



CONSEIL D'ORIENTATION  
DES RETRAITES

Les colloques  
du COR

# Emploi des seniors et vieillissement actif en Europe

30 novembre 2017  
Maison de la Chimie  
Paris 7<sup>e</sup>

Avec le soutien de  **FRANCE STRATÉGIE**



---

# Emploi des seniors et vieillissement actif en Europe

## **Synthèse**

Colloque annuel  
du Conseil d'orientation des retraites

30 novembre 2017  
Maison de la Chimie – Paris



Cette synthèse a été préparée par le secrétariat général du COR, sous la direction de M. Pierre-Louis Bras, président du COR. Elle n'engage pas les intervenants du colloque.

### À propos du Conseil d'orientation des retraites

Créé en mai 2000, le Conseil d'orientation des retraites (COR) est une instance indépendante et pluraliste d'expertise et de concertation, associant notamment les partenaires sociaux, chargée d'analyser et de suivre les perspectives à moyen et long terme du système de retraite français.

Sur l'ensemble des questions de retraite (équilibre financier, montant des pensions, redistribution, etc.), le COR élabore les éléments d'un diagnostic partagé.

Le COR formule ses analyses et ses recommandations dans des rapports remis au Premier ministre, communiqués au Parlement et rendus publics.

22 avenue de Ségur – TSA 30728 – 75334 PARIS Cedex 07

[www.cor-retraites.fr](http://www.cor-retraites.fr)



**CONSEIL D'ORIENTATION  
DES RETRAITES**

membre du réseau





# Emploi des seniors et vieillissement actif en Europe

---

**9h00 Accueil des participants**

**9h30 Ouverture des travaux**

- ▶ **Pierre-Louis Bras**, Président du Conseil d'orientation des retraites

**9h45 L'emploi des seniors en Europe : évolutions et politiques suivies**

- ▶ L'emploi des seniors en France, en comparaison européenne  
**Selma Mahfouz**, Directrice de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du Ministère du Travail
- ▶ L'emploi des seniors en Allemagne : la mobilisation de plusieurs leviers  
**Axel Börsch-Supan**, Professeur, Directeur du Center for the Economics of Aging de l'Université technique de Munich

Pause

**11h00** ▶ L'emploi des seniors en Italie : des réformes importantes aujourd'hui questionnées  
**Pietro Garibaldi**, Professeur à l'Université de Turin

- ▶ Commentaires à l'aune des travaux du Conseil d'orientation pour l'emploi  
**Marie-Claire Carrère-Gée**, Présidente du Conseil d'orientation pour l'emploi

**Débat avec la salle**

**12h30 Fin de la matinée**

**14h00 Le vieillissement actif, au-delà du travail**

- ▶ La qualité du travail au fil des âges en Europe  
**Agnès Parent-Thirion**, Directrice de recherche, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail - Eurofound
- ▶ Vieillissement au travail et bien-être à la retraite  
**Catherine Delgoulet**, Maitre de conférences - HDR, Université Paris-Descartes, et **Jean-Claude Marquié**, Directeur de recherche émérite au CNRS, Université de Toulouse

**Débat avec la salle**

Pause

**15h45** ▶ Une évaluation multi-critères du vieillissement actif en Europe  
**Asgar Zaidi**, Professeur, University of Southampton et London School of Economics, Royaume-Uni

- ▶ Comment la notion de vieillissement actif s'est-elle construite en Europe ? Opportunités et pièges de sa mise en œuvre  
**Anne-Marie Guillemard**, Membre du COR, Professeur émérite de sociologie à l'Université Paris-Descartes

**Débat avec la salle**

**17h15 Synthèse et conclusions**

- ▶ **Pierre-Louis Bras**, Président du Conseil d'orientation des retraites





# Ouverture des travaux

---

**Pierre-Louis BRAS**  
**Président du COR**

Comme le rappelle régulièrement le Conseil, le relèvement du taux d'emploi des seniors constitue un enjeu essentiel pour les systèmes de retraite.

Selon une perspective internationale centrée sur les pays européens, notre colloque apportera des éclairages sur les évolutions récentes et la situation actuelle de l'emploi des seniors, en lien notamment avec les politiques conduites en matière d'emploi et de retraite. La situation française sera examinée dans ce cadre et un focus particulier sera fait sur l'Allemagne et l'Italie.

Mais la question de l'emploi des seniors s'inscrit plus globalement dans le cadre du vieillissement au travail, que recouvre la notion de « vieillissement actif » par nature plus protéiforme. Le colloque ouvrira ainsi dans un second temps sur une réflexion plus large concernant la définition du vieillissement actif, qui renvoie à des questions de condition de travail, mais aussi de santé, de bien-être, etc.





# 1<sup>ère</sup> partie :

## L'emploi des seniors en Europe : évolutions et politiques suivies

---

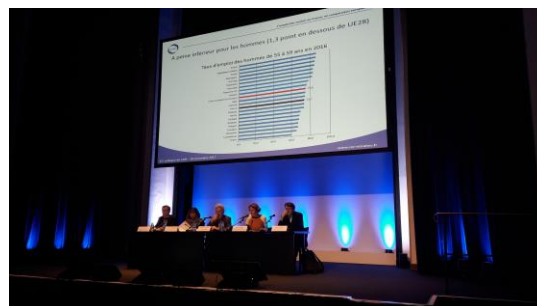
### L'emploi des seniors en France, en comparaison européenne

**Selma MAHFOUZ,**  
Directrice de l'animation de la recherche, des études et des statistiques  
du Ministère du Travail

Le taux d'emploi des 55-64 ans en France est faible par rapport à la moyenne européenne, alors que celui des 55-59 ans est supérieur à la moyenne. Le « décrochage » français intervient après 60 ans, avec un taux d'emploi des 60-64 ans inférieur de 12 points à la moyenne européenne (de 20 points pour les hommes). Le taux d'emploi des 55-64 ans a progressé en France ces 20 dernières années, comme partout en Europe, plus particulièrement depuis le milieu des années 2000. Mais la France se caractérise par un taux d'emploi des seniors qui reste faible par rapport à ses voisins, l'Allemagne notamment.

