également que l'état de santé des seniors joue fortement sur la probabilité d'être en emploi. Thomas Barnay et Thierry Debrand montrent qu'il existe une corrélation entre état de santé et emploi des seniors. Déclarer une limitation d'activité fait baisser le taux d'emploi de 36 points pour les hommes (passant de 62,6 % à 27 %) et de 19 points pour les femmes (passant de 42,8 % à 24,1 %). Quelle que soit la maladie déclarée, les personnes concernées ont un taux d'emploi inférieur à la moyenne. Les pathologies dont l'impact sur le taux d'emploi des seniors est le plus élevé, sont aussi les maladies les plus incapacitantes (la maladie de Parkinson par exemple).

Maladies chroniques, limitations d'activité et participation à l'emploi						
	% de la population masculine	% de la population féminine	Limitation sévère de l'activité		Participation à l'emploi	
			Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Maladie de Parkinson	0,2	0,2	45,5	54,5	18,2	9,1
Fracture de la hanche	1,0	0,8	26,4	46,0	35,8	26,0
Ostéoporose	1,2	8,2	28,6	21,3	42,9	22,5
Cataracte	2,3	2,6	17,2	20,9	48,3	31,0
Accident vasculaire cérébral	2,4	1,7	44,6	32,4	28,1	21,6
Cancer	2,8	4,9	23,4	18,1	42,1	33,8
Asthme	3,8	4,9	15,8	21,0	56,6	40,0
Maladie pulmonaire	3,9	3,3	28,0	30,0	40,5	31,0
Ulcère gastrique	5,8	4,1	18,2	21,6	54,1	36,4
Diabète	7,9	6,2	16,5	21,5	44,7	24,1
Maladie cardiaque	8,2	4,6	23,8	24,0	43,2	24,0
Polyarthrites	9,3	18,0	21,3	19,9	45,6	29,1
Cholestérol	18,2	16,0	10,5	13,3	58,8	32,1
Hypertension artérielle	23,4	25,7	11,8	14,3	55,1	34,4
Limitation sévère d'activité	9,4	10,5	-	-	27,0	24,1
Moyenne			9,3	10,5	62,6	42,8

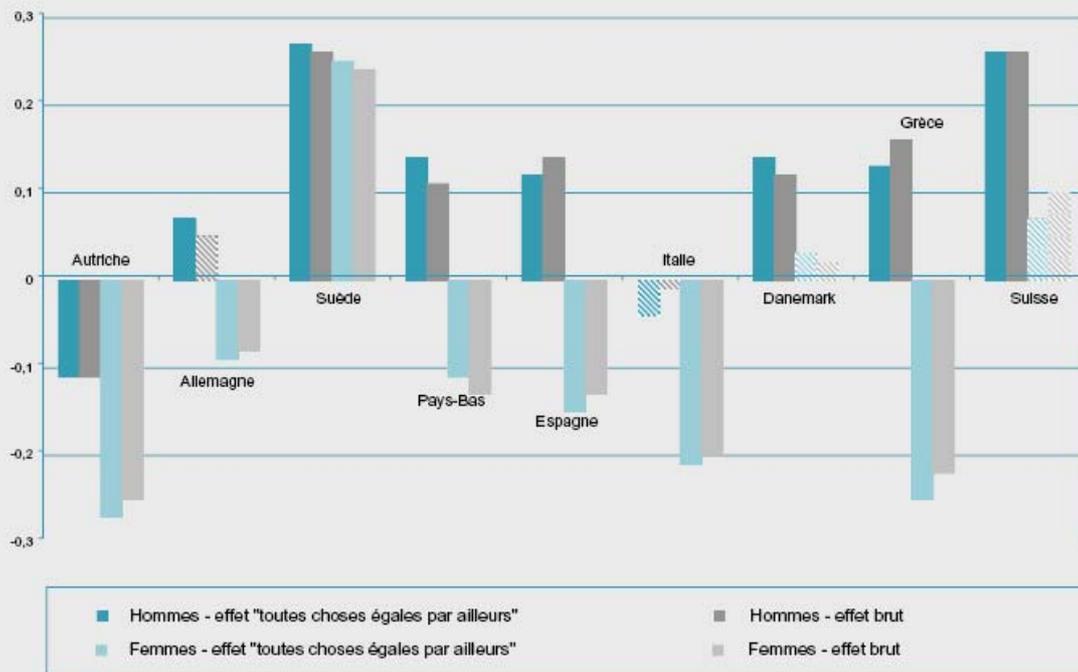
Source : Share 2004, exploitation IRDES.

Guide de lecture : Pour les 10 pays considérés, et pour la tranche d'âge des 50-65 ans, 8,2 % des hommes et 4,6 % des femmes déclarent avoir une maladie cardiaque. Pour les individus déclarant avoir une maladie cardiaque, 23,8 % des hommes et 24 % des femmes (resp. 9,3 % et 10,5 % pour la moyenne des dix pays) déclarent être limités dans leurs activités normales et 43,2 % des hommes et 24 % des femmes sont en emploi (resp. 62,6 % et 42,8 % pour la moyenne des dix pays).

Si la santé joue un rôle primordial au niveau individuel, c'est-à-dire que dans un pays l'état de santé détermine fortement la participation à l'emploi des seniors, elle n'explique cependant pas les différences de taux d'emploi des seniors entre les pays, lesquelles résultent plus vraisemblablement des caractéristiques économiques et institutionnelles de chaque pays (structure du marché du travail, dispositifs de cessation d'activité...). Une politique de prévention des maladies, dont l'impact sur l'emploi est élevé (comme les accidents vasculaires cérébraux), permettrait en tout état de cause de soutenir l'emploi des seniors.

³⁹ Cette sous-partie est une reprise partielle des articles de Blanchet D. et Debrand T. (2005), « Aspiration à la retraite et satisfaction au travail : une comparaison européenne », *Insee Première* n°1052 et de Barnay T. et Debrand T. (2006), « L'impact de l'état de santé sur l'emploi des seniors en Europe », *Questions d'économie de la santé* n°109.

Effet « pays » sur la probabilité d'être en emploi

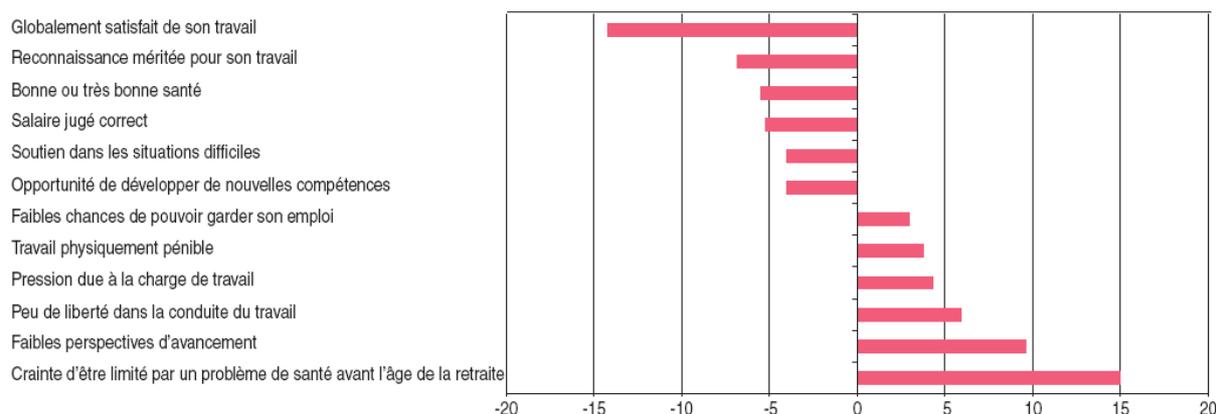


Source : Share 2004, exploitation IRDES.

Guide de lecture : En Espagne, un homme âgé de 50 ans à 65 ans a une probabilité d'être en emploi supérieure de 14 points à celle d'un Français après contrôle des variables sociodémographiques. 2 points d'écart s'expliquent par des indicateurs plus défavorables d'état de santé. Ceci laisse subsister un effet national spécifique de 12 points. Tous les effets reportés sur ce graphique sont significatifs au seuil de 5 % exceptés ceux illustrés en hachuré. Les effets sont estimés sur l'ensemble des dix pays avec contrôle des effets de l'âge, du niveau d'éducation et du statut matrimonial. 2 modèles distincts sont réalisés : le premier incluant les maladies et les limitations d'activité (effet « toutes choses égales par ailleurs ») et le second (effet brut) sans les indicateurs de santé.

Toujours à partir de l'enquête SHARE, Blanchet et Debrand montrent que la crainte d'être limitée par un problème de santé accroît de 15 points la probabilité de vouloir partir en retraite le plus tôt possible. De même, la pénibilité physique ou le stress (pression due à la charge de travail) résultant de la charge du travail renforce le souhait de vouloir partir le plus tôt possible, de 3,8 à 4,3 points.

Effet du jugement porté sur son travail et son état de santé sur la probabilité de vouloir partir en retraite au plus tôt

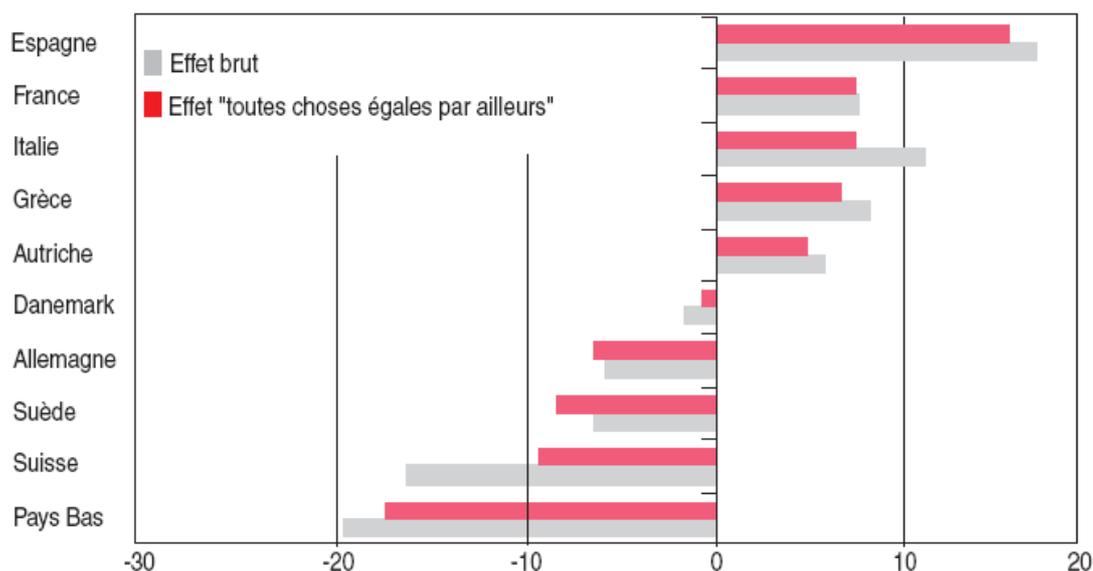


Lecture : se déclarer globalement satisfait de son travail fait baisser de 14,2 points la probabilité de vouloir partir en retraite au plus tôt. Tous les effets reportés sur ce graphique sont significatifs au seuil de 5 %, sauf pour la variable « faibles chances de pouvoir garder son emploi jusqu'à l'âge de la retraite ». Les effets sont estimés sur l'ensemble des dix pays couverts, avec contrôle des effets de l'âge, du genre, du pays et des caractéristiques de l'emploi.
Source : Enquête Share

Les auteurs montrent également que les déclarations relatives à l'état de santé ne font pas ressortir une situation significativement plus dégradée de la France par rapport aux autres pays, ce qui est d'ailleurs cohérent avec le positionnement de la France en termes d'espérance de vie. La France a un classement moyen tant en termes d'état de santé global que de crainte de faire face à des problèmes de santé limitant la capacité de travail avant l'âge de la retraite. L'analyse « toutes choses égales par ailleurs », c'est-à-dire à santé et satisfaction au travail identiques, indique qu'un Français de plus de 50 ans souhaite partir en retraite au plus tôt avec une fréquence qui reste 7,5 points plus élevée que dans la moyenne des pays.

Pour les autres pays aussi, raisonner à état de santé ou pénibilité du travail donnés ne réduit que faiblement l'hétérogénéité internationale des préférences sur l'âge de départ. La préférence pour un départ rapide en retraite reste plus marquée dans les pays du sud de l'Europe. Elle est minimale en Suisse ou aux Pays-Bas, mais également faible en Allemagne, en Suède et au Danemark. Ainsi, si la santé et la pénibilité du travail restent bien des déterminants importants au niveau individuel, ils ne suffisent pas à rendre compte des différences d'attitudes nationales face à l'âge du départ en retraite.

« Effets pays » sur la probabilité de vouloir partir en retraite le plus tôt possible



Lecture : en Italie, un actif de plus de 50 ans ayant un emploi a une probabilité de souhaiter partir en retraite au plus tôt qui est supérieure de 12 points à ce qu'elle est dans la moyenne des autres pays. Environ 4,5 points d'écart s'expliquent par des indicateurs plus défavorables d'état de santé ou de satisfaction au travail. Ceci laisse subsister un effet national spécifique d'environ 7,5 points.

Source : Enquête Share

Biographie des intervenants

Raphaël HADAS-LEBEL

Président du Conseil d'orientation des retraites

Président de Section au Conseil d'État, est ancien élève de l'École Nationale d'Administration (major de la promotion de 1967). Après avoir été Conseiller juridique du Secrétariat général pour les affaires européennes, il a rempli les fonctions de conseiller du Premier Ministre pour les affaires sociales et judiciaires (1973-1981). Secrétaire Général du groupe ELF (1984-1994), puis Directeur général de France 2 (1994-1996), il a été membre du Conseil économique et social (1994-1999). Rapporteur général au Conseil d'État (1997-2000), puis membre de la Commission de régulation de l'énergie (2000-2003), il a été Président de la Section sociale du Conseil d'État de 2003 à 2006. Il est aujourd'hui Président du Conseil d'orientation des retraites. Professeur à l'Institut d'Études Politiques de Paris, il est notamment l'auteur des Cent-un mots de la démocratie française (Odile Jacob). Il est membre du Conseil d'administration de France Télévision et vice-président du Conseil d'orientation de l'institut Aspen France.

Anne-Marie BROCAS

Directrice de la Direction de la recherche et des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES)

Formation : Institut d'Études politiques de Paris, section service public – option droit public ; Licence de sciences économiques, Mention économie publique et politique économique (Université Paris 1) ; École nationale d'administration – Promotion Henri-François d'Aguesseau.

Avant de prendre la direction de la DREES, en 2006, Anne-Marie Brocas a été Secrétaire générale du Conseil d'orientation des retraites, chef du bureau des retraites, sous-directeur de l'assurance maladie et chef de service à la Direction de la sécurité sociale du ministère des affaires sociales et de la solidarité nationale, chef du bureau des transferts sociaux à la direction de la prévision du ministère de l'Économie, des finances et du budget, directeur-adjoint du cabinet du ministre délégué à la santé (1990-1992), chef de service à la direction générale de l'administration et de la fonction publique et à la délégation à la réforme de l'État.

Elle est également professeur associé à l'École nationale supérieure de Cachan, et chercheur associé au groupement d'analyse des politiques publiques (CNRS).

Elle a notamment publié :

- Le financement des prestations aux personnes âgées dépendantes selon le lieu de vie avec J-C. HENRARD – Gérontologie et société – cahier n°2 39.1986 ;
- Retraites par répartition, retraites par capitalisation, Regards sur l'actualité – La documentation française – avril 1987 ;

- L'avenir des régimes de retraite, Cahiers statistiques solidarité santé – Ministère de la Solidarité, de la Santé et de la Protection sociale – 1989 ;
- La maîtrise des dépenses dans le secteur de la Santé après la loi du 4 janvier 1993, Droit social 1993 ;
- Pour une régulation du système de santé – Droit social – juin 1995 ;
- Monopole ou concurrence en matière de protection sociale, avec Paul HADOLPH – Droit social – septembre 1995 ;
- L'individualisation des droits sociaux dans : rapport de I. THERY - Couple, filiation et parenté aujourd'hui.

Gérard CORNILLEAU

Économiste à l'OFCE

Participation à de nombreux travaux sur les retraites, notamment pour le Conseil d'orientation des retraites.

Thierry DEBRAND

Docteur en économie, Maître de recherche à l'Institut de recherche et de documentation en économie de la santé (IRDES). Il était auparavant économiste à l'Observatoire Français des Conjonctures Économiques et à l'Union Sociale pour l'Habitat.

Il est l'un des responsables français de l'enquête européenne SHARE (*Survey of Health Ageing and Retirement*). SHARE est une des plus importantes infrastructures de recherche en Économie et en Sciences Sociales financée par la Commission Européenne. La collecte de données individuelles internationalement comparables sur la santé et les conditions de vie des 50 ans et plus en Europe est un élément stratégique de cette infrastructure de Recherche, tant par son sujet, le vieillissement, que par son mode d'organisation, réunissant des chercheurs européens de haut niveau dans des disciplines variées.

Ses thèmes de recherche concernent les études économiques sur le vieillissement et la relation santé-travail, et portent plus particulièrement sur l'impact des politiques économiques sur les comportements des individus, et le lien entre santé, travail et retraite.

Martine DURAND

Directrice adjointe, Direction de l'Emploi, du Travail et des Affaires Sociales de l'OCDE

Martine Durand est diplômée de l'Université Paris VI, de l'École Nationale de la Statistique et de l'Administration Économique (ENSAE) et de l'Université de Wisconsin-Madison (USA).

Martine Durand est Directrice adjointe à la Direction de l'Emploi, du Travail et des Affaires sociales de l'OCDE depuis 2002. Dans cette fonction, elle supervise les travaux de l'OCDE portant sur les politiques du marché du travail et de la formation, les politiques sociales, les politiques de santé et les migrations internationales. Elle a occupé auparavant le poste de Directrice adjointe du Cabinet du Secrétaire général de l'OCDE et a travaillé comme

économiste senior et conseillère politique au Département des Affaires économiques. Martine Durand est l'auteur de nombreux travaux et publications portant sur l'analyse et l'évaluation des politiques économiques et sociales des pays Membres de l'OCDE.

Elle est actuellement membre du Conseil d'orientation des retraites (COR), du conseil d'administration du Centre d'études de l'emploi (CEE), du conseil d'administration du Centre d'études et de recherches sur les qualifications (CEREQ) et du Conseil de perfectionnement de l'École nationale de la statistique et de l'administration économique (ENSAE).

Elle est l'auteur de nombreux travaux et publications de l'OCDE sur les questions de finances publiques, de croissance économique et d'emploi.

Elle a été membre du Comité de rédaction de la Revue économique de l'OCDE.

Yves LE PETICORPS

Directeur des ressources humaines de la direction des systèmes d'information d'Air France.

Yves GUEGANO

Secrétaire général du Conseil d'orientation des retraites

Yves Guégano est administrateur de l'INSEE, diplômé de l'ENSAE et de l'École polytechnique (promotion 1985).

Secrétaire général du Conseil d'orientation des retraites depuis février 2007, après en avoir été le secrétaire général adjoint depuis 2003. Il a été auparavant chargé de mission auprès du directeur, économiste au service des « Etudes », de la Direction des retraites de la Caisse des dépôts et consignations (2000-2003) ; chef du bureau Emploi et salaires à la Direction de la prévision du Ministère de l'économie, des finances et de l'industrie (1997-2000) ; directeur des études du CEPE, centre de formation continue rattaché à l'INSEE (1995-1997) ; chargé d'études au bureau Services et commerce puis au bureau Emploi et salaires, Direction de la prévision du Ministère de l'économie, des finances et de l'industrie (1990-1995).

Il a également régulièrement assuré diverses tâches d'enseignement en économie, notamment en microéconomie et dans le domaine de la protection sociale (ENPC, CEPE, ENSAE, Université d'Angers, IEP de Strasbourg, INT, ENSAI).

Il est notamment l'auteur d'articles publiés dans la revue *Questions retraite* de la Direction des retraites de la Caisse des dépôts et consignations (www.cdc.retraites.fr).

Henry STERDYNIAK

Ancien élève de l'École polytechnique et de l'ENSAE.

Directeur du Département «*Économie de la mondialisation*» à l'Observatoire français des conjonctures économiques. Professeur associé à l'Université Paris-Dauphine, membre du comité directeur de l'Association française de sciences économiques.

Ses sujets de recherche portent sur : la mondialisation, l'économie internationale, les taux de change, la politique monétaire et budgétaire, la coordination des politiques économiques, les questions européennes, la macroéconomie, la fiscalité, la protection sociale, les retraites.

Il a notamment publié :

- « Vers une fiscalité européenne », *Economica*, 1991 (en collaboration) ;
- « Quel avenir pour nos retraites ? », *La Découverte*, 2000 (avec G. Dupont) ;
- « La réforme fiscale en France : bilan et perspectives », *Revue de l'OFCE*, octobre 2000 ;
- « La prime à l'emploi, un instrument ambigu », *Lettre de l'OFCE*, février 2001 ;
- « Un monde si fragile, perspectives 2001-2002 pour l'économie mondiale », *Revue de l'OFCE*, avril 2001 ;
- « Les réformes des systèmes de retraite en Europe », *Revue de l'OFCE*, juillet 2001 ;
- « La place du travail dans la mondialisation » in *Travail et société*, Grep Midi-Pyrénées ;
- « Faut-il individualiser l'impôt sur le revenu ? », *Lettre de l'OFCE*, février 2002 ;
- « Quelle stratégie économique pour la France en Europe ? », *Lettre de l'OFCE*, février 2002 ;
- « Le taux de chômage d'équilibre : discussion théorique et évaluation empirique », *Revue de l'OFCE*, avril 2002 ;
- « Retraites : le diable est dans les détails », *Lettre de l'OFCE*, avril 2002 ;
- « Pour une réforme du financement de la protection sociale », *note n° 3 du Club Démocratie Égalité*, mai 2002 ;
- « Réformer le Pacte de stabilité : l'état du débat », *Revue de l'OFCE*, n°84, janvier 2003 ;
- « Comment améliorer les performances de l'Europe ? », *Revue de l'OFCE*, n°87 ;
- « Les réformes fiscales en Europe, 1992-2002 », *Revue de l'OFCE*, n°87, octobre 2003 ;
- « Réformes des retraites : tout miser sur l'allongement des cotisations ? », *Lettre de l'OFCE*, n°237, mai 2003 ;
- « La réforme de 2003 résout-elle le problème des retraites ? », *Regards sur l'actualité*, novembre 2003 ;
- « Un bilan des études sur la Prime à l'emploi », *Revue de l'OFCE*, n°88, janvier.

Line VREVEN

Directrice, AARP International

Diplômée Doctor Juris en droit international (*cum laude*) de l'Université Libre de Bruxelles, LL.M (*cum laude*) en Coopération Légale Internationale de l'Université Libre de Bruxelles en coopération avec l'Union Européenne et l'Université de la Géorgie, États-Unis. Diplôme (*cum laude*) d'aptitude à l'enseignement du droit au niveau universitaire conféré par l'Université Libre de Bruxelles. Diplômée de l'Université du Maryland – National Leadership Institute.

Directrice de AARP International. Elle a rejoint AARP après une carrière diplomatique durant laquelle elle a reçu deux *knighthoods* et a été primée par quatre gouvernements et les Nations Unies.

En tant que diplomate belge, Madame Vreven a mené de nombreuses négociations sensibles permettant de conclure des accords bilatéraux et multilatéraux en Asie, Europe, Afrique, au Moyen-Orient, et en Amériques.

Sa carrière diplomatique lui a permis d'acquérir une connaissance approfondie des processus décisionnels aux États-Unis, ainsi que des institutions multilatérales telles que l'Union Européenne, l'OTAN, l'OMC, l'OCDE, l'ONU, le Conseil de l'Europe, les tribunaux pénaux internationaux pour l'ex-Yougoslavie et le Rwanda, et la Cour de Justice Internationale. Plus récemment, Madame Vreven a dirigé sa propre société de conseil en stratégie de développement international.

Madame Vreven a également été Chef des Affaires Européennes et le vice-président de Pharmaceutical Research & Manufacturers of America (PhRMA).

Elle est ancien membre du barreau d'Anvers.

Elle a publié, co-écrit et édité de nombreux livres, publications et articles concernant le Droit International et la Politique Internationale.