

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES

Séance plénière du 19 octobre 2016 à 9h30

« Report de l'âge de la retraite : effets macroéconomiques »

<b>Document n° 6</b>
----------------------

<i>Document de travail, n'engage pas le Conseil</i>
---

**Réforme des retraites et suppression de la DRE : quels effets  
sur l'emploi des seniors ?**

*Pierre-Jean Messe (Université du Mans) et Sarah Le Duigou (Université Savoie  
Mont Blanc, IREGÉ)*



# Réforme des retraites et suppression de la DRE : quels effets sur l'emploi des seniors ?

Sarah Le Duigou\*, Pierre-Jean Messe†

5 octobre 2016

*Version préliminaire*

## 1 Introduction

Jusqu'au début des années 2000, la plupart des pays de l'OCDE ont fait face à un double phénomène. D'une part, ils ont été confrontés au vieillissement de leur population, lié à une baisse de la fécondité dans un contexte où l'espérance de vie ne cesse de progresser. D'autre part, ces pays ont connu une forte diminution des âges effectifs de sortie du marché du travail. Entre 1965 et 2009, dans les pays de l'OCDE, cet âge est passé en moyenne de 68,6 à 63,5 ans pour les hommes et de 66,7 à 62,3 ans pour les femmes. La combinaison de ces deux phénomènes a pesé fortement sur l'équilibre financier des systèmes de retraite par répartition. C'est pourquoi, depuis 2000, de nombreux pays ont conduit des réformes visant à maintenir les travailleurs âgés entre 55 et 64 ans en emploi. Ainsi, dans l'ensemble des pays de l'OCDE, le taux d'emploi moyen pour cette classe d'âge est passé de 48,3% en 2000 à 58,1% en 2015. En France, sur cette même période, le taux d'emploi des 55-64 ans a progressé de 29,9% à 48,7% (OCDE).

Une analyse plus fine de l'évolution du taux d'emploi des 55-64 ans en France montre que cette augmentation a surtout eu lieu à partir de 2009 (cf graphique 1). Depuis cette date, le marché du travail des seniors a connu trois changements majeurs : une augmentation de la durée d'assurance requise pour liquider une pension à taux plein, une hausse des âges légaux de départ

---

\*IREGE, Université Savoie Mont Blanc, 4, chemin de Bellevue, 74944 Annecy-le-Vieux, 04 50 09 24 49, sarah.leduigou@gmail.com

†GAINS

en retraite et une forte baisse de la générosité du système d'assurance chômage à partir de 55 ans, via la suppression graduelle de la Dispense de Recherche d'Emploi (DRE)<sup>1</sup>. Ces trois réformes ont été mises en place en même temps, elles concernent les mêmes populations, et ont le même objectif d'augmentation du taux d'emploi des séniors. Il est donc difficile d'estimer empiriquement l'effet spécifique de chacune d'elles. En outre, ces réformes ont des effets interdépendants et complémentaires : la hausse de l'emploi consécutive à une hausse des âges légaux de départ à la retraite, ne peut se faire que s'il n'existe pas de dispositifs de dispense de recherche d'emploi permettant au travailleur de substituer le chômage à la retraite. Aussi, peut-il être cohérent de les considérer comme ensemble global de dispositions affectant l'âge de départ à la retraite.

Par quel mécanisme ces réformes ont-elles augmenté le taux d'emploi des séniors ? Deux effets ont été identifiés dans la littérature. La hausse du taux d'emploi peut d'abord s'expliquer par une baisse du taux de destruction d'emploi pour cette classe d'âge. En effet, à partir de 2009, les travailleurs seniors doivent attendre davantage avant de partir en retraite, diminuant le recours au chômage comme une forme de préretraite<sup>2</sup>. Par conséquent, ils devraient rester en emploi plus longtemps. Cependant, cette augmentation peut également s'expliquer par un effort de recherche plus important des chômeurs âgés, du fait d'un allongement de leur horizon de carrière (Hairault et al., 2010) ou d'une obligation de recherche active d'emploi (Lammers et al., 2013). Dans ce cas, la hausse du taux d'emploi serait davantage expliquée par une hausse du taux de retour à l'emploi des 55 ans et plus.

En réponse à cette littérature, dans cette étude, nous cherchons à évaluer la part de la hausse du taux d'emploi des séniors observée à partir de 2009 attribuable à une baisse de la sortie de l'emploi, qu'elle soit vers le chômage ou vers l'inactivité et celle attribuable à une augmentation du taux de retour à l'emploi. A travers cette décomposition, nous tentons d'identifier les canaux de transmission de ces mesures sur le taux d'emploi des 55 ans et plus. Naturellement, ces deux canaux de transmission peuvent cohabiter, ou au contraire aller dans le sens opposé et se compenser. Ces deux canaux peuvent aussi varier en fonction de certaines caractéristiques des travailleurs.

---

1. Ce dispositif permettait aux chômeurs âgés de pouvoir continuer à bénéficier de leurs allocations chômage même sans recherche active d'un emploi

2. Certes, le système d'assurance chômage reste plus généreux pour les travailleurs seniors avec une durée maximale d'indemnisation de 3 ans contre seulement 2 ans pour les travailleurs âgés de moins de 50 ans. Cependant depuis la suppression de la DRE, l'individu ne peut bénéficier des allocations chômage que s'il est à la recherche effective d'un emploi.

Par exemple, l'employabilité des travailleurs qualifiés à un âge élevé étant meilleure que celle des non qualifiés, il est possible que ces travailleurs réagissent différemment à ce type de réforme. Aussi évaluerons-nous la contribution respectives de ces deux canaux pour des travailleurs de qualification et de niveau d'étude différents. L'enjeu en termes de politiques publiques de ces évaluations est important puisqu'elles permettent de mieux comprendre comment les comportements des travailleurs seniors se modifient face à un tel changement institutionnel. Les résultats de ces évaluations peuvent donc à terme aider à concevoir des politiques publiques plus adaptées.

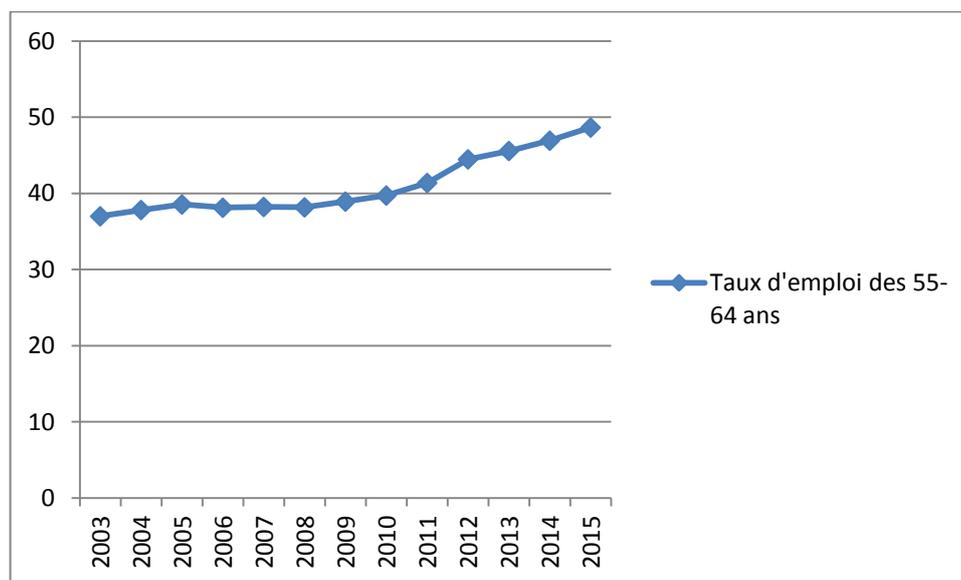
Pour réaliser cette étude, nous traiterons les données de façon à pouvoir comparer pour chaque âge, les taux d'emploi et les taux d'entrée et de sortie de l'emploi, pour deux cohortes de travailleurs : une affectée par ces réformes et l'autre non affectée par ces réformes. Ensuite, nous utiliserons une méthode empirique spécifique développée par Choi et al. (2015) qui nous permettra d'isoler la contribution des flux de sorties d'emploi et des flux d'entrées dans l'emploi à la hausse du taux d'emploi. Nous pourrons donc à l'aide de cette méthode comprendre par quel canal principal ces réformes agissent sur l'emploi des seniors en fonction de leur qualification et de leur niveau d'étude.