La part des salariés de 55-59 ans à temps partiel en France se situe dans la moyenne européenne. Les 55-59 ans sont, relativement aux autres pays, plus fréquemment à temps partiel que les actifs plus jeunes. La durée annuelle de travail de cette catégorie est plus faible en France que dans les autres pays d'Europe, ce qui vaut également pour les 60-64 ans, mais ce n'est pas spécifique aux seniors. Les temps partiels des seniors sont plus courts en France que ceux des actifs plus jeunes, et ils cumulent plus de congés maladie.

En termes de conditions de travail, les enquêtes montrent que les seniors subissent moins de contraintes physiques que l'ensemble des salariés, même si les écarts tendent à se réduire au fil du temps. Les seniors sont moins concernés par les horaires atypiques que les salariés plus jeunes, même si, là encore, l'avantage s'érode



progressivement. Les seniors jouissent de plus d'autonomie, mais disposent de possibilités de se former moindres, ce qui se constate de plus en plus également chez les plus jeunes. Enfin, les rythmes de travail des seniors restent moins contraignants que ceux de l'ensemble des salariés. Il existe donc une relative protection des seniors en termes de conditions de travail, même si les écarts tendent à se réduire au fil du temps.

Les dépenses liées aux politiques actives de l'emploi destinées aux seniors en France sont faibles, de même qu'en Allemagne. Ces dépenses sont supérieures dans les pays du Nord (Suède, Danemark, Pays-Bas). Les politiques actives concernant le marché de l'emploi en France et en Allemagne sont davantage orientées vers les jeunes.

## L'emploi des seniors en Allemagne : la mobilisation de plusieurs leviers

**Axel BÖRSCH-SUPAN, Professeur,  
Directeur du Center for the Economics of Aging  
de l'Université technique de Munich**

Après avoir été particulièrement élevé dans les années 60 et avoir diminué par la suite, le taux d'emploi des seniors en Allemagne a recommencé à augmenter à partir des années 2000. Cette inversion de tendance n'est pas uniquement liée aux progrès de la santé et de l'éducation, même s'ils n'y sont pas étrangers. Ce sont les politiques publiques qui ont contribué à de tels changements et qui font qu'aujourd'hui, l'activité des 55-69 ans atteint un taux qui place l'Allemagne à l'avant-garde européenne.

Les politiques menées dans le cadre de l'Agenda 2010 en Allemagne à partir de 2001 ont été initiées à un moment où le pays était en queue de classement européen en termes de croissance. Elles ont donné lieu à un durcissement de l'indemnisation du chômage, à une diminution du niveau de couverture sociale, à une flexibilisation du marché du travail et à une réforme organisationnelle de l'accompagnement du retour à l'emploi.

Le système de retraite allemand a été réformé dès 1992 pour tenir compte des perspectives démographiques du pays. La réforme consistait notamment à répartir le « fardeau » du poids croissant des retraites entre la population des jeunes et celle des seniors, en instaurant un ajustement actuariel favorisant la neutralité du



système, qui s'est traduit par une réduction du niveau des pensions. Cette diminution a été compensée par une retraite de base garantie pour tous, avec possibilité d'une épargne retraite volontaire (les plans Riester). La réforme des retraites en Allemagne a fortement limité les possibilités de prendre sa retraite de manière anticipée, l'âge de la retraite sans décote a été repoussé, passant de 65 à 67 ans, et l'âge effectif de départ à la retraite connaît une augmentation constante depuis.

Les réformes des retraites ont commencé à porter leurs fruits à partir de 2007. Une comparaison avec le système danois, souvent pris comme modèle en Allemagne, montre qu'en l'espace de quatre ans, l'Allemagne a comblé 50 % de son retard sur ce pays en matière de taux d'emploi des seniors, et ce malgré des évolutions démographiques qui jouaient en sens contraire.

Le changement observé dans le taux d'emploi des seniors en Allemagne est avant tout lié aux politiques sociales mises en œuvre. Trois mesures ont permis cette évolution : la fin de la taxe implicite liée à l'allongement de la durée du travail, la fin de certains systèmes de retraite anticipée, et l'augmentation de l'âge légal de la retraite.

En conclusion, l'Agenda 2010 a permis d'accroître le taux d'emploi dans toutes les catégories d'âges, en particulier parmi les 55-64 ans. La création d'une retraite de base a permis de fortement limiter les possibilités de départ en retraite anticipée sans aboutir à une paupérisation de la population. L'efficacité de la réforme du système de retraite est liée à une multitude de mécanismes mis en place. En revanche, les mesures mises en œuvre en 2014, en permettant des départs à la retraite sans décote dès 63 ans (au lieu de 65 ans) pour des carrières longues, se sont avérées inefficaces et inadaptées, parce qu'elles ne visaient pas les bonnes cibles.

## **Débats avec la salle**

### **Pierre-Louis BRAS**

En France, le système de décote/surcote tend vers la neutralité actuarielle, sans que cette incitation ne modifie fondamentalement l'âge de départ, qui reste proche de l'âge du taux plein. Ces incitations s'inscrivent toutefois dans le cadre d'un système plus généreux qu'en Allemagne.

### **Axel BÖRSCH-SUPAN**

Le système français est plus neutre que le système allemand sur le plan actuariel. Le taux d'emploi des seniors a augmenté en France sans s'approcher de ceux de l'Allemagne et de la Suède. Mais ce

taux va continuer à progresser avec l'arrivée à l'âge de la retraite des cohortes de jeunes entrés plus tardivement que leurs aînés sur le marché du travail.

**Marie-Claire CARRERE-GEE**

La réunification allemande a-t-elle eu un impact sur les évolutions décrites ?

**Axel BÖRSCH-SUPAN**

L'Allemagne de l'Est se caractérisait par des durées de carrière et un taux d'emploi des femmes plus élevés. Elle pouvait faire figure de modèle. Aujourd'hui, le Nord-Est de l'Allemagne est marqué par un taux de chômage élevé, ce qui fait naître des incertitudes concernant l'avenir de certaines générations lorsqu'elles atteindront l'âge de la retraite.

**Anne-Marie GUILLEMARD**

Est-il possible d'étendre à la France les enseignements de la réforme des retraites allemande ? La situation du marché du travail n'est pas comparable, la démographie non plus. Les opportunités d'emploi à un âge avancé sont beaucoup plus fortes en Allemagne, en raison d'une pénurie de main-d'œuvre, qu'en France.

**Pierre-Louis BRAS**

Les réformes peuvent effectivement avoir un effet différent en fonction du contexte du marché du travail, mais il ne me semble pas qu'Axel ait recommandé d'appliquer à la France les recettes allemandes.



**Axel BÖRSCH-SUPAN**

Je me garde de toute recommandation pour la France. La démographie et la longévité sont différentes et les réformes sont peut-être plus difficiles à mettre en œuvre en France qu'en Allemagne. En outre, l'Allemagne dispose d'agences et de fonds de pension qui informent les seniors sur le fonctionnement du système de retraite et les conseillent sur l'âge idéal de départ à la retraite. Cela contribue à renforcer la confiance des individus dans le système.

**De la salle**

Existe-t-il un système de réversion en Allemagne, susceptible d'influer sur la décision des femmes d'allonger leur durée d'activité. Une grande partie des retraités, et notamment les femmes, poursuivent une activité d'aidant familial. Par ailleurs, la

France connaît une longévité supérieure à l'Allemagne. Comment analysez-vous ces différences ?

#### **Axel BÖRSCH-SUPAN**

L'espérance de vie entre la France et l'Allemagne ne diffère que d'un an et demi. L'écart d'espérance de vie en bonne santé est plus conséquent. La longévité en France est un facteur à prendre en compte, comme l'âge de départ à la retraite plus précoce ou une natalité supérieure. Le taux de réversion en Allemagne décourage effectivement certaines femmes à faible revenu de poursuivre leur carrière, mais n'a pas d'impact pour ce qui est des emplois plus qualifiés.

#### **De la salle**

Les conditions de travail des seniors les plus âgés en France tendent à se rapprocher de celles des plus jeunes actifs. Qu'en est-il en Allemagne ?

#### **Axel BÖRSCH-SUPAN**

La plupart des emplois actuels s'avèrent peu pénibles physiquement. Les emplois réellement pénibles ne représentent que 10 % de l'ensemble. L'automatisation est forte en France et contribue à réduire la pénibilité. Il est en outre difficile de mesurer objectivement le stress éprouvé au poste de travail. On peut aussi se demander dans quelle mesure les personnes plus âgées sont sensibles au stress : il semble qu'elles soient plus à même d'y faire face que les plus jeunes.

## **L'emploi des seniors en Italie : des réformes importantes aujourd'hui questionnées**

**Pietro GARIBALDI,  
Professeur à l'Université de Turin**

Si le taux d'emploi des seniors en Europe augmente régulièrement depuis 2006, celui des 15-24 ans ne cesse de diminuer, selon une dynamique que l'on peut qualifier de « Old-in / Young-out ». Cette tendance s'observe dans des pays comme la France ou l'Espagne, mais pas en Allemagne, où le taux d'emploi des jeunes est resté constant alors que celui des seniors a fortement crû. C'est en Italie que la situation est la plus « dramatique ». À partir de 2006, le chômage des jeunes a fortement augmenté alors que le taux

d'emploi des seniors décollait. Les origines de ce phénomène sont à la fois structurelles et cycliques. Il faut y voir des effets de cohortes (accroissement du taux d'emploi des femmes, augmentation de l'âge de la retraite), mais aussi une conséquence de la grande récession de 2007 qui s'est traduite par le renforcement du chômage des jeunes.

En période de crise, l'accroissement soudain de l'âge de la retraite sur un marché du travail marqué par une forte protection peut avoir un impact négatif sur le taux d'emploi des jeunes à court terme si l'on considère qu'il existe une substituabilité en termes de contribution à la production entre les jeunes et les seniors. Ce phénomène se constate dans des conditions micro-économiques particulières.

Différentes réformes de fond ont été mises en place par le gouvernement Monti à partir de novembre 2011 pour faire face à la crise financière profonde que traversait l'Italie. L'Italie répondait ainsi aux injonctions des institutions internationales face aux risques qui pesaient sur la zone euro. Dès le 1er janvier 2012 ont été mises en place des réformes profondes du système de retraite, marquées par un recul important de l'âge de départ à la retraite (de plusieurs années, même pour des générations proches de la retraite) et la stricte limitation des possibilités de retraite anticipée.

Diverses études économétriques et statistiques ont été menées sur l'impact des réformes des systèmes de retraite sur le marché de l'emploi en Europe. Elles montrent que, dans la plupart des pays européens, la croissance du taux d'emploi des seniors s'accompagne d'une croissance du chômage des jeunes. Cela ne signifie pas que les réformes n'étaient pas nécessaires. L'Italie se devait de réformer un système de retraite trop généreux par rapport à la situation financière du pays. Il a cependant manqué une planification à long terme telle que celle qui est intervenue en Allemagne. Le chômage des jeunes trouve ses origines dans bien d'autres facteurs que les réformes des retraites, mais une politique autant volontariste en termes d'âge d'ouverture des droits à retraite, menée sur une période aussi courte, et en temps de crise économique majeure, a indéniablement eu des effets récessif sur l'emploi des plus jeunes.





# Commentaires à l'aune des travaux du Conseil d'orientation pour l'emploi

**Marie-Claire CARRERE-GEE,  
Présidente du Conseil d'orientation pour l'emploi**

Le COE vient de se pencher sur la question de la révolution technologique et de l'emploi. Si toutes les politiques publiques ont pris en compte certaines données structurelles (crise financière, évolution démographique, lutte contre les discriminations), elles n'ont peut-être pas encore pris la pleine mesure de la révolution technologique à l'œuvre et son impact sur l'emploi des seniors. Le COE s'est donc efforcé d'évaluer l'impact de ces révolutions technologiques sur l'emploi.

Certains auteurs estiment que si les révolutions technologiques ont toujours créé plus d'emplois qu'elles n'en ont détruits, il n'en irait pas de même avec la dernière d'entre elles. Plusieurs études ont cherché depuis 2013 à quantifier la potentialité des destructions d'emplois en France. Le COE a souhaité conduire sa propre étude en la matière sur le cas français. Il a choisi de se baser sur des données individuelles françaises décrivant la réalité du travail de chacun, selon une approche par tâche et non pas par métier, à partir de l'enquête Conditions de travail de 2013. Il en ressort deux conclusions importantes :

- les emplois présentant une vulnérabilité forte au point d'être potentiellement menacés représentent moins de 10 % du total des emplois ;
- 50 % des emplois actuels sont susceptibles de connaître une transformation profonde dans les quinze prochaines années.

Les emplois les plus menacés sont peu ou pas qualifiés et se situent majoritairement dans l'industrie.

Les seniors ne sont pas particulièrement surreprésentés parmi les 10 % d'emplois potentiellement menacés, et très légèrement surreprésentés dans les emplois susceptibles de connaître une transformation profonde. Dans les cinq premiers métiers les plus vulnérables (agent d'entretien, ouvrier qualifié de l'industrie de process, ouvrier non qualifié, etc.), ils sont même souvent largement sous-représentés. Pour autant, on peut observer dans certaines études que les seniors tendent à sous-estimer leur capacité d'adaptation aux évolutions technologiques.



Une comparaison du niveau de sollicitation des compétences au travail pour les jeunes et les seniors qui utilisent intensément les technologies numériques a permis de mesurer l'importance des écarts existant entre les deux groupes d'âge sur les compétences de numérisation et de littératie au travail.

Les compétences, particulièrement numériques, représentent un enjeu décisif pour l'adaptation des seniors à l'évolution des emplois. En outre, l'automatisation et la numérisation peuvent entraîner des modifications dans l'organisation du travail, ce qui peut conduire les salariés à accomplir des tâches différentes, sollicitant de nouvelles compétences professionnelles.

Les seniors sont surreprésentés parmi les groupes d'individus ne possédant pas les compétences numériques de base susceptibles d'être attendues de tous les actifs à l'avenir. Cette situation doit être prise en compte par les politiques publiques en matière de formation professionnelle et d'accompagnement. Il est également important de renforcer la lutte contre les discriminations et les préjugés. La question de l'accès des seniors aux nouveaux emplois afin qu'ils participent pleinement à la nouvelle économie est également un enjeu primordial pour l'avenir.

Ces enjeux sont urgents et massifs et nécessitent l'engagement de tous.

## **Débats avec la salle**

### **De la salle**

Disposez-vous de données concernant les obligations des employeurs en matière de formation professionnelle de leurs salariés seniors ?

### **Marie-Claire CARRERE-GEE**

Les écarts tendent à se résorber depuis les années 2000 entre les seniors et les autres. 50 % des seniors ont aujourd'hui accès à une formation dans l'année, contre 62 % des plus jeunes. Les moyens numériques offrent davantage de possibilités de formation aux actifs, et la législation tend à réduire la responsabilité des entreprises en la matière. Le COE a estimé que cette responsabilité d'adaptation des compétences ne devait pas être remise en cause. Des zones d'incertitudes apparaissent sur la pertinence de certaines compétences à horizon de quinze ans, mais elles ne doivent pas être un prétexte à l'inaction, car il existe des lacunes dans les compétences cognitives, sociales et numériques à combler.

### **Pierre-Louis BRAS**

La réaction des acteurs dépend de l'horizon dans lequel ils se situent. C'est souvent la perspective de l'allongement de la durée de vie au travail qui incite à accroître l'effort de formation des seniors. Cet aspect doit être pris en compte par les décideurs politiques.

### **De la salle**

Existe-t-il des expériences de formation impliquant les jeunes retraités favorisant le transfert de compétences et le partage de savoirs entre anciens et nouveaux actifs ?

### **Marie-Claire CARRERE-GEE**

Les entreprises offrent un panel de situations diverses. Certaines organisent des programmes de transmission des savoirs spécifiques trans-générationnels. D'autres développent des formations des plus âgés par les plus jeunes. Ces process sont essentiels, mais ne suffisent pas.

### **De la salle**

La formation permet d'accroître la qualification des seniors qui s'estiment concernés par le risque d'obsolescence de leurs compétences et de leur redonner confiance en leurs capacités.

### **Marie-Claire CARRERE-GEE**

Nous avons attiré l'attention sur la question des compétences sociales. Les partenaires sociaux ont défini un référentiel de compétences de base qui a donné lieu au module de formation CléA, proposé dans le cadre du CPF. Il n'existe aucun référentiel de ces compétences au-delà du niveau de base, ni en France ni en Europe. Il est difficile de décrire les compétences sociales et situationnelles au-delà de la base. Ce travail doit être mené rapidement, car ces compétences seront de plus en plus utiles pour tous les métiers.

### **Serge VOLKOFF**

Le taux d'accès à la formation est un indicateur partiel de l'acquisition des compétences, qui dépend aussi des modalités de formation et du caractère apprenant ou non de l'organisation elle-même. Il est également important d'anticiper les conséquences du compte pénibilité en matière de formation, car il vise notamment à acquérir des points pour se former à des métiers moins pénibles.



**Pierre-Louis BRAS**

Les agents sont d'autant plus incités à se former que leur horizon de travail est lointain. Si ce n'est pas le cas ni pour l'individu ni pour l'entreprise, la communication a peu de chance de bouleverser le paysage.

Sur l'étude de Pietro, on constate à court terme une cannibalisation des emplois des jeunes par les emplois tenus par des populations plus âgées maintenues à leurs postes en Italie. Certaines études montrent qu'un report de l'âge de la retraite a un effet négatif sur le taux de chômage à court terme le temps que des ajustements salariaux interviennent.

## 2<sup>ème</sup> partie :

# Le vieillissement actif, au-delà du travail

---

## La qualité du travail au fil des âges en Europe

**Agnès PARENT-THIRION,**  
**Directrice de recherche, Fondation européenne pour l'amélioration**  
**des conditions de vie et de travail - Eurofound**

La sixième enquête européenne sur les conditions de travail conduite par Eurofound date de 2015 et couvre 35 pays, dont les 28 États membres. 43 000 personnes ont été interrogées sur leurs conditions de travail et leur sentiment vis-à-vis de leur qualité de vie au travail. L'enquête montre que les actifs français interrogés se disent plus que les autres incapables de continuer à accomplir leur travail après 60 ans, et qu'ils sont parmi ceux qui souhaitent arrêter leur carrière le plus tôt.



Il est important de proposer des mesures adaptées aux situations particulières des personnes actives tout au long de leur vie pour soutenir leur participation au marché du travail jusqu'à la retraite. Il existe une multitude de leviers d'action dans ce domaine.

Plusieurs caractéristiques du travail et de l'emploi ont un effet avéré sur la santé et le bien-être. Eurofound en a isolé sept grandes catégories pour établir ses indicateurs d'évaluation :

- l'environnement physique (risques liés à l'activité, aux postures, exposition à des facteurs environnementaux, etc.) ;
- l'intensité du travail (niveau quantitatif des demandes) ;
- la qualité du temps de travail (durée, horaires atypiques, flexibilité, délai de prévenance, etc.) ;
- l'environnement social (exposition à la violence au travail, soutien social, qualité du management, etc.) ;
- les compétences et l'autonomie (participation aux décisions, formation, dimension cognitive du travail, etc.) ;

- les perspectives d'avenir associées au poste de travail (carrière, sécurité de l'emploi, restructurations précédentes) ;
- le niveau de revenu.

Chacun de ces indicateurs d'évaluation est associé à une dimension plus subjective liée au bien-être ou à l'engagement, ce qui permet de mesurer assez précisément l'impact de chaque facteur sur le bien-être au travail :

- une personne sur quatre estime que son travail affecte sa santé de manière négative mais une mesure plus objective montre que 6 % des personnes au travail sont à risque en termes de santé mentale ;
- une personne sur trois évoque des troubles musculo-squelettiques alors que le taux de prévalence des maladies mesuré est plus faible.

L'enquête révèle qu'une personne sur cinq souffre d'une maladie ou d'un problème de santé qui a duré ou devrait durer plus de 6 mois et cette prévalence augmente avec l'âge. Dans la moitié des cas, cela limite les activités quotidiennes, et 30 % de ces situations ont donné lieu à un aménagement de poste.

La qualité de vie au travail dépend également des obligations de soins que peuvent avoir les actifs vis-à-vis d'enfants ou de parents dépendants, en particulier parmi les femmes.

Les conditions de travail et le « travail soutenable » peuvent avoir des effets directs et indirects sur le bien-être de la personne au travail, qu'elles soient favorables (bon équilibre vie privée/vie professionnelle, bonne santé, soutien du management, etc.) ou défavorables (déséquilibre vie privée/vie professionnelle, mauvais climat social, maladie chronique, etc.).

L'enquête a permis de regrouper les postes de travail selon des caractéristiques communes et d'identifier cinq types de poste dénommés ainsi : haut vol, bonne marche, manuel, sous pression, qualité faible. La France compte un niveau élevé de postes « manuels » et « sous pression », caractérisé par un niveau de risque physique et psychologique plus élevé, et peu de postes en « bonne marche ».

Pour Eurofound, le vieillissement actif commence dès le début de la vie professionnelle et la qualité de l'emploi joue un rôle important dans la capacité des personnes à occuper un emploi après 60 ans. Il n'existe aucune recette miracle en la matière ; le travail soutenable suppose de mobiliser une multitude de leviers.

# Vieillesse au travail et bien-être à la retraite

Catherine DELGOULET,  
Maître de conférences - HDR, Université Paris-Descartes

Le vieillissement s'inscrit dans un processus plus large de développement. Il faut donc éviter toute approche catastrophiste en la matière. Le développement renvoie à des transformations, positives ou négatives, qui ont cours tout au long de la vie. Le vieillissement n'est pas un état, mais un processus. Le développement est multidirectionnel ; il peut être cumulatif ou innovatif. Il existe une grande variabilité dans les formes de vieillissement. Le développement est largement déterminé par des facteurs sur lesquels il est possible d'agir, notamment dans le domaine du travail et de ses conditions.

Des études ont été menées sur l'hétérogénéité du vieillissement cognitif : elles montrent qu'il existe différentes trajectoires, ascendantes ou descendantes, de développement, dont l'orientation est liée à des facteurs individuels et environnementaux, et en particulier à la qualité du travail.

La vie au travail a des conséquences sur la durée de vie. De nombreuses études attestent de fortes inégalités sociales à ce niveau. L'espérance de vie des cadres est supérieure à celle des ouvriers. Il existe en outre des différences de mortalité au sein d'un même milieu socioprofessionnel en fonction des conditions de travail.

La vie au travail a également des conséquences sur l'espérance de vie sans incapacité. Là encore, il existe de fortes inégalités sociales, et des effets à distance apparaissent en fonction des efforts physiques ou d'expositions antérieures à des facteurs de risques.

Les effets négatifs observés pendant et au-delà du travail peuvent néanmoins être réversibles dans une certaine mesure. L'enquête VISAT atteste ainsi d'une diminution des troubles du sommeil chez d'anciens travailleurs postés au moment du passage à la retraite. L'enquête GAZEL révèle quant à elle que des améliorations des indicateurs de santé auto-estimés peuvent intervenir chez d'anciens salariés exposés à des conditions de travail difficiles, une fois à la retraite. La retraite pourrait ainsi être vécue comme une « soupape » par rapport à la pression ressentie durant la vie au travail.

Le vieillissement « dans » le travail fait intervenir des mécanismes de sélection et d'exclusion. Le salarié en fin de carrière peut se sentir trop vieux pour exercer son métier, ou être perçu comme incapable de s'adapter aux transformations. Ces mécanismes



peuvent avoir des conséquences en termes d'intention de départ précoce chez les salariés s'estimant fatigués, ou percevant leur santé comme médiocre. Une enquête a montré que les personnes qui se sentent plus que les autres incapables de tenir leur poste après 60 ans partent à la retraite plus tôt que les autres, ou connaissent davantage le chômage et la maladie avant la retraite. La réflexion autour du vieillissement au travail peut parfois conduire à des mécanismes de réorganisation ou de création de fonctions dans les entités de travail. Celles-ci donnent lieu à des réaffectations, à la réinternalisation d'activités, à la mise en place de phases de transition, à l'élargissement du champ des activités ou à la création de nouvelles fonctions visant à offrir davantage de débouchés aux salariés les plus âgés.

De nombreux facteurs rendent difficile le vieillissement dans le travail (conditions organisationnelles, psycho-sociales, physiques, mode de gestion des ressources humaines). Certains travaux montrent que la qualité du vieillissement est conditionnée par les possibilités de développement au travail et en formation :

- les marges de manœuvre dont disposent les salariés pour travailler ou apprendre ;
- les possibilités de collaboration dans le travail ;
- les possibilités d'apprendre au quotidien dans son travail offrant des opportunités de simulation cognitive.

En conclusion, l'examen d'un sujet comme le vieillissement au travail et le bien-être à la retraite doit faire l'objet d'une approche nuancée et conditionnelle, tenant compte de la diversité des situations. Enfin, la meilleure prise en compte du vieillissement passe par une conduite du changement qui reste encore à penser et à soutenir, dans le travail comme dans la transition entre le travail et la retraite.

## **Débats avec la salle**

### **Pierre-Louis BRAS**

Les données relatives aux postes de travail en France, dont la qualité semble inférieure à celle d'autres pays, expliquent-elles les réticences des Français à travailler après 60 ans ?

### **Agnès PARENT-THIRION**

Les Français aiment le travail, mais il existe un décalage entre leurs attentes et le travail tel qu'il se présente à eux. Les résultats de l'enquête sont assez stables dans le temps, même si la situation de la France tend plutôt à se dégrader au fil du





temps. Les résultats mériteraient d'être approfondis pour tirer des enseignements de ces données objectives.

#### **De la salle**

Le monde de l'entreprise s'est-il emparé des conclusions de ces enquêtes ?

#### **Catherine DELGOULET**

Nous collaborons en tant que chercheurs avec des entreprises qui se préoccupent de ces questions et s'efforcent de mettre en place des actions dans ce domaine. Le point de vue des employeurs vis-à-vis du vieillissement évolue. Nous avons réalisé plusieurs monographies auprès d'établissements de grandes entreprises. Un certain nombre d'entre elles ont souhaité initier des discussions sur le vieillissement à cette occasion. Des expériences de réorganisation ou d'aménagement de fonctions sont effectivement menées dans certaines entreprises, sans que je puisse en évaluer la proportion.

#### **De la salle**

Le déclin progressif des relations sociales et intergénérationnelles dans et autour des entreprises, des lieux d'échange et de solidarité, peut-il expliquer le sentiment de rupture qui est associé à la retraite ?

#### **Catherine DELGOULET**

Certaines grandes entreprises se sont trouvées fort dépourvues après le départ à la retraite de cohortes importantes de leurs salariés. Elles ont dû trouver des moyens pour recréer un lien intergénérationnel, pour des raisons aussi bien professionnelles que sociales.

## **Une évaluation multicritères du vieillissement actif en Europe**

**Asghar ZAIDI, Professeur,  
University of Southampton et London School of Economics, Royaume-Uni**

Nous avons mené divers travaux pour le compte de la Commission européenne ces dernières années, au titre du programme sur le vieillissement actif et la solidarité intergénérationnelle. Notre démarche a d'abord consisté à réunir un certain nombre de

données sur la vie professionnelle active et son utilité pour la société. Nous nous sommes attachés à élaborer des données quantitatives permettant des comparaisons entre pays de l'efficacité des politiques menées.

En 2050, 21,5 % de la population mondiale aura plus de 60 ans, contre 12,3 % en 2015. A la même date, ce taux sera de 31,8 % en France. Il est donc impératif de répondre au défi du vieillissement.

Trop souvent, les personnes âgées sont considérées comme dépendantes, alors qu'elles peuvent parfaitement continuer d'être productives et mener des activités, rémunérées ou non. Le vieillissement n'est pas un problème, mais un défi, qui nécessite une approche positive, car il s'agit d'aider les personnes plus âgées à être actives et productives.

Dans le cadre de l'année européenne du vieillissement actif, en 2012, j'ai participé à la création de l'index du vieillissement actif (Active Ageing Index, AAI). Il s'agit d'une combinaison d'indicateurs permettant de cerner un phénomène global, à la demande de la Commission européenne. Nous voulions mesurer la contribution des seniors à la société dans le cadre d'une analyse indépendante et pouvoir établir des comparaisons entre les pays.

L'AAI regroupe 22 indicateurs choisis dans quatre domaines différents : l'emploi, la participation à la société (vie associative, soin des enfants/parents, activités politiques), l'autonomie et la faculté à être actif. Il mesure le potentiel des seniors à connaître un vieillissement actif en bonne santé dans les différents pays européens. L'AAI retient des indicateurs fondés sur des résultats et non sur des processus et ne vise pas à émettre de jugements de valeur sur un modèle pris isolément en matière de vieillissement actif et en bonne santé.

Tous les pays du panel ont été classés en fonction de la valeur obtenue selon l'AAI. Le premier message qui en ressort est que les pays du Nord et de l'Ouest de l'Europe sont ceux qui affichent les meilleures performances en termes de vieillissement actif. Toutefois, même dans les États providence du Nord de l'Europe, il reste un potentiel à exploiter pour développer le vieillissement actif. L'index AAI permet d'identifier les axes d'amélioration et ainsi d'orienter les politiques publiques.

La France se trouve près du peloton de tête sur l'ensemble des critères, mais est en retrait sur les indicateurs liés à l'emploi des seniors. En revanche, son score est bien meilleur dans le domaine de l'engagement social et de l'autonomie.

Les scores obtenus par les hommes sont généralement plus élevés que ceux des femmes, en particulier dans le domaine de l'emploi. Nos travaux ont montré que le vieillissement actif progressait en Europe, en dépit de la crise économique et des mesures



d'austérité. L'évolution est positive y compris en France, notamment vis-à-vis des femmes, en dépit de la situation de l'emploi.

Le score de l'AAI permet de mieux distinguer les progrès réalisés et le potentiel de progrès à venir en termes de vieillissement actif. L'AAI permet d'identifier les politiques les plus efficaces à partir des résultats qu'elles ont permis d'obtenir. Pour qu'il soit efficace, l'AAI doit être nourri par des données fiables et comparables. Toute étude comparative doit néanmoins tenir compte de la diversité des contextes des différents pays.

## **Comment la notion de vieillissement actif s'est-elle construite en Europe ?**

### **Opportunités et pièges de sa mise en œuvre**

**Anne-Marie GUILLEMARD,**  
**Membre du COR,**  
**Professeur émérite de sociologie à l'Université Paris-Descartes**

La naissance du concept de vieillissement actif est liée à la publication d'un rapport de l'OCDE de 1998, qui faisait du vieillissement et de la longévité une chance à saisir et non plus un problème. Ce rapport proposait une vision alternative du vieillissement et s'opposait à celui de la Banque mondiale de 1994 qui parlait du choc du vieillissement et qui plaidait pour une réduction des dépenses en matière de retraite. Le rapport de l'OCDE établissait un équilibre entre le bénéfice que peuvent tirer du vieillissement actif aussi bien l'individu que la société.

En 1999, l'Union européenne a repris à son compte ce concept du vieillissement actif dans son acception holiste, innovante et ambitieuse, contrastant avec la traduction qui en a été faite au travers des politiques publiques, toutes centrées sur le seul aspect de l'emploi. La Commission plaide alors pour une vision élargie du vieillissement actif, sous toutes ses formes. L'année 2012 fut celle du vieillissement actif et de la solidarité intergénérationnelle.

Le vieillissement actif propose une nouvelle stratégie préventive tout au long de la vie, afin de mieux exploiter le potentiel de ressources que représente une vie plus longue et en bonne santé, pour l'individu comme pour la société. On tourne ainsi le dos à une gestion des populations segmentée par l'âge. La mise en

œuvre de cette notion nécessite une adaptation des politiques publiques pour :

- mettre en œuvre la stratégie préventive visant à entretenir et préserver les ressources humaines ;
- lever les contraintes pesant sur les choix individuels, afin de libérer le potentiel de ressources.

Cette vision positive du vieillissement repose sur une conception équilibrée des droits et devoirs de l'individu – droit à la protection, devoir d'apporter sa contribution individuelle.

Le problème est que la vision utilitariste et productiviste du vieillissement actif l'a emporté dans la mise en œuvre. L'Europe a abandonné sa vision holiste dans le cadre de la stratégie européenne pour l'emploi telle que définie à Lisbonne en 2000. Cette vision holiste a été mise « en sourdine » face à l'urgence qu'il y avait à équilibrer les comptes sociaux des retraites compte tenu de la pression démographique. Cette dérive s'explique également par la difficulté d'évaluation du résultat des actions préventives sur le long terme. Il est plus facile de mesurer la proportion des 55-64 ans au travail.

Seule la vision utilitariste et productiviste a été mise en œuvre par les politiques publiques. Elle débouche sur la problématique de l'emploi des seniors, qui revêt des caractéristiques différentes selon les pays. Les pays du Nord de l'Europe et l'Allemagne ont su développer une certaine dimension préventive. Dans les pays du Sud, et en France, le curatif l'a emporté sur le préventif. Ces pays ont maintenu une segmentation par l'âge des politiques publiques qui ne va pas dans le sens de la stratégie préventive.

Les comportements de maintien et de retrait dans l'emploi sont commandés par une combinaison de facteurs de demande et d'offre de travail. Il faut donc agir à la fois sur l'offre et la demande de travail des seniors. En France, l'action sur l'offre de travail des seniors a primé. Or l'action publique doit aussi agir sur la demande : rendre le recours aux seniors plus attractif, entretenir les compétences, favoriser la mobilité et gérer les parcours professionnels pour limiter l'usure au travail. Ces actions doivent être conçues autant dans l'intérêt du salarié que dans celui de l'entreprise.

Maintenir les seniors dans l'emploi ne consiste pas seulement à trouver des solutions pour gérer les salariés vieillissants. Il faut en finir avec une gestion par l'âge, qui risque de peser à terme sur la performance. Il s'agit de gérer différemment les parcours professionnels afin de maintenir les capacités tout au long de la vie, en misant sur la formation, la mobilité, la santé au travail, ou sur la coopération entre les différents âges au travail.



La notion de vieillissement actif prise dans son acception productiviste a pu transformer ce qui était une opportunité en simple injonction. Les politiques de vieillissement actif n'ont pas permis d'exploiter les compétences qui pourraient profiter à l'ensemble de la société. En France, la progression du taux d'emploi des seniors est en trompe l'œil : l'âge effectif moyen de sortie du marché du travail de 59,4 ans est de près de trois ans inférieur à l'âge moyen de liquidation des droits. Ces presque trois années d'écart traduisent souvent des situations de chômage de longue durée, et sont le signe d'une sortie non choisie du monde du travail.

Il est important de mieux orienter les politiques publiques pour abattre les frontières entre activité et retraite, supprimer les transitions-couperet, décloisonner les choix sociaux et ouvrir les choix de vie.

### **Débats avec la salle**

#### **Pierre-Louis BRAS**

Ces travaux permettent d'ouvrir les perspectives au-delà de l'emploi des seniors.

De la salle

Disposez-vous de benchmarks disponibles pour d'autres pays du monde ?

#### **Asghar ZAIDI**

J'aimerais que cet indice puisse être étendu au niveau mondial, ce qui suppose de relever plusieurs défis, à commencer par le fait de surmonter les différences culturelles. Je pense que nous devons pour cela retenir davantage d'indicateurs liés au contexte.

De la salle

Ne pensez-vous pas qu'il peut exister une interaction négative entre la participation au marché de l'emploi et la participation sociale, ne serait-ce que pour une question de temps disponible ?

#### **Asghar ZAIDI**

Vous avez raison. Le temps disponible n'est pas extensible. Mais dans certains pays, comme l'Allemagne ou le Danemark, les seniors parviennent à cumuler activité professionnelle et intervention sociale, grâce à des politiques publiques bien adaptées.

#### **Pierre-Louis BRAS**

La Suède est à la fois très bien classée sur l'emploi des seniors et la participation sociale. Disposez-vous de données concernant les

obligations des employeurs en matière de formation professionnelle de leurs salariés seniors ?

#### **De la salle**

L'espérance de vie en bonne santé semble stagner ou décroître dans la zone OCDE. Cette évolution est-elle corrélée à l'allongement de la durée de vie productive au travail ?



#### **Pierre-Louis BRAS**

Les dernières données en matière de progression de l'espérance de vie en bonne santé sont plutôt encourageantes, l'évolution étant parallèle à celle de l'espérance de vie.

#### **Anne-Marie GUILLEMARD**

La longévité en santé a semblé marquer le pas par rapport à la croissance de la longévité, mais il ne s'agit pas d'un décrochage.

#### **Pierre-Louis BRAS**

Les dernières données semblent indiquer qu'il n'y a pas d'inquiétude à avoir, si l'on ne tient pas compte toutefois des maladies chroniques.

#### **De la salle**

L'âge effectif moyen de cessation d'activité à 59,4 ans ne correspond pas à ce que l'on entend en général sur le chômage massif des plus de 55 ans.

#### **Anne-Marie GUILLEMARD**

L'âge de 59,4 ans est l'âge effectif moyen de sortie du marché du travail en France. Une partie de ces personnes sont au chômage avant cet âge, mais dans une proportion modeste toutefois.

#### **Pierre-Louis BRAS**

Tous les chiffres sont disponibles sur le site du COR.

#### **Anne-Marie GUILLEMARD**

L'allongement de la vie de travail ne se traduit pas par une capacité des individus à se maintenir dans l'emploi, mais par une certaine précarisation des fins de carrière.

#### **Pierre-Louis BRAS**

L'âge de liquidation des retraites est aujourd'hui de 62 ans et se décale progressivement depuis la réforme de 2010. Le COR s'attend à un âge de liquidation qui progresserait jusqu'à 64 ans dans les années 2040. L'écart avec l'âge de sortie effective du

marché du travail se maintient pour l'instant. La contrainte évoluant, les entreprises et les salariés s'y adaptent progressivement.

