

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES
Séance plénière du 13 février 2014 à 9 h30
« Emploi des seniors et trajectoires de fin de carrière »

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

Note de présentation générale

Secrétariat général du Conseil d'orientation des retraites

Emploi des seniors et trajectoires de fin de carrière

Depuis son premier rapport en 2001, le COR s'est intéressé à la question des transitions emploi-retraite et en particulier à l'emploi des seniors, soulignant ainsi le lien direct entre politiques de l'emploi et politiques des retraites. Depuis, l'augmentation du taux d'emploi des seniors est devenu l'un des objectifs majeurs des politiques de l'emploi¹, notamment sous l'impulsion de l'Union européenne.

L'article 1^{er} de la loi du 20 janvier 2014 fait également le lien entre politiques de l'emploi et politiques des retraites en précisant que la pérennité financière du système de retraite par répartition suppose de rechercher le « plein emploi ». Ce lien apparaît par ailleurs dans plusieurs autres articles de la loi. L'augmentation programmée de la durée d'assurance jusqu'à la génération 1973 qui figure à l'article 2 est susceptible d'avoir un impact sur l'âge effectif de cessation d'activité. L'article 3 prévoit que les recommandations du comité de suivi porteront notamment sur « l'évolution de la durée d'assurance requise pour le bénéficiaire d'une pension sans décote, au regard notamment de l'évolution (...) du niveau de la population active, du taux de chômage, en particulier des jeunes et des seniors (...) ». Il est précisé aussi que les dispositifs de départ en retraite anticipée doivent faire l'objet d'un suivi particulier. Enfin, avec le compte personnel de prévention de la pénibilité, nouvellement créé, le législateur choisit d'aborder cette question en incitant à une prise en compte des effets de l'exposition à la pénibilité tout au long de la carrière, par l'attribution d'avantages en termes de formation (pour accéder à un emploi non exposé), à un accès au temps partiel compensé financièrement pour limiter l'impact des expositions et en dernier ressort à un départ anticipé à la retraite. Il pose donc la question du lien entre le déroulement des carrières (en particulier celles exposées à la pénibilité) et les trajectoires de fin de carrière.

Dans ce contexte, ce dossier rappelle et actualise, dans une première partie, les données disponibles sur l'emploi et le chômage des seniors. Il met l'accent sur certaines caractéristiques de l'emploi des seniors (part du temps partiel, évolution des salaires, accès à la formation, etc.) et s'intéresse aux différents profils de fin de carrière et à la nature des transitions indirectes entre emploi et retraite.

Dans une deuxième partie, le dossier reprend les synthèses de trois études portant sur les modalités de construction et l'impact dans les entreprises des accords et plans d'action relatifs à l'emploi des salariés âgés.

La troisième partie apporte un éclairage particulier sur la situation d'emploi des seniors en Europe et sur leurs conditions de travail.

Enfin, la dernière partie s'inscrit dans le cadre de l'élaboration du futur document annuel du COR, prévu par l'article 4 de la loi du 20 janvier 2014, en proposant – au côté des indicateurs de taux d'emploi et d'activité des seniors – des indicateurs relatifs aux âges moyens de sortie d'emploi et de départ à la retraite par génération.

¹ Voir le récent rapport de l'OCDE (2014), Vieillesse et politiques de l'emploi. France 2014 : Mieux travailler avec l'âge, Éditions OCDE. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264206847-fr>.

1. Un taux d'activité des seniors qui continue à progresser

En 2012, en France métropolitaine, 47,9 % des personnes âgées de 55 à 64 ans, dont 72,5 % entre 55 et 59 ans et 23,1 % entre 60 et 64 ans, sont actives, c'est-à-dire en emploi ou au chômage (**document n°2**). 44,5 % des 55-64 ans sont en emploi et 3,4 % au chômage.

À structure démographique inchangée², le **taux d'activité des seniors** a augmenté de 3,6 points au cours de l'année 2012, à un rythme aussi rapide pour les 55-59 ans que pour les 60-64 ans. Entre 65 et 69 ans, on ne compte que 6 % d'actifs mais le taux d'activité y est également en hausse.

Entre 2003 et 2012, les taux d'activité ont augmenté à tous les âges entre 55 et 69 ans, pour les hommes comme pour les femmes. À 60 ans, un peu plus de 40 % des hommes et des femmes sont actifs en 2012, soit environ 20 points de plus qu'en 2003 et, à 65 ans, les taux d'activité sont de 10 % pour les hommes et 7 % pour les femmes, soit des progressions de près de 4 points par rapport à 2003.

La hausse du **taux d'emploi**, à structure démographique inchangée, des 55-64 ans s'est poursuivie en 2012, au même rythme qu'en 2011 (+ 3 points). En 2011 et en 2012, le taux d'emploi des seniors a progressé deux fois plus vite que la progression annuelle moyenne observée entre 2007 et 2010.

De 2008 à 2012, les variations du **taux de chômage** (au sens du BIT) des 55-64 ans ont été proches de celles concernant l'ensemble de la population active (+ 3 points), alors que le taux de chômage des seniors avait tendance auparavant à réagir moins fortement aux fluctuations conjoncturelles que le taux de chômage global³. Le poids régulièrement croissant des seniors dans la population en âge de travailler depuis 2000 et leur présence accrue sur le marché du travail se traduisent en outre par une augmentation relative du nombre de chômeurs nettement plus marquée pour les seniors que pour les moins de 55 ans.

En moyenne sur l'année 2012, le taux de chômage des seniors (55-64 ans) est de 7,1 % (7,3 % pour les hommes et 6,9 % pour les femmes⁴), un taux inférieur de 2,7 points à celui de l'ensemble de la population active⁵.

La fermeture progressive des dispositifs de cessation anticipée a pu avoir, ces dernières années, avec d'autres facteurs, un impact sur le taux de chômage des seniors, en particulier la fermeture du dispositif de dispense de recherche d'emploi, avec une ampleur variable selon

² À partir de 2001, les premières générations nombreuses de l'après-guerre mondiale ont atteint l'âge de 55 ans. L'accroissement du nombre de « jeunes » seniors, plus actifs que leurs aînés, a entraîné, dans un premier temps, une forte hausse du taux d'activité des 55-64 ans. Après 2005, ces générations sont progressivement entrées dans la deuxième partie de la tranche d'âge des 55-64 ans, celle où les taux d'activité sont les plus faibles. L'effet s'est alors inversé et a poussé à la baisse le taux d'activité sans que cela ne reflète pour autant un changement de comportement de ces générations.

³ Le poids relativement important des indépendants et, pour les salariés, des emplois stables, contribuent, à expliquer la faiblesse relative du taux de chômage des seniors au cours des années passées, ainsi que les dispositifs de cessation anticipée d'activité et la dispense de recherche d'emploi.

⁴ DARES, Tableau de bord trimestriel « Activité des seniors et politiques d'emploi », juin 2013. http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/TB_seniors_juin_2013.pdf

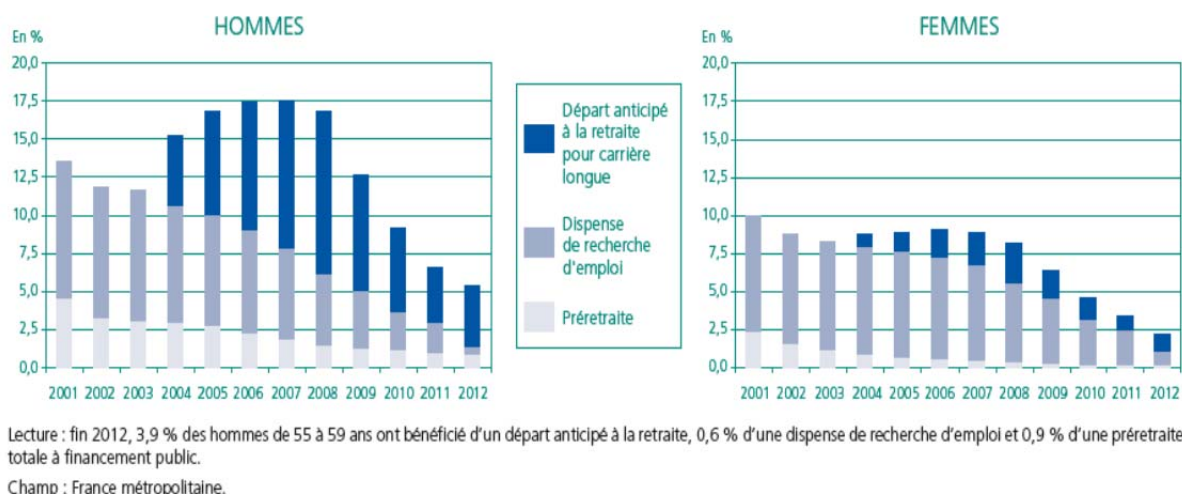
⁵ Les chiffres du taux de chômage des 55-64 ans pour l'ensemble de l'année 2013 ne sont pas encore disponibles. Les chiffres (provisaires) publiés en janvier 2014 portent sur le taux de chômage (au sens du BIT) des 50 ans ou plus, qui est de 8 % pour le 3^e trimestre 2013.

que l'on s'intéresse au taux de chômage au sens du BIT ou aux nombres de demandeurs d'emploi mesuré par Pôle emploi⁶.

Depuis 2008, chaque année, une proportion moindre des personnes de 55-59 ans bénéficient d'un dispositif public de cessation anticipée d'activité⁷. Fin 2012, seuls 2,8 % des hommes et 1,2 % des femmes de 55-59 ans sont concernés⁸.

En 2012, on compte 231 000 bénéficiaires d'un tel dispositif âgés de 50 à 64 ans : 30 000 en préretraites à financement public (CAATA – cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante –, AS-FNE – allocation spéciale du fonds national pour l'emploi), 99 000 en DRE – dispense de recherche d'emploi – et 102 000 en RACL – retraites anticipées pour carrières longues. En 2012, la baisse s'est ralentie avec un rebond des entrées dans le dispositif des RACL, associé à une durée prolongée dans le dispositif (due au relèvement de l'âge légal de départ à la retraite)⁹.

Poids des mesures de retrait d'activité à financement public entre 55 et 59 selon le sexe.



Source : Dares analyses – juin 2013 – n° 037 – graphique 12.

Dans un contexte de fermeture progressive des dispositifs de préretraites financés par les pouvoirs publics, on a pu s'interroger aussi sur l'impact pour l'emploi des seniors de la création, en 2007, de la rupture conventionnelle.

⁶ Voir « Emploi, chômage, population active : bilan de l'année 2012 », Dares Analyses, n°037, juin 2013, http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2013-037_v2.pdf. Il peut exister, pour les seniors, certaines années des différences sensibles entre les chiffres du chômage au sens du BIT et ceux des demandeurs d'emploi de catégorie A (Pôle Emploi), qui tiennent en grande partie aux différences conceptuelles entre les deux indicateurs. Voir encadre n°3 de cette publication de la Dares.

⁷ Les retraites anticipées pour carrières longues sont, ici, comptabilisées parmi ces dispositifs. Ce n'est en revanche pas le cas pour les autres dispositifs permettant un départ à la retraite avant l'âge d'ouverture des droits de droit commun (catégories actives de la fonction publique, etc.)

⁸ En 2001, les bénéficiaires de ces dispositifs, âgés de 55 à 59 ans, représentaient 12 % de la population du même âge. R. Merlier, P. Marionni « Les cessations anticipées d'activité en 2011 », Dares Analyses n°83, novembre 2012, <http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2012-083.pdf>

⁹ Augmentation due aussi aux premiers effets du décret du 2 juillet 2012 qui élargit les conditions d'accès à un départ anticipé à 60 ans, applicable à compter du 1^{er} novembre 2012. Ces effets se mesurent pleinement en 2013, année pour laquelle la CNAV a enregistré 147 208 nouvelles attributions.

S'agissant des salariés en contrat à durée indéterminée (seuls concernés potentiellement par une rupture conventionnelle), on constate en 2012, pour la tranche d'âge 56-59 ans et par rapport aux tranches d'âge précédentes, une proportion sensiblement plus élevée des fins de CDI, qui se manifeste par des licenciements plus nombreux (à la fois économiques et autres) et des ruptures conventionnelles, mais sans que cela soit spécifique à ce dernier mode de rupture¹⁰. La part des salariés âgés de 56 à 60 ans dans les fins de CDI hors démissions n'a pas varié à la suite de la mise en place de la rupture conventionnelle. En 2012, comme en 2007, 10 % des fins de CDI hors démissions concernent des salariés âgés de 56 à 60 ans, contre environ 7 % entre 52 et 55 ans. On notera aussi que l'étude de la DARES¹¹ sur les motivations de recours à une rupture conventionnelle montre que les salariés de 50 ans ou plus ayant signé une rupture conventionnelle se distinguent par une proportion plus grande que dans les autres tranches d'âge de séparations résultant plutôt d'une acceptation commune avec leur employeur (57 %), que du choix du salarié (23,5 %) ou de l'employeur (18,8 %).

Si le taux de chômage reste inférieur à celui de la population active dans son ensemble, les chômeurs âgés le sont plus souvent pour une longue durée. Depuis 2006, le taux de chômage de longue durée (c'est-à-dire, au moins un an au chômage) des 55-64 ans est supérieur à celui des 30-49 ans, avec un écart maximum, par rapport aux années précédentes, de 1,1 point atteint fin 2012 (respectivement 4,7 % et 3,6 %)¹². Ainsi, la part des chômeurs de longue durée atteint 62 % parmi les chômeurs âgés de 55 à 64 ans et 43 % parmi ceux de 30 à 49 ans.

Lorsque l'âge augmente, les retours à l'emploi deviennent de moins en moins fréquents : sur la période 2009-2011, alors qu'à 30 ans 25 % des personnes sans emploi (au chômage ou inactives) ont trouvé un emploi un an après, à 45 ans elles ne sont plus que 19 % et à 55 ans 8 %. Néanmoins, le taux de retour à l'emploi des chômeurs quinquagénaires a progressé au cours des dernières années : pour les 50-54 ans, le taux de retour à l'emploi des chômeurs est passé de 23 % sur la période 2004-2008 à 27 % sur la période 2009-2011 et pour les 55-59 ans, il a progressé de 8 % à 11 % sur les mêmes périodes (**document n° 3**).

Plus de la moitié des 55-59 ans qui ont retrouvé un emploi en tant que salarié travaillent à temps partiel, et cette proportion augmente régulièrement avec l'âge.

2. Quelques caractéristiques de l'emploi des seniors

a) Une proportion importante de seniors actifs travaillent à temps partiel

En 2012, les seniors occupant un emploi travaillent un peu plus souvent à temps partiel que l'ensemble des actifs occupés (**document n° 4**). Plus précisément, entre 55 et 64 ans, 34 % des femmes et 11 % des hommes qui travaillent sont à temps partiel, contre respectivement 30 % et 7 % pour l'ensemble des actifs occupés. La proportion des femmes travaillant à temps partiel a peu varié de 2003 à 2011, pour les 55-64 ans comme pour l'ensemble de celles en emploi. La proportion des hommes travaillant à temps partiel a, elle, augmenté de 2009 à 2012 (après être restée globalement stable de 2003 à 2008), pour les seniors comme pour l'ensemble des actifs occupés.

¹⁰ C. Minni, « Les ruptures conventionnelles de 2008 à 2012 », DARES Analyses n°31, mai 2013, <http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2013-031.pdf>

¹¹ P. Bourieau, « Les salariés ayant signé une rupture conventionnelle », DARES Analyses n° 64, octobre 2013, <http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2013-064.pdf>

¹² Voir aussi le rapport de l'IGAS, C. Daniel, L. Esloos, A. Karvar, « Retour à l'emploi des seniors au chômage Rapport d'évaluation », juin 2013. <http://www.igas.gouv.fr/spip.php?article324>

26 % des seniors à temps partiel déclarent travailler à temps partiel faute d'avoir trouvé un emploi à temps plein. Pour les autres, les raisons qui motivent un temps partiel « choisi » sont, chez les 55 ans et plus, liées à la volonté de disposer de temps libre ou de faire des travaux domestiques (32 % des seniors à temps partiel) ou à des raisons de santé (13%). Deux tiers des seniors à temps partiel travaillent moins de 24 heures par semaine (contre 45 % pour les 25-54 ans). Les secteurs où le recours au temps partiel chez les seniors est le plus élevé sont les « autres activités de service » (arts, spectacles et activités créatives, activités des ménages en tant qu'employeurs de personnel domestique, etc.), l'éducation-santé-action sociale, les activités « scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien » (activités de nettoyage, etc.) et l'agriculture. Dans les secteurs de l'industrie, peu utilisateurs de temps partiel, le taux de temps partiel des seniors (8,7 %) est supérieur à la moyenne (6,4%).

b) Les évolutions des salaires des seniors

Sur l'ensemble de la carrière, le salaire moyen croît avec l'âge pour trois raisons : la structure des catégories professionnelles se modifie au niveau individuel, l'expérience professionnelle acquise augmente, enfin certaines branches ou entreprises prévoient des augmentations à l'ancienneté. Pour ces raisons, les salaires des seniors sont en moyenne plus élevés que ceux des autres salariés, mais ils sont aussi plus dispersés (**document n° 5**) et évoluent, pour partie, moins favorablement.

Ainsi, entre 2002 et 2006, 23 % des salariés âgés de 55 ans et plus ont connu une baisse de salaire horaire net (en euros constants) d'au moins 2 % par an, contre 17 % pour les 30-49 ans et 15 % pour les 15-29 ans. *A contrario*, 9 % des salariés seniors ont connu une progression de leur salaire horaire net supérieure à 10 % contre 6 % des salariés âgés de 30 à 49 ans. En outre, les changements d'entreprise sont plus rares chez les seniors, mais ont un effet plus défavorable sur leur rémunération. Les déclassements¹³ y sont aussi fréquents que chez les salariés plus jeunes, mais plus pénalisants en termes d'évolution salariale.

En 2011¹⁴, avec une baisse du revenu salarial annuel moyen, en euros constants, plus prononcée pour les seniors, à la fois dans la fonction publique (en raison des évolutions de l'indice et des primes) et dans le secteur privé (en raison de la baisse de la durée annuelle d'emploi), le revenu salarial moyen des 55 ans ou plus redevient inférieur à celui des 45-54 ans en 2011, pour la première fois depuis 2001.

c) Un faible recours à la formation

Les personnes en emploi entre 55 et 65 ans sont aussi celles qui suivent le moins de formations (**document n°6**). L'accès à la formation diminue en effet avec l'âge. Le taux d'accès annuel à la formation non diplômante est relativement stable entre 18 et 44 ans (autour de 57 %) avant de baisser significativement après 45 ans (50 % de 45 à 54 ans et 33 % de 55 à 64 ans). On notera cependant que le critère de l'âge n'est pas forcément le plus

¹³ Au sens de passage d'une catégorie socioprofessionnelle vers une autre jugée moins favorable : « cadres » vers « professions intermédiaires » ; « professions intermédiaires » et « cadres » vers « employés » ou « ouvriers ».

¹⁴ B. Marc, N. Missègue, T. Morin, N. Remila, L. Rioux, « Entre 1995 et 2011, le revenu salarial moyen augmente de + 0,7 % en moyenne par an en euros constants : + 0,8 % dans le privé contre + 0,3 % dans le public », INSEE, France, Portrait social – Marché du travail - Édition 2013, novembre 2013. http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/FPORSOC13b_VE2_revenu.pdf

discriminant s'agissant de la question de l'accès à la formation. Le rapport à la formation est d'abord lié au niveau de qualification, l'âge jouant plutôt comme un facteur aggravant¹⁵.

Si l'idée de faire jouer aux seniors un rôle de formateur, pour faire bénéficier les plus jeunes de leur expérience et ainsi maintenir les seniors en emploi, apparaît séduisante, les données fournies par l'observatoire Evrest¹⁶ (pour 2010-2011) montrent que les tuteurs ne sont pas spécialement des seniors. C'est parmi les salariés de 30 à 40 ans que l'on trouve la proportion de tuteur la plus importante, sauf parmi les cadres, chez lesquels les plus âgés semblent faire l'objet de sollicitations plus fortes.

Le passage de l'emploi à la retraite prend des formes diverses et deux dispositifs, accessibles sous certaines conditions, méritent une attention particulière : le cumul emploi retraite et la retraite progressive.

d) Le cumul emploi retraite

Au régime général, en 2011, 311 000 retraités de droit direct, soit 2,7 % des assurés de ce régime, cumulaient leur pension avec un revenu issu d'une activité salariée dans le secteur privé, soit une progression de 7 % par rapport à l'année précédente (et après une hausse de 11 % en 2010). Dans les régimes du RSI, l'augmentation de la proportion des retraités qui cumulent emploi et retraite est encore plus marquée. Le cumul concerne principalement des hommes et de jeunes retraités¹⁷.

La loi du 20 janvier 2014 prévoit une unification des règles du cumul emploi-retraite à compter du 1^{er} janvier 2015. Désormais la reprise d'activité ne permettra plus l'acquisition de droits nouveaux à retraite, y compris en cas de cumul inter-régimes, c'est-à-dire si l'assuré reprend une activité dans un autre régime (ou groupe de régime) que celui de sa précédente activité et quel que soit l'âge auquel il a liquidé ses pensions. Il est prévu également de faciliter, par décret, le cumul entre ASPA (allocation de solidarité aux personnes âgées) et activité, par un mécanisme d'intéressement : une partie des revenus d'activité devrait être exclue de la base ressources utilisée pour calculer l'ASPA.

e) La retraite progressive

Toujours au régime général¹⁸, le dispositif de retraite progressive concernait, en 2012, un nombre limité d'assurés, 2 406 (+ 9,6 % par rapport à 2011) dont 1 101 nouvelles attributions¹⁹.

La loi du 20 janvier 2014 assouplit les conditions d'accès à la retraite progressive en abaissant la condition d'âge pour en bénéficier. Anciennement fixée à l'âge légal (62 ans à partir de la

¹⁵ C. Fournier, « Former les seniors, un objectif à reformuler », CEREQ, octobre 2010, n°278. <http://www.cereq.fr/index.php/publications/Bref/Former-les-seniors-un-objectif-a-reformuler>

¹⁶ A. F. Molinié, S. Volkoff, « « Avoir un rôle de tuteur ... » : qui et dans quel travail ? », CEE, Connaissance de l'emploi, n°101, février 2013, <http://www.cee-recherche.fr/publications/connaissance-de-lemploi/avoir-un-role-de-tuteur-qui-et-dans-quel-travail>

¹⁷ DREES, « Les retraités et les retraites », édition 2013, p.86-89. S. Govillot, « Le passage de l'emploi à la retraite. Travailler pendant la retraite, une situation qui se développe », INSEE Première, n° 1449, juin 2013.

¹⁸ Chiffres clés du régime général, 2013.

¹⁹ On notera néanmoins, qu'entre le 1er janvier et le 30 juin 2013, le régime général a attribué 798 nouvelles retraites progressives, soit une augmentation de 27 % par rapport à la même période en 2012. Voir étude d'impact du « projet de loi garantissant l'avenir et la justice du système de retraite », p. 58.

génération 1955), elle est abaissée de 2 ans. Un décret devra rendre le dispositif plus lisible en reformulant le barème fixant la part de pension versée en fonction de la quotité de travail.

Mais les modalités de transition de l'emploi vers la retraite sont diverses. En 2012, deux tiers des retraités sexagénaires sortis du marché du travail après 50 ans (quel que soit leur statut d'activité antérieur) sont passés directement de l'emploi à la retraite²⁰. Pour les autres, la transition indirecte peut se traduire par une période de chômage, la perception d'indemnité de longue maladie ou d'une pension d'invalidité, une sortie de l'emploi pour raison familiale, une préretraite²¹, etc.

3. Des trajectoires de fin de carrière diverses, la place de l'invalidité

Les fins de carrière correspondent ainsi à des parcours divers, faits de transitions directes ou indirectes entre l'emploi et la retraite.

Le **document n° 7** illustre la multiplicité de ces parcours pour la génération 1944. L'étude met en évidence, notamment, l'incidence du déroulement de la totalité de la carrière sur la fin de la carrière.

L'étude porte sur les retraités de la génération 1944, qui ont liquidé leur retraite entre 2004 et 2009, et qui ont eu au moins un report au titre d'une activité entre 50 ans et la liquidation de leur retraite (ce qui exclut 17 % de la génération, en particulier des femmes, qui ont un âge de cessation d'emploi inférieur à 50 ans).

En moyenne, les retraités avaient cessé de travailler 2 ans et 9 mois avant de liquider leur pension (2 ans et 6 mois pour les hommes et 3 ans et 1 mois et demi pour les femmes).

Les trajectoires correspondant à des fins de carrière continues jusqu'à la liquidation ont concerné plus de la moitié des hommes et des femmes (parmi ceux toujours en emploi après 50 ans).

Pour les autres, les transitions entre emploi et retraite ont été indirectes²². Elles se sont traduites plus souvent par du chômage ou de l'inactivité (des préretraites) que de l'invalidité et de la maladie. Lorsque l'ensemble de la carrière a été marqué soit par des périodes de chômage, soit par des périodes de maladie, la fin de carrière a été marquée par des transitions indirectes. Si l'ensemble du parcours professionnel détermine la trajectoire de fin de carrière, des critères plus personnels tels que le statut marital en fin de carrière et la parentalité jouent aussi, particulièrement pour les femmes.

Le **document n° 8** met en lumière, à partir d'une exploitation des résultats de l'enquête Santé et itinéraire professionnel 2010, le lien entre trajectoires professionnelles et expositions aux facteurs de pénibilité physique, évolution de la santé et sortie définitive de l'emploi.

²⁰ S. Govillot, « Le passage de l'emploi à la retraite », INSEE Première, n° 1449, juin 2013.

²¹ Si les préretraites financées par les pouvoirs publics sont en voie d'extinction, on connaît mal l'ampleur actuelle des dispositifs de préretraites « maison », financés par les entreprises elles-mêmes. La DARES publiera prochainement (1^{er} semestre 2014), dans la collection Dares Analyses, les résultats d'une étude sur ce sujet.

²² Ces transitions indirectes sont qualifiées dans cette étude de « transitions secondaires ou intermédiaires », pour les distinguer d'une transition « principale » (directe entre emploi et retraite).

Les personnes de 60 ans et plus, sorties définitivement de l'emploi avant 60 ans, sont le plus souvent celles qui ont connu des trajectoires professionnelles stagnantes, peu qualifiées et plus exposées au cumul des pénibilités physiques que les autres personnes de 60 ans et plus.

La seconde partie de l'étude procède à une typologie des trajectoires professionnelles observées entre 15 et 49 ans, en distinguant six classes qui s'avèrent nettement différenciées selon le degré et la chronologie d'exposition aux pénibilités. Cette typologie montre qu'une majorité de personnes se caractérisent par une faible exposition à la pénibilité et se situent dans la moyenne en termes d'âge à la sortie de l'emploi. Elle montre également que plus la part du temps d'emploi exposé à au moins deux pénibilités physiques est élevée, plus les sorties précoces sont fréquentes. Par contre, ceux qui ont connu des conditions de travail pénibles concentrées en début de carrière, et pour lesquels les conditions de travail s'améliorent ensuite, sont plus enclins à quitter leur emploi un peu plus tardivement.

Les documents suivants permettent d'éclairer l'une des facettes de ces parcours de transition : l'invalidité.

L'ouvrage annuel de la DREES, « Les retraités et les retraites 2013 » (**document n° 9**), dresse pour la première fois cette année le portrait des 550 000 personnes percevant une pension d'invalidité versée par la CNAMTS fin 2011 et de celles percevant ce type de pension dans d'autres régimes.

Dans la plupart des régimes, l'âge moyen des nouveaux bénéficiaires d'une pension d'invalidité en 2011 dépasse 50 ans. La proportion des femmes parmi l'ensemble des bénéficiaires varie fortement d'un régime à l'autre (de 17 % au RSI artisans à 70 % à la CNRACL).

Le **document n° 10** détaille les raisons de la dynamique des dépenses d'invalidité sur la période 2000-2011. Il souligne notamment que l'évolution des dépenses s'explique à la fois par une augmentation des effectifs due à des raisons démographique (hausse des effectifs des pensionnés induite par le vieillissement des premières générations du baby boom) et, pour 2011, législative (le recul de l'âge légal de départ à la retraite conduit à prolonger le maintien en invalidité des pensionnés). Elle s'explique aussi par le renchérissement des montants moyens versés, en raison d'une progression des salaires des bénéficiaires (la pension étant calculée sur la base du salaire annuel moyen des dix dernières années) et dans une moindre mesure d'une déformation de la structure de la population des pensionnés, au profit de cas plus graves (catégorie 2²³).

4. L'impact de l'obligation de négocier sur les seniors dans les entreprises

Pour favoriser l'emploi des seniors, les politiques publiques menées depuis une dizaine d'années visent à inciter au prolongement de la vie active, à limiter les possibilités de départ anticipé et à modifier les modalités de la gestion des âges et les perceptions dans les entreprises, avec en particulier la création d'une obligation de mettre en œuvre des plans et des accords en faveur de l'emploi des seniors²⁴.

²³ Le montant de la pension d'invalidité dépend de la gravité de l'invalidité : pour la catégorie 2, qui correspond à des « invalides absolument incapables d'exercer une profession quelconque », le montant est égal à 50 % du salaire annuel moyen de base, au lieu de 30 % pour la catégorie 1.

²⁴ L'article 87 de la loi 2008-1330 de financement de la sécurité sociale pour 2009, prévoit l'obligation de signer avant le 1^{er} janvier 2010 des accords d'entreprises ou de branches en faveur de l'emploi des salariés âgés pour les

Sur ce dernier axe, certaines études ont cherché à mesurer les perceptions des employeurs. S'agissant « des atouts et limites » des seniors dans l'entreprise, une étude de la DARES²⁵ a montré, en 2008, et dans la continuité de résultats antérieurs, que les employeurs mettaient en avant, comme qualités des seniors, l'expérience, le savoir-faire, la conscience professionnelle, et dans une moindre mesure la disponibilité horaire et la motivation. Les facteurs les plus souvent mentionnés comme présentant des limites à l'emploi des seniors étaient liés d'abord aux difficultés d'adaptation au changement et aux nouvelles technologies, puis à la faible mobilité, à un coût salarial jugé trop élevé et aux problèmes de santé.

Une enquête plus récente, datant de mars 2013, menée par la Direccte Aquitaine²⁶ auprès de 305 entreprises, complète ces résultats. Pour la majorité des répondants, les seniors ont les mêmes qualités que les salariés plus jeunes (performance, motivation, productivité, etc.) à l'exception de trois *item* : dynamisme, mobilité et adaptabilité. Par contre, pour un quart des répondants, ils sont plus compétents et, pour 20 %, plus disponibles. Ces employeurs considèrent également la gestion des compétences comme un enjeu majeur et, en termes de gestion des ressources humaines, la préoccupation la plus souvent citée est relative à la santé au travail et à l'usure professionnelle, la conservation des compétences des seniors arrivant en second.

Dans ce contexte, la question de l'impact de l'obligation de négocier sur l'emploi des seniors se pose, d'autant que les contours de la négociation viennent d'évoluer avec la mise en œuvre du contrat de génération. La loi n°2013-185 du 1^{er} mars 2013²⁷ prévoit en effet l'obligation pour les entreprises de 300 salariés ou plus (et pour celles de 50 à 299 salariés qui sollicitent une aide financière) d'être couvertes par un accord d'entreprise ou de groupe (ou de branche pour celles de moins de 300), ou – en cas d'échec de la négociation – par un plan d'action, comportant des engagements « en faveur de la formation et de l'insertion durable des jeunes dans l'emploi, de l'emploi des salariés âgés et de la transmission des savoirs et des compétences ». À défaut, les entreprises encourent une pénalité plafonnée à 1 % des rémunérations. Ces engagements sont associés à des objectifs et des indicateurs. La négociation doit se faire après réalisation d'un diagnostic et des modalités de suivi et d'évaluation sont précisées²⁸.

D'après les entreprises interrogées par la Direccte Aquitaine, 33 % d'entre elles ont perçu l'obligation de négocier comme l'opportunité d'intégrer une nouvelle réflexion dans les pratiques de ressources humaines, 27 % considèrent que cette obligation a permis de formaliser l'existant et 17 % que la réflexion était déjà engagée auparavant. Les autres enquêtés (23 %) ont répondu à l'obligation légale sans que cette problématique leur semble être une priorité.

entreprises employant au moins 50 salariés ou appartenant à un groupe de 50 salariés ou plus, sous peine d'une pénalité financière de 1 % de leur masse salariale. Le décret n° 2009-560 du 20 mai 2009 a précisé le contenu et les conditions de validation des accords et des plans. <http://www.legifrance.gouv.fr/>

²⁵ M. Defresne, P. Marioni, C. Thévenot, « L'opinion des employeurs sur les seniors : les craintes liées au vieillissement s'atténuent », Dares Analyses, septembre 2010, n°55, <http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2010-055.pdf>

²⁶ Direccte Aquitaine, « Evaluation des accords seniors : enquête auprès des employeurs Aquitains », Collection « Etudes » n°21, mars 2013, http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Aquitaine_-

²⁷ La loi fixe aux entreprises de 300 salariés et plus, la date du 30 septembre 2013, comme date butoir. Cette date a ensuite été assouplie pour les entreprises dans lesquelles le processus de négociation était engagé à cette date.

²⁸ Les entreprises et les branches doivent transmettre chaque année une évaluation des accords ou plans d'action, au ministère de l'emploi.

Dans le cadre d'un appel à projets de recherche, lancé en 2011 par la DARES, sur le thème « Construction et mise en œuvre des accords d'entreprise et des plans d'action relatifs à l'emploi des salariés âgés », trois études ont été menées, à partir d'une démarche monographique, d'une part sur les conditions d'élaboration des accords et plans, d'autre part sur leurs conditions de mise en œuvre au sein de plusieurs entreprises. Ces études apportent ainsi un complément utile aux travaux précédents qui présentaient, essentiellement, des données quantitatives sur le nombre de textes élaborés, le choix des indicateurs ou des types d'actions et sur la mise en œuvre au niveau des branches²⁹.

Le rapport des équipes Ires-Anact³⁰ (**document n° 11**) indique que « des effets réels mais modestes de la loi peuvent être constatés en matière de dialogue social. (...) Généralement, l'obligation légale a permis d'imposer la question de l'emploi des salariés âgés dans l'espace public de l'entreprise là où elle n'avait pas encore conquis sa place, ou de formaliser des pratiques antérieurement élaborées ». Il tente d'évaluer l'impact de ces textes sur les pratiques, en soulignant la difficulté de mesurer leurs effets propres, l'atteinte des objectifs fixés n'étant pas « en soi un indice d'efforts accrus ou d'une modification de la situation des seniors ». Il distingue plusieurs types d'entreprise en fonction du degré et de la nature de l'impact des accords et plans sur les pratiques effectives dans l'entreprise, en s'intéressant également plus particulièrement à certaines actions (entretiens de seconde partie de carrière, amélioration des conditions de travail, aménagement du temps de travail, etc.).

Les travaux menés par l'IST³¹ (**document n°12**), dans des entreprises déjà impliquées par le passé sur la question du maintien dans l'emploi des travailleurs âgés, mettent en avant le poids de la dégradation du contexte économique sur la mise en œuvre de l'obligation de négocier. Ils montrent ensuite que « l'application de cette disposition a été fortement marquée par une empreinte légaliste » (souci de respecter la loi pour ne pas être soumis à la pénalité financière) et considèrent que ce dispositif a eu dans ces entreprises peu d'effectivité. « L'étude fait également ressortir l'importance d'une vision globale, et l'intérêt émergent pour une gestion des ressources humaines qui tienne compte de l'avancée en âge de l'ensemble du personnel ».

L'étude du Cabinet Maturescence³²(**document n° 13**) a défini trois types de situation : des textes qui sont de pure forme, d'autres qui apportent des réponses partielles et enfin des accords ou plans apportant des réponses globales, dans lesquelles les actions seniors arrivent à se réarticuler avec les autres dimensions des pratiques de ressources humaines. Il en ressort que « les entreprises qui ont mis en œuvre des actions seniors, les ont suivies et ont pu réintégrer cette dimension dans leur pratiques habituelles, sont également celles où s'est construit un consensus sur des définitions partagées des seniors » (en identifiant des situations concrètes communes à certains salariés auxquelles des actions peuvent être proposées).

²⁹ Voir les études de la DARES, DGEFP et DGT présentées lors des séances du COR du 26 mai 2010 et du 21 novembre 2012, et le bilan de la négociation collective en 2012, publié par le ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

³⁰ Etude réalisée par l'Institut de recherches économiques et sociales et l'Agence nationale d'amélioration des conditions de travail auprès de 11 entreprises.
http://www.anact.fr/portal/page/portal/web/publications/NOTINMENU_affichage_document?p_thingIdToShow=35223615
www.ires.fr/images/files/DocumentsTravail/Rapport05.2013/Rapport05.2013.pdf

³¹ Etude réalisée par l'Institut du travail de l'Université de Strasbourg auprès de 10 entreprises.
<http://www-idt.u-strasbg.fr/spip.php?rubrique34>

³² Etude réalisée, auprès de 8 entreprises, par le cabinet de conseil aux entreprises Maturescence, spécialisé dans la gestion des ressources humaines, et notamment la gestion des âges.
<http://erganedotorg.files.wordpress.com/2013/09/huyez-levratklaire20134.pdf>

5. L'emploi et les conditions de travail des seniors en Europe

La France se distingue de la moyenne européenne par certaines spécificités. Si elle présente un des taux d'emploi les plus élevés sur la tranche d'âge médiane des 25-54 ans, elle affiche en revanche un taux d'emploi plus faible parmi les 55-64 ans (44,5 % contre 48,9 % en moyenne pour l'UE-28), avec des disparités au sein de cette tranche d'âge : alors que le taux d'emploi en France est supérieur à la moyenne de l'UE-28 de 3,3 points pour les 55-59 ans, il est inférieur de 11 points pour les 60-64 ans.

Le **document n°14** présente une vue d'ensemble de la situation et des évolutions entre 2000 et 2012 de l'emploi des 55-64 ans en Europe puis, plus spécifiquement, en France.

Entre 2000 et 2012, le taux d'emploi des 55-64 ans a progressé en France de plus de 15 points, passant de 29,4 % en 2000 à 44,5 % en 2012, soit une progression plus rapide, surtout en fin de période, que celle de la moyenne de l'UE-28 (+ 12 points).

Les comparaisons des taux d'emploi par niveau de diplôme montrent que la France se caractérise aussi par un décrochage spécifique des taux d'emploi des 55-64 ans les plus qualifiés : le taux d'emploi des 55-64 ans les moins qualifiés est un peu supérieur en France à la moyenne européenne (36,1 % en France contre 35,8% dans l'UE-28), alors les taux d'emploi des 55-64 ans moyennement et surtout très qualifiés sont plus faibles que les moyennes européennes (de l'ordre de 6 points de moins).

Des caractéristiques communes à la France et à la moyenne de l'UE-28 sont également observées concernant les évolutions de l'emploi des 55-64 ans entre 2000 et 2012 :

- les progressions de taux d'emploi en France et dans l'UE-28 ne sont pas réparties également au sein de la tranche d'âge des 55-64 ans (hausse plus forte pour les 55-59 ans que pour les 60-64 ans) ;
- la progression du taux d'emploi des 55-64 ans est plus forte pour les femmes que pour les hommes, en France comme dans l'UE-28 ;
- si la baisse de taux d'emploi entre 59 et 60 ans reste importante, tant en France que dans l'UE-28, une baisse toute aussi importante de taux d'emploi est également observée en 2012 entre 60 et 61 ans, tant pour les hommes que pour les femmes, ce qui était moins (ou pas) le cas dans les années antérieures.

Les deux documents suivants s'interrogent sur les caractéristiques de l'emploi, et en particulier celles relatives aux conditions de travail, qui peuvent influencer sur la prolongation de l'activité professionnelle, dans ce contexte d'augmentation du taux d'activité des 55-64 ans.

Le **document n°15** s'intéresse à la notion de « soutenabilité » de l'emploi, abordée sous trois angles, qui renvoient tous aux conditions de travail et à leurs relations avec l'âge : « d'une part, quelles sont les conditions de travail qui semblent « sélectives sur l'âge », ce qui laisse penser qu'elles créent davantage de difficultés pour les seniors ? D'autre part, dans quelle mesure ces conditions, quand les seniors y sont confrontés, constituent-elles un facteur de fragilisation de leur santé ? Enfin, en quoi interviennent-elles dans leurs projets en termes de poursuite ou de cessation de l'activité professionnelle ? Ces trois questions ont été examinées

à partir des données de l'enquête européenne sur les conditions de travail, menée, pour son édition 2010, dans les vingt-sept pays de l'Union européenne (UE) »³³.

Le **document n°16** analyse les données collectées par cette même enquête, à travers l'étude de la notion de « soutenabilité » du travail, en fonction de l'âge et selon les professions (à travers dix-huit groupes de métiers). Elle souligne l'importance des facteurs qualitatifs dans le maintien en emploi des travailleurs âgés en prenant en compte différents critères (qui vont bien au-delà de la pénibilité physique), dans quatre grands domaines : les conditions de travail (risques physiques et psychosociaux, intensité du travail, horaires), la conciliation avec la vie privée, la dimension expressive du travail (épanouissement, accès à la formation, latitude dans le travail, support social dans le travail) et les conditions socio-économiques. Elle présente en particulier l'intérêt de distinguer la façon dont ces différents facteurs peuvent jouer de façon différente selon les groupes de métiers et les secteurs d'activité.

6. Indicateurs sur les âges de sortie d'activité et de départ à la retraite *(Réflexions en vue de l'élaboration du document annuel du COR)*

Pour préparer le document annuel du COR de juin prochain prévu par la loi du 20 janvier 2014, chaque séance du COR du premier semestre est l'occasion de réfléchir sur les indicateurs pertinents relatifs à la thématique de la séance. Dans le prolongement du document n°15 de la séance du 22 janvier 2014³⁴, qui était consacré à la construction d'indicateurs de taux de remplacement, de niveau de pension et de niveau de vie, le **document n° 17** présente ainsi des propositions de méthodes permettant de calculer des indicateurs d'âge de fin d'emploi (ou fin d'activité) et de départ à la retraite par génération³⁵.

Ces indicateurs ne mesurent pas directement l'adéquation du système de retraite à ses objectifs, puisque, dans la formulation de ces objectifs par la loi, ce n'est jamais aux âges de départ à la retraite et de fin d'emploi (ou d'activité) qu'il est fait référence, mais plutôt aux durées de retraite et durées de carrière des diverses générations. Les âges de départ à la retraite et de fin d'activité sont néanmoins un intermédiaire de calcul indispensable pour calculer ces durées. Le prochain dossier du COR de mars 2014 comportera un document similaire, consacré notamment à la thématique des espérances de vie, et la différence entre les indicateurs d'âge de départ à la retraite et d'espérance de vie permettra, en particulier, de suivre l'évolution des durées de retraite au fil des générations.

En matière de suivi de l'emploi des seniors, il est habituel de s'intéresser à des indicateurs de taux d'emploi et de taux d'activité. Ces indicateurs, qui font déjà l'objet d'un suivi régulier dans les publications de l'INSEE et de la DARES, pourront également être suivis dans le cadre du futur document annuel du COR, comme indicateurs généraux de cadrage.

³³ Cet article reprend certains résultats du rapport d'étude suivant : Vendramin P., Valenduc G., Molinié A.F., Volkoff S., Ajzen M., Léonard E. (2012), « Sustainable work and the ageing workforce », Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail de Dublin. Les critères utilisés dans le document n°16 ont également été présentés et définis dans ce rapport.

Synthèse accessible : <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2012/661/fr/1/EF12661FR.pdf>

³⁴ Pour la démarche de construction des indicateurs et les grands principes directeurs qui guident leur choix, on se reportera aux réflexions présentées dans ce document.

³⁵ En plus des indicateurs d'âges moyens par génération – l'approche par génération étant la plus pertinente dans une optique de mesure de l'adéquation du système de retraite à ses objectifs –, on peut souhaiter construire des indicateurs par année, utiles dans une optique de suivi conjoncturel ; de tels indicateurs sont détaillés en annexe du document n° 17.