Dans une première partie, nous présenterons les données utilisées pour cette étude ainsi que quelques statistiques descriptives. Ensuite nous présenterons la méthode utilisée pour effectuer la décomposition de la hausse du taux d'emploi des seniors en ces deux mécanismes, et enfin, nous présenterons les résultats de cette décomposition.

## **2 Le contexte institutionnel**

Nous examinons les effets conjugués de trois dispositions ayant concouru à la hausse de l'âge effectif de retraite à compter de 2009. Tout d'abord, il s'agit du relèvement de la durée d'assurance requise pour liquider une pension à taux plein. S'agissant des salariés du privé, la réforme de 2003 a poursuivi l'allongement initié par la réforme de 1993 au-delà de la génération 1948. Ensuite, la réforme de 2010 n'est pas revenue sur la poursuite de l'allongement de la durée d'assurance. Elle a relevé les bornes d'âge permettant d'ouvrir les droits à retraite (60 à 62 ans) et liquider à taux plein quelle que soit la durée (65 à 67 ans), cette réforme monte graduellement en charge entre les générations 1951 et 1955 (cf tableau 1). Enfin, le dispositif de Dispense de Recherche

Figure 1 – Le taux d’emploi des 55-64 ans en France entre 2003 et 2015



Source : OCDE

d’Emploi a été graduellement supprimé entre 2009 et 2012. Jusqu’en 2008, les chômeurs âgés de 57,5 ans et plus pouvaient bénéficier de cette dispense. L’âge d’éligibilité était même de 55 ans pour ceux ayant épuisé leurs droits à l’assurance chômage ou ceux ayant rempli la condition de durée d’assurance pour liquider à taux plein. Le tableau 2 montre comment les seuils d’âge d’éligibilité ont été progressivement relevés à partir de 2009, conduisant à la fin du dispositif en 2012. Les travailleurs ayant 58 ans ou plus en 2008, i.e. ceux nés en 1950 ou avant, pouvaient encore bénéficier de leurs allocations chômage même sans recherche active d’emploi. En revanche, pour les travailleurs ayant eu 58 ans ou plus en 2012, i.e. ceux appartenant à la cohorte née en 1954 ou après, ce dispositif a été supprimé.

Il faut noter que deux des ces dispositifs ont également eu une incidence sur l’âge minimal de départ en retraite au titre du dispositif de la Retraite Anticipée pour Carrières Longues (RACL). Initialement, cette mesure découlant de la loi Fillon (2003) permettait aux assurés ayant validé des trimestres avant l’âge de 17 ans de partir avant l’âge légal<sup>3</sup>. Comme les durées cotisées et validées requises sont définies à partir de la durée du taux plein, la réforme Fillon (2003) a

3. Plus précisément, trois conditions sont nécessaires pour pouvoir bénéficier du dispositif : avoir validé 5 trimestres à la fin de l’année de ses 16 ans ou 17 ans (ou bien 4 trimestres si né en fin d’année), avoir validé 8 trimestres de plus que la durée du taux plein et justifier d’une durée cotisée supérieure ou non à la durée du taux plein en fonction de l’âge de début d’activité

durci dès 2009 les conditions d'éligibilité au dispositif. De plus, les bornes d'âge du dispositif de retraite anticipée sont translatées afin de suivre le relèvement progressif de l'âge légal de départ en retraite instauré par la réforme de 2010. Le décret de 2012 a par la suite assoupli de nouveau ce dispositif mais la mise en oeuvre de cet assouplissement ne concerne pas la période étudiée.

Tableau 1 – La hausse généralisée des âges de départ en retraite à partir de 2009

Année de naissance	Age légal de retraite	Age d'annulation de la décote	Durée d'assurance pour le taux plein
1950	60 ans	65 ans	162
1951	60 ans + 4 mois	65 ans + 4 mois	163
1952	60 ans + 9 mois	65 ans + 9 mois	164
1953	61 ans + 2 mois	66 ans + 2 mois	165
1954	61 ans + 7 mois	66 ans + 7 mois	165
1955	62 ans	67 ans	166

Tableau 2 – Age et éligibilité à la DRE au cours de la période 2009-2012

	Age minimal pour bénéficier de la DRE		
	Tous les chômeurs	Chômeurs en fin de droits et aux ressources limitées	Chômeurs ayant cotisé 160 trimestres
2008	57,5 ans	55 ans	55 ans
2009	58 ans	56,5 ans	55 ans
2010	59 ans	58 ans	55 ans
2011	60 ans	60 ans	60 ans
2012	-	-	-

### 3 Données utilisées et statistiques descriptives

Nous étudions les flux de travailleurs à partir des enquêtes Emploi sur la période 2005-2012<sup>4</sup>. L'enquête Emploi est un panel rotatif dans lequel chaque individu est interrogé 6 trimestres consécutifs. Cependant, nos calculs de taux de transition sont basés sur un échantillon d'individus interrogés seulement deux trimestres d'affilée, afin d'avoir plus d'observations pour chaque âge et chaque cohorte étudiée. Nous précisons également que le choix a été fait de retenir uniquement la population masculine. Les comportements de départ des femmes sont modifiés par

4. A partir de 2013, le questionnaire autour de la définition des situations d'emploi et de chômage a été fortement modifié. Par conséquent, nous préférons considérer les flux jusqu'en 2012.

leur participation accrue au marché du travail et des choix plus souvent coordonnés avec leur conjoint (Gustman et Steinmeier, 2000).

Pour examiner l'effet des réformes sur l'emploi des seniors, nous considérons deux cohortes de travailleurs : des seniors âgés entre 55 et 58 ans sur la période 2005-2008 (avant la mise en place des réformes pour toute la population) appartenant à la cohorte née en 1950 et des seniors âgés entre 55 et 58 ans sur la période 2009-2012 (après la mise en place des réformes pour toute la population) appartenant à la cohorte née en 1954. Comme nous nous arrêtons à l'année 2012, nous ne pouvons pas étudier les flux pour des travailleurs nés en 1954 et âgés de 59 ans ou plus. De plus, nous considérons 55 ans comme borne inférieure d'âge étant donné que certaines mesures, dont la suppression de la DRE, ont eu des effets prévisibles pour ceux âgés de 55 ans (âge minimal d'éligibilité) et plus.

Dans cette étude, nous incluons dans notre échantillon des individus occupant ou ayant occupé un emploi dans le secteur privé ou dans le secteur public. La réforme Fillon a permis d'aligner la durée d'assurance pour liquider à taux plein dans le secteur public avec celle du secteur privé à compter de la génération 1948. Les conditions de départ sont donc modifiées à la fois pour le public et le privé dès la génération 1950. En revanche, les carrières dans le secteur public présentent généralement moins d'interruptions avant l'âge de départ à la retraite que celles dans le secteur privé. De plus, les transitions de l'emploi vers le non-emploi sont plus nombreuses dans le privé que dans le public. A cet égard, il serait intéressant de pouvoir ne conserver que les travailleurs du secteur privé dans notre étude. Toutefois, réduire le nombre d'individus dans notre échantillon amoindrirait de façon trop importante la qualité de l'estimation à laquelle nous allons procéder. Pour conserver une bonne qualité d'estimation, nous choisissons donc de conserver la population des deux secteurs mais vérifierons la robustesse du résultat principal de cette étude sur le secteur privé dans la sous-section 4.3.4.

Le point crucial de notre étude consiste à bien définir et calculer les taux de transition entre les différents statuts sur le marché du travail des 55-58 ans. Bien que l'enquête Emploi contienne un questionnaire rétrospectif permettant de connaître la situation d'un individu mois par mois, ce dernier est sujet à des biais de mémoire élevés (Hairault et al., 2015), c'est pourquoi nous préférons utiliser l'information reportée chaque trimestre par les individus interrogés. Nous considérons

deux statuts différents sur le marché du travail : l'emploi, noté  $E$  et le non-emploi, noté  $N$ , ce dernier regroupant à la fois des situations d'inactivité et de chômage<sup>5</sup>. Nous définissons donc nos taux de transition de la manière suivante :  $XZ_a^c$  correspond à la part des individus ayant l'âge  $a$  et appartenant à la cohorte  $c$ , étant dans la situation  $X$  au trimestre précédent qui se retrouvent dans la situation  $Z$  le trimestre suivant. Par exemple,  $EN_{55}^{1950}$  représente la part d'individus ayant eu 55 ans en 2005 (car nés en 1950) qui étaient en emploi au trimestre précédent et qui se retrouvent en non emploi au trimestre suivant. Pour simplifier la présentation de ces taux de transition, nous faisons la moyenne de chaque taux trimestriel par âge, nous notons donc ce taux  $\overline{XZ}_a^c$ . Les taux d'emploi en fonction de l'âge des deux cohortes étudiées sont présentés en figure 2. Les taux de transition de ces deux cohortes, de et vers l'emploi, sont eux présentés en figure 3.

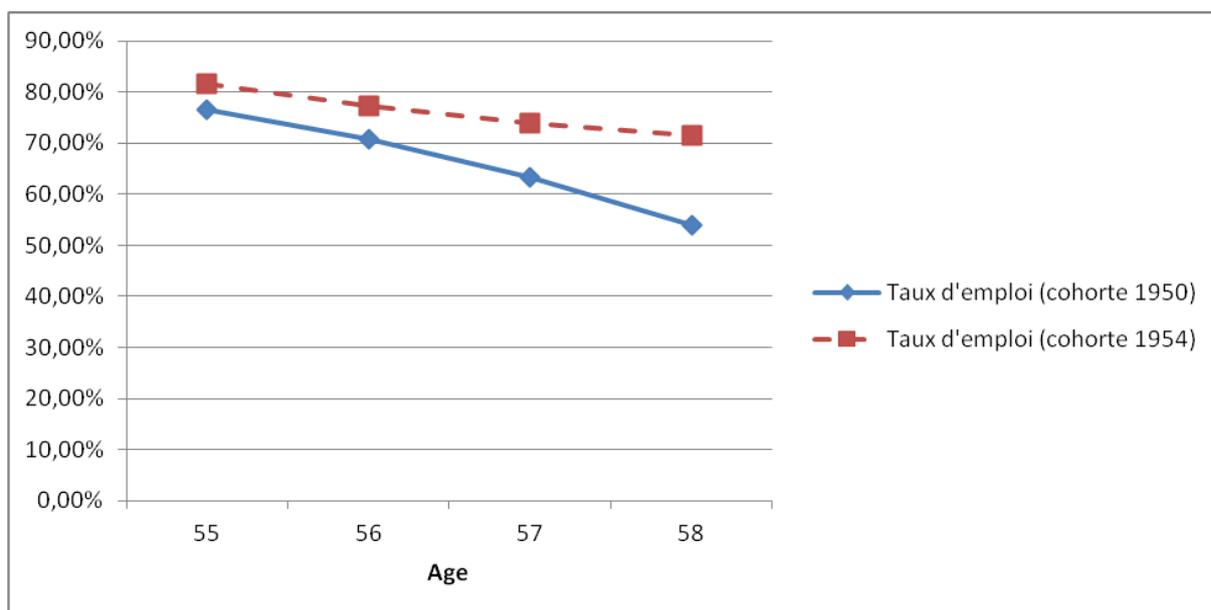
Ces premières statistiques descriptives témoignent d'une hausse importante du taux d'emploi par âge entre la cohorte non affectée par les réformes et celle affectée par les réformes. Cet écart s'accroît au cours de la période en passant de +5 points de pourcentage à 55 ans jusqu'à quasiment 18 points de pourcentage à 58 ans. Cette hausse du taux d'emploi entre les deux cohortes semble être le résultat de deux phénomènes : une baisse du taux de sortie de l'emploi (sauf pour les seniors de 56 ans) et une hausse du taux de retour à l'emploi entre ces deux cohortes (figure 3). Ce premier constat traduit bien une hausse de la participation des seniors au marché du travail depuis 2009. Il semblerait que cette hausse soit à première vue le résultat en même temps d'une hausse du taux de retour à l'emploi et d'une baisse du taux de sortie de l'emploi. Toutefois, ces statistiques ne permettent pas de nous dire quelle transition explique le plus la hausse du taux d'emploi. Cette question sera l'objet de la prochaine section dans laquelle nous développerons une méthode spécifique qui nous permettra de répondre à cette question.

Il peut nous être reproché de masquer la forte hausse du taux de chômage observée chez les 55 ans et plus en ne distinguant pas le chômage de l'inactivité. Pour les hommes des 55-59 ans, le taux de chômage a quasiment doublé, passant de 4,7% en 2007 à 8% en 2013 (DARES, 2013). Cette augmentation serait liée aux réformes mises en place dès 2009. Les conséquences d'une conjoncture économique moins favorable suite à la crise économique de 2008 pourrait également

---

5. Nous préférons utiliser le terme non-emploi pour désigner une situation de chômage ou d'inactivité. En effet, aux âges élevés, la frontière entre ces deux états est souvent floue, étant donné que certains dispositifs d'assurance-chômage destinés aux seniors ont été considérés comme des formes de pré-retraites (Baghelin et Rémillon, 2015) Nous discuterons ce choix à la fin de cette section.

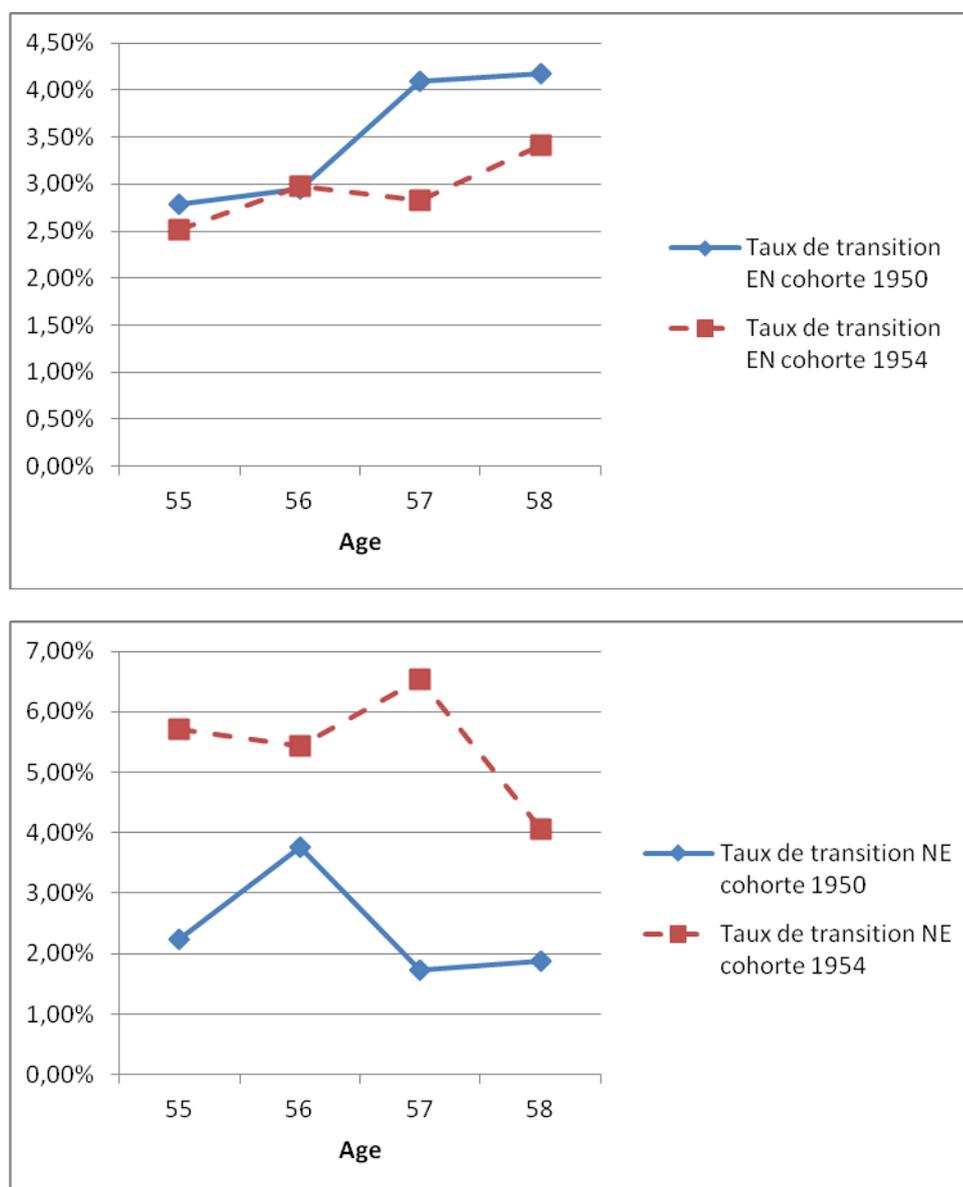
Figure 2 – Taux d'emploi de la cohorte de 1950 et de celle de 1954 en fonction de l'âge.



Note de lecture : le taux d'emploi des individus âgés de 58 ans était de moins de 55% en 2008 (1950+58) et de 72% en 2012 (1954+58). Ou, pour la cohorte de 1950, le taux d'emploi des individus âgés de 58 ans était en moyenne de moins de 55% alors que pour celle de 1954, il était en moyenne de 72%.

Source : Enquêtes Emploi (2005-2012)

Figure 3 – Taux de transition de l’emploi vers le non-emploi (EN) et du non-emploi vers l’emploi (NE) pour les individus âgés entre 55 et 58 ans appartenant aux cohortes 1950 et 1954.



Note de lecture : les flux de l’emploi vers le non-emploi pour chaque cohorte 1950 et 1954 ( $\overline{EN}_a^{1950}$  et  $\overline{EN}_a^{1954}$ ) et du non-emploi vers l’emploi ( $\overline{NE}_a^{1950}$  et  $\overline{NE}_a^{1954}$ ) sont des taux de transition trimestriels moyens sur l’année. Exemple : Le taux de transition trimestriel moyen de l’emploi vers le non-emploi de la cohorte 1950 au cours de l’année de leur 57 ans ( $\overline{EN}_{57}^{1950}$ ) était en moyenne de 4,1%.

Source : Enquêtes Emploi (2005-2012)

expliquer cette hausse. Ce constat est à nuancer. En réalité, une partie de cette hausse s’est accompagnée d’une forte baisse des taux de transition de l’emploi vers l’inactivité en particulier à partir de 57 ans, du fait notamment d’un effet de vase communicant suite à la suppression de la DRE. En effet, étant donné le resserrement progressif des conditions d’éligibilité à la DRE à partir de 2009, les seniors qui auraient pu bénéficier de la DRE avant la réforme se sont retrouvés sur la liste des demandeurs d’emploi après 2009. Néanmoins le graphique en haut de la figure 3 montre que le taux de sortie de l’emploi, i.e. la somme des taux de transition de l’emploi vers le chômage et de l’emploi vers l’inactivité, aux âges de 57 et 58 ans pour la cohorte née en 1954 est plus faible que celle de la cohorte née en 1950. Cela indique bien un allongement de la durée de l’activité suite aux réformes.

## 4 La méthode utilisée et les résultats

### 4.1 Présentation de la méthode AB1C

Nous adoptons la méthode développée par Choi et al. (2015) intitulée AB1C (All But One Change). Cette méthode se déroule en deux étapes. La première étape consiste à estimer le taux d’emploi en utilisant le niveau d’emploi à 55 ans pour les deux cohortes et les flux d’entrée et de sortie de l’emploi à chaque âge pour chaque cohorte. Pour un nombre suffisant d’individus dans notre échantillon, ce taux d’emploi estimé par âge et par cohorte devrait être proche de celui observé dans les données.

Dans une deuxième étape, nous cherchons à estimer quelle aurait été la différence de taux d’emploi par âge entre les deux cohortes étudiées si SEULEMENT UN seul type de transition (EN ou NE) avait varié avant et après 2009. Cette situation contrefactuelle n’est pas directement observable mais peut être aisément calculée en fixant pour chaque âge un taux de transition à sa valeur pour la cohorte 1950 tout en appliquant pour l’autre taux de transition sa valeur pour la cohorte 1954.

### 4.2 L’estimation du taux d’emploi par cohorte et par âge

Nous définissons d’abord une situation initiale, dans laquelle le nombre de travailleurs âgés de 55 ans et appartenant à la cohorte  $c$ , avec  $c \in \{1950; 1954\}$  est connu pour chaque état considéré au premier trimestre de l’année considérée. Nous notons  $E_{55}^c(t = 1)$  et  $N_{55}^c(t = 1)$ , le nombre d’individus de 55 ans nés l’année  $c$  respectivement en emploi et en non-emploi au

premier trimestre de l'année considérée (2005 si  $c = 1950$  et 2009 si  $c = 1954$ ). A partir de cette situation initiale, nous pouvons reconstruire le nombre de travailleurs en emploi et en non-emploi au deuxième trimestre de cette même année, en utilisant les taux de transition trimestriels calculés auparavant. Nous renouvelons cette opération pour chaque trimestre jusqu'au dernier trimestre de la période considérée. Intuitivement, toujours en notant  $\overline{XZ}_a^c$  le taux de transition trimestriel moyen d'un état  $X$  à un état  $Z$  pour les individus ayant l'âge  $a$  et nés en  $c$ , le nombre d'individus de 55 ans de la cohorte  $c$ , pour chaque état  $E$  et  $N$ , au deuxième trimestre est égal à :

$$E_{55}^c(t=2) = E_{55}^c(t=1) + \overline{NE}_{55}^c \cdot N_{55}^c(t=1) - \overline{EN}_{55}^c \cdot E_{55}^c(t=1)$$

et

$$N_{55}^c(t=2) = N_{55}^c(t=1) + \overline{EN}_{55}^c \cdot E_{55}^c(t=1) - \overline{NE}_{55}^c \cdot N_{55}^c(t=1)$$

Cette suite nous permet de reproduire la situation sur le marché du travail des individus de chaque cohorte à 56, 57 et 58 ans. Ainsi, nous pouvons recalculer des taux d'emploi pour chaque âge et chaque cohorte à partir des formules suivantes :

$$\text{Emploi à l'âge } a \text{ pour la cohorte } c : E_a^c = \frac{E_a^c(t=1) + E_a^c(t=2) + E_a^c(t=3) + E_a^c(t=4)}{4}$$

$$\text{Taux d'emploi à l'âge } a \text{ pour la cohorte } c = \frac{E_a^c}{E_a^c + N_a^c}$$

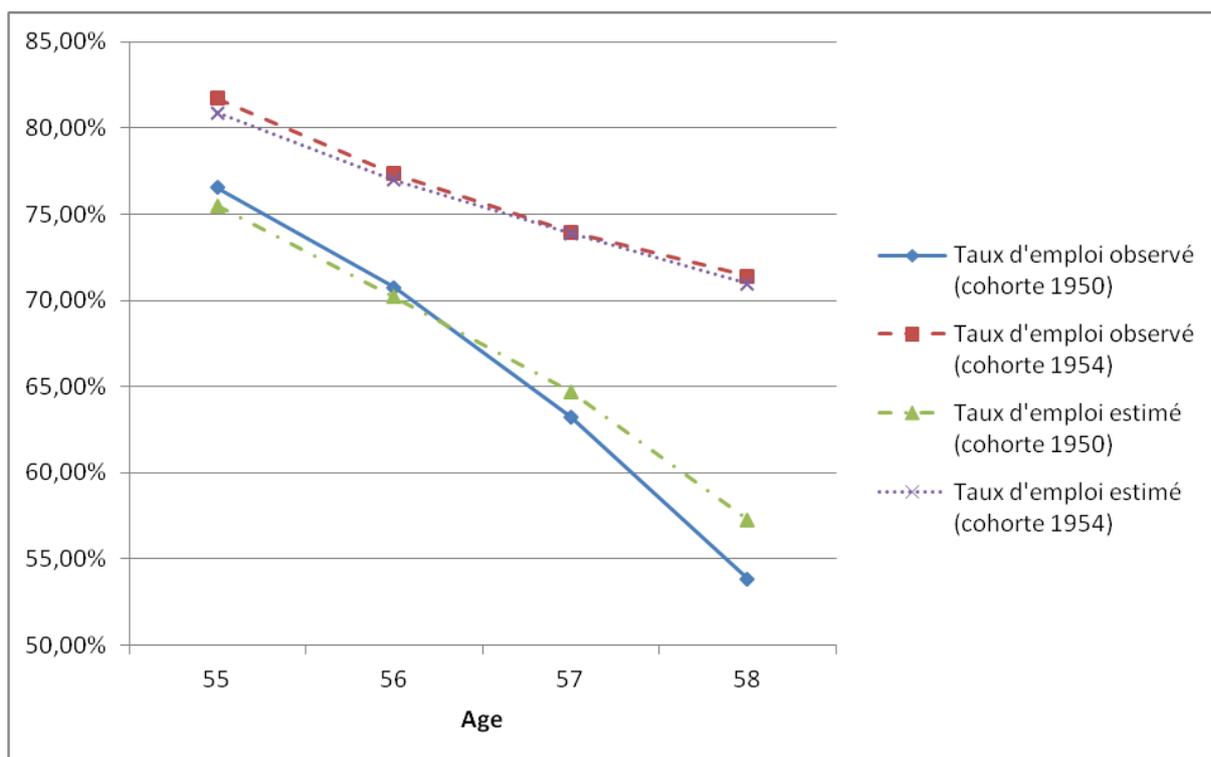
Nous effectuons la moyenne de l'emploi au cours de chaque année donnée puis calculons le taux d'emploi pour l'année considérée. Nous pouvons ainsi estimer pour chaque âge la différence entre le taux d'emploi des individus nés en 1954 (ayant eu 55 ans après les réformes) et ceux nés en 1950 (ayant eu 55 et même 58 ans avant les réformes). Le graphique 4 permet de nous assurer que les taux d'emploi estimés sont une bonne estimation des taux d'emploi observés par âge et pour chaque cohorte.

### 4.3 Les résultats de la décomposition AB1C

#### 4.3.1 L'ensemble de la population

Les résultats de la décomposition AB1C sont présentés dans la figure 5. La courbe en bleu (en trait plein) représente l'écart observé de taux d'emploi par âge entre les deux cohortes. La courbe

Figure 4 – Taux d’emploi observés et estimés pour la cohorte 1950 et 1954 en fonction de l’âge



Note de lecture : l’erreur d’estimation du taux d’emploi à l’aide des taux de transition se traduit par l’écart entre la courbe pleine et celle en tirets-points pour la cohorte 1950 et entre la courbe en pointillés et la courbe en points.

Source : Enquêtes Emploi (2005-2012)

en vert (en points) correspond à cette même différence mais estimée en fixant le taux de transition de l'emploi vers le non-emploi par âge à ses valeurs de la cohorte 1950. Cette deuxième courbe illustre donc une situation fictive où seul le taux de retour à l'emploi aurait varié avant et après les différentes réformes. La courbe en rouge (en pointillés) correspond également à cette même différence mais estimée cette fois en fixant le taux de retour à l'emploi par âge à ses valeurs pour la cohorte 1950. Cette troisième courbe correspond donc à une situation où seul le taux de transition de l'emploi vers le non-emploi aurait varié.

Nous observons que la courbe en vert (en points) est bien plus proche de la différence observée que la courbe en rouge (en pointillés). Nous en déduisons que la hausse du taux de retour à l'emploi après 2009 a davantage contribué à la forte progression du taux d'emploi chez les 55 ans et plus que la baisse du taux de transition de l'emploi vers le non-emploi.

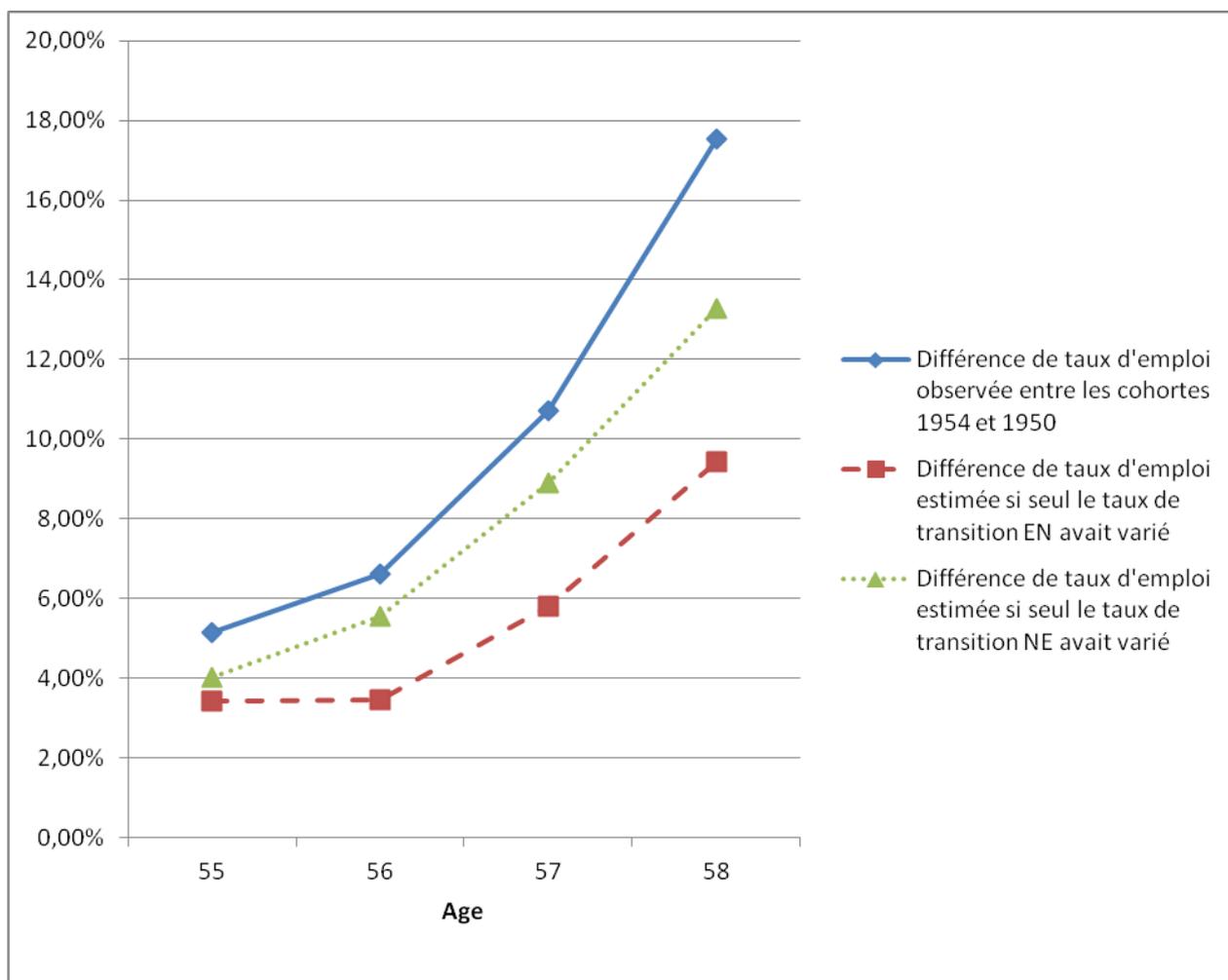
#### **4.3.2 Par niveau de qualification**

Nous pouvons discuter ce résultat et vérifier s'il est toujours valable quel que soit le niveau de qualification des travailleurs. En effet, il se peut que ces réformes aient effectivement permis aux chômeurs de 55 ans et plus, ayant occupé auparavant des postes à haut niveau de qualification, de retourner plus vite en emploi. Cet effet serait beaucoup moins évident pour les chômeurs seniors plus faiblement qualifiés. Nous répétons le même exercice que précédemment en distinguant les travailleurs qualifiés, i.e. occupant ou ayant occupé des postes de cadres ou de professions intermédiaires, des travailleurs moins qualifiés, i.e. occupant ou ayant occupé des postes d'employés ou d'ouvriers. Nous reportons les résultats de la méthode AB1C appliquée par niveau de qualification dans la figure 6.

Pour les individus de 55 ans et plus occupant ou ayant occupé des postes qualifiés (graphique du dessus), nous retrouvons le même résultat que précédemment, à savoir une contribution plus importante de l'évolution du taux de retour à l'emploi dans l'explication de l'évolution des taux d'emploi par âge. Toutefois, cet effet n'est plus valable à 58 ans.

Pour des seniors occupant ou ayant occupé des postes plus faiblement qualifiés, nous observons l'inverse : l'évolution des taux d'emploi est bien mieux répliquée par la situation où seul le taux de transition de l'emploi vers le non-emploi aurait varié. Autrement dit la prédominance du rôle

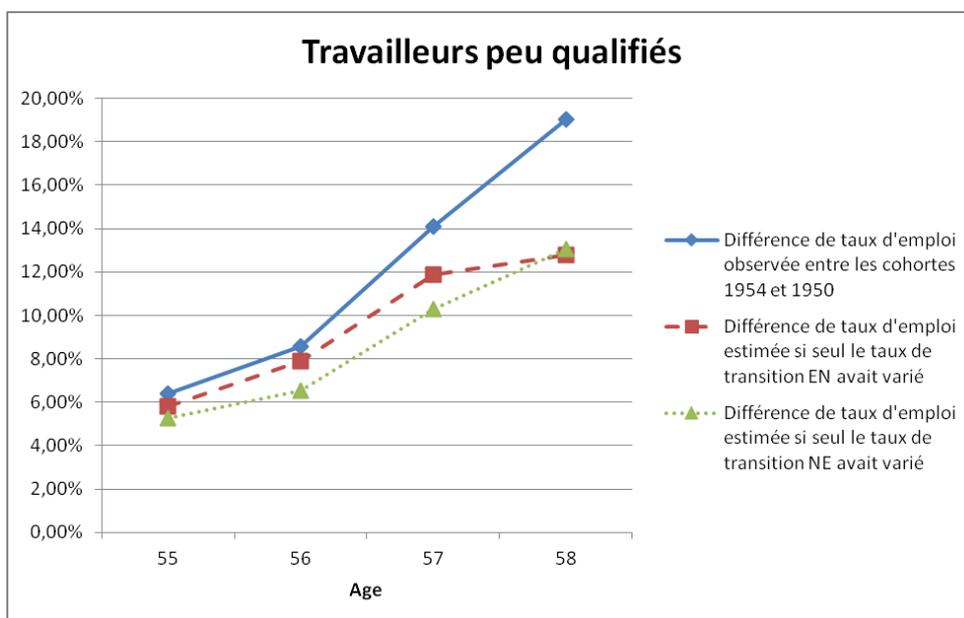
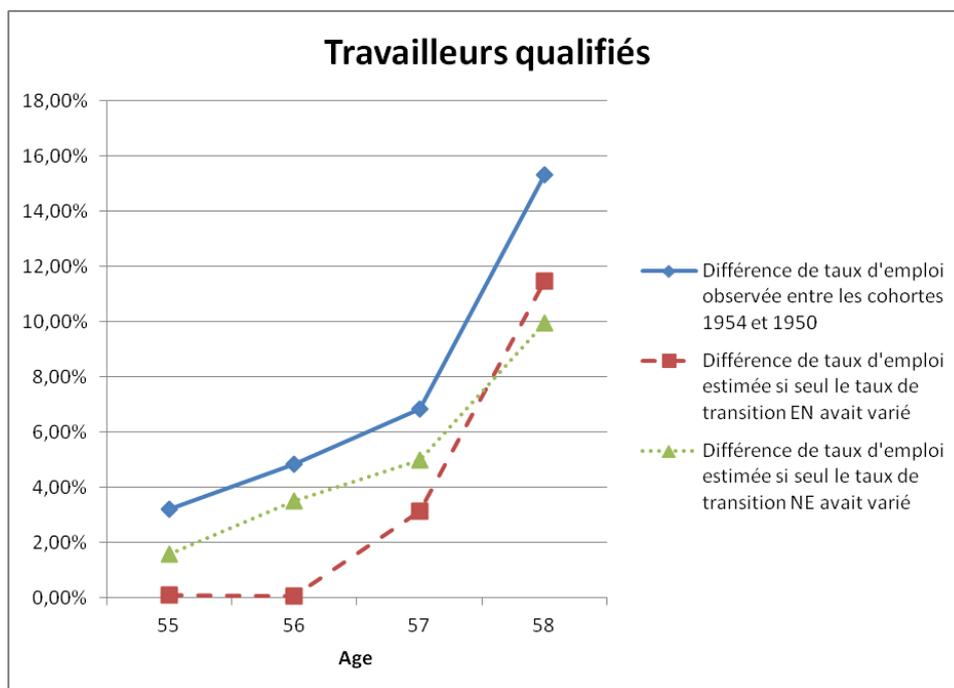
Figure 5 – Différence observée et estimée de taux d'emploi avant et après 2009 par âge en utilisant la méthode AB1C



Note de lecture : si seul le taux de transition de l'emploi vers le non-emploi avait varié après les réformes, la différence de taux d'emploi à 57 ans entre la cohorte 1954 (en 2011) et la cohorte 1950 (2007) aurait été de 5,8 points de pourcentage. Cette différence aurait été de 8,9 points si seul le taux de transition du non-emploi vers l'emploi avait évolué. En réalité, cette différence est de 10,7 points de pourcentage. Ainsi, on peut en déduire que c'est le taux de retour à l'emploi qui contribue le plus à l'évolution des taux d'emploi à cet âge.

Source : Enquêtes Emploi 2005-2012

Figure 6 – Différence observée et estimée de taux d'emploi avant et après 2009 par âge et qualification



Note de lecture : pour les individus exerçant ou ayant exercé une profession qualifiée (cadre, profession intermédiaire), l'évolution des taux d'emploi est surtout attribuable à la hausse du taux de retour à l'emploi. Pour les individus exerçant ou ayant exercé une profession moins qualifiée (employé, ouvrier), l'évolution des taux d'emploi est surtout attribuable à une baisse du taux de transition de l'emploi vers le non-emploi.

Source : Enquêtes Emploi 2005-2012

des flux de retour à l'emploi ne s'observe que pour les travailleurs qualifiés. Nous pouvons certes expliquer ce résultat en pointant la plus faible employabilité des chômeurs seniors plus faiblement qualifiés, qui les pénaliserait dans leur recherche d'emploi. Cependant, ces différences peuvent être également liées à une exposition différente aux différentes réformes selon l'âge de fin d'études. En effet, les travailleurs qualifiés ont vraisemblablement commencé à travailler plus tard que les moins qualifiés, ces derniers étant donc davantage affectés par les changements dans le dispositif "Carrières Longues". Comme ces changements ont fortement réduit les départs en retraite à 56 et 57 ans, cela pourrait expliquer pourquoi ce sont les flux de l'emploi vers le non-emploi qui expliquent la plus forte part de l'évolution des taux d'emploi chez les seniors moins qualifiés.

### 4.3.3 Pour les travailleurs moins qualifiés en distinguant par âge de fin d'études

Pour trancher entre ces deux explications, nous répétons une nouvelle fois l'exercice en distinguant cette fois les travailleurs par leur âge de fin d'études : un groupe est constitué de travailleurs ayant arrêté leurs études à 18 ans ou plus tard, l'autre groupe est composé d'individus ayant arrêté leurs études avant 18 ans. Dans ce dernier groupe, les travailleurs sont davantage susceptibles d'avoir validé 5 trimestres à la fin de l'année de leur 17 ans et donc d'être éligibles au dispositif "Carrières Longues". En l'absence d'une variable précise nous permettant de distinguer de façon certaine les travailleurs éligibles ou non à ce dispositif, nous utilisons donc l'âge de fin d'étude comme un proxy de cette éligibilité, en ayant conscience du caractère imparfait de ce proxy<sup>6</sup>. Nous reportons les résultats de cette nouvelle décomposition dans la figure 7.

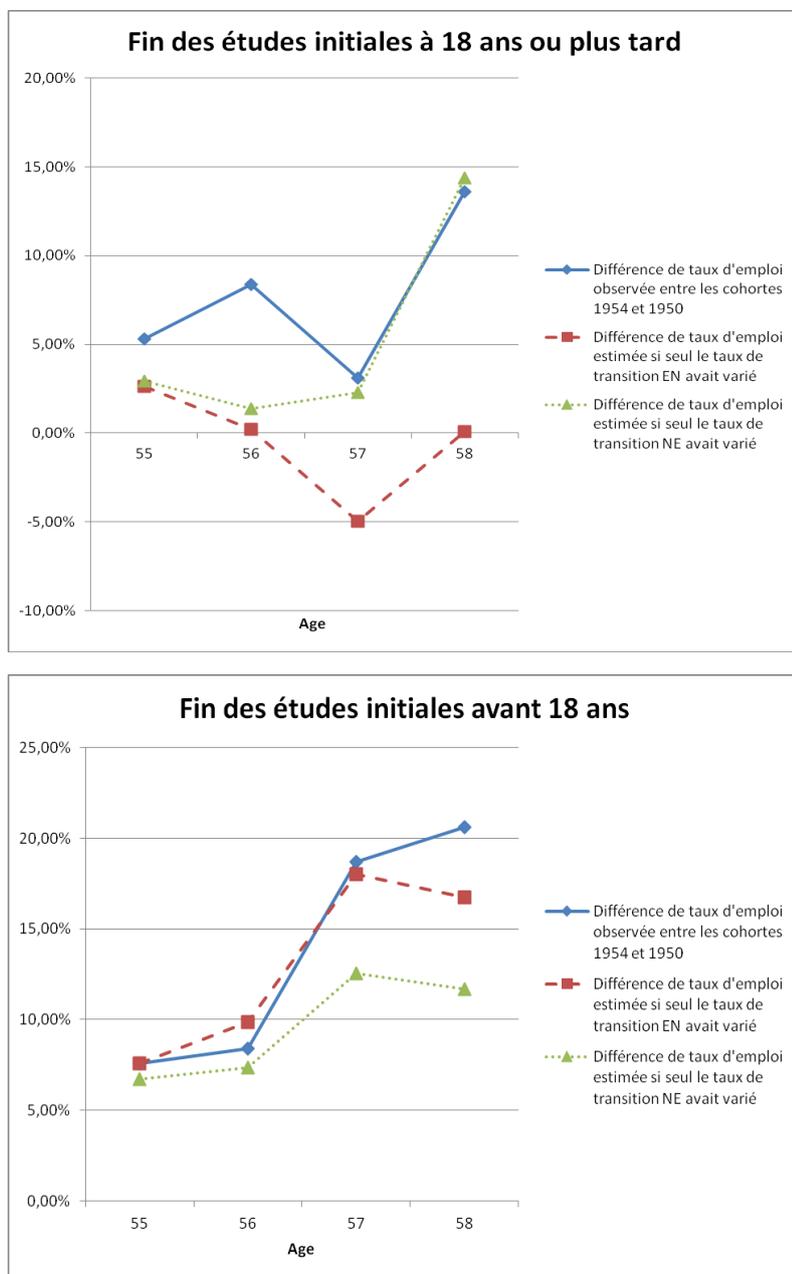
Nous observons qu'à niveau de qualification inchangé, les flux de retour à l'emploi contribuent fortement à l'explication des taux d'emploi pour ceux ayant arrêté leurs études à 18 ans ou plus (graphique du dessus) non concernés par la réforme de la RALC. En revanche, pour ceux ayant arrêté leurs études avant 18 ans, concernés ainsi par les changements du dispositif "Carrières Longues", c'est surtout la baisse du taux de transition de l'emploi vers le non-emploi qui explique la progression du taux d'emploi.

Par conséquent, ce serait moins l'employabilité que le droit au dispositif "Carrières Longues" qui

---

6. Une personne ayant fini ses études tôt peut se révéler non éligible à la RALC, si elle n'a pas validé suffisamment de trimestres, réciproquement une personne éligible à la RALC peut avoir fini plus tard ses études mais avoir validé des trimestres étant jeune via des emplois étudiants

Figure 7 – Différence observée et estimée de taux d'emploi avant et après 2009 par âge et par âge de sortie d'études pour les travailleurs moins qualifiés



Note de lecture : pour les individus moins qualifiés ayant arrêté leurs études à 18 ans ou plus tard (non éligibles à la RACL), l'évolution des taux d'emploi est surtout attribuable à la hausse du taux de retour à l'emploi. Pour les individus moins qualifiés ayant arrêté leurs études avant 18 ans (potentiellement concernés par la RACL), l'évolution des taux d'emploi est surtout attribuable à une baisse du taux de transition de l'emploi vers le non-emploi.

Source : Enquêtes Emploi 2005-2012

conditionnerait l'effet via le retour à l'emploi. Même pour des chômeurs seniors ayant occupé des postes faiblement qualifiés, mais non éligibles au dispositif RACL, les réformes ont accéléré leur reprise d'emploi, expliquant une forte part de la progression des taux d'emploi observée avant et après 2009. En revanche, pour ceux potentiellement éligibles au dispositif RACL, cette forte hausse de l'emploi s'expliquerait surtout par un relèvement progressif de l'âge minimal de départ en retraite. Cela ne veut pas dire que ces individus n'ont pas également connu une hausse du taux de retour à l'emploi. Cependant, le rôle de cette hausse dans l'explication de l'évolution des taux d'emploi est plus faible étant donné les changements majeurs générés par les réformes affectant le dispositif RACL.

#### **4.3.4 Pour les travailleurs du secteur privé en distinguant par âge de fin d'études**

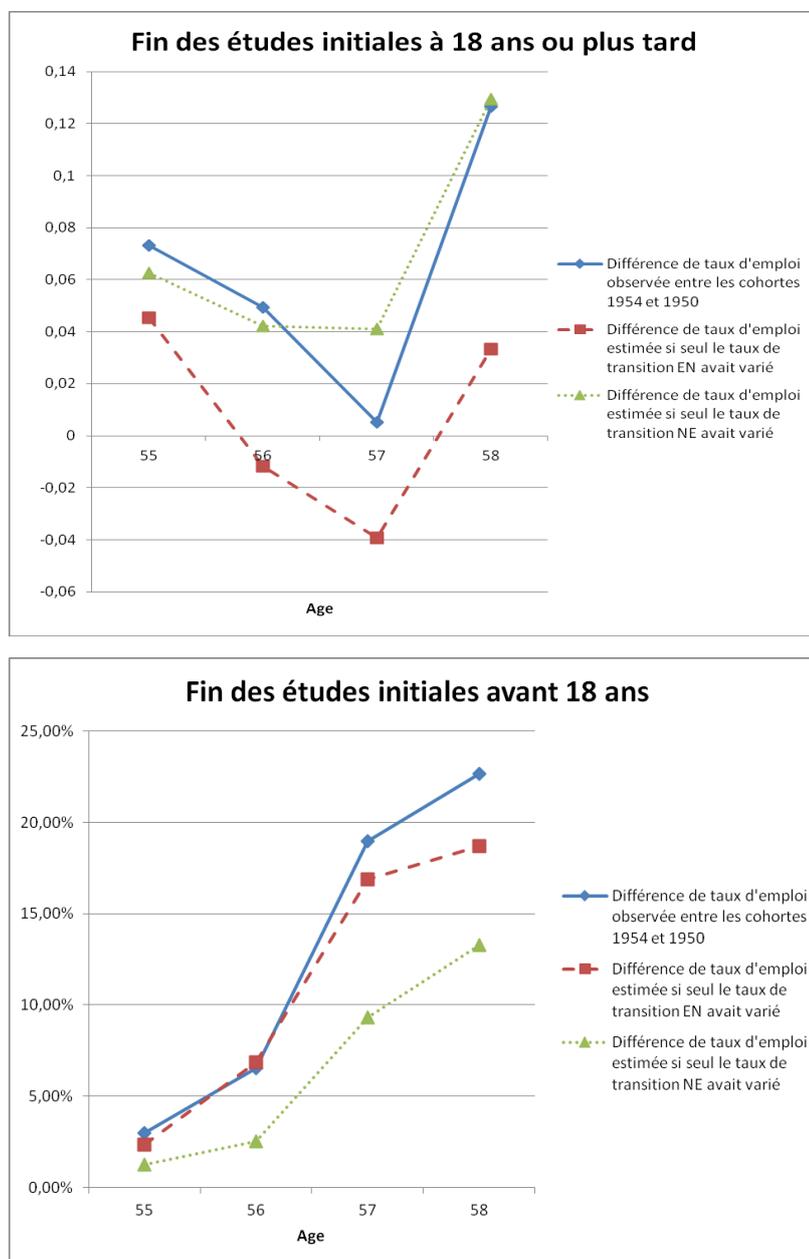
Comme nous l'avons mentionné dans la section 3, les conditions de départ peuvent fortement différer entre le secteur privé et le secteur public. Notamment les transitions sur le marché du travail sont sans doute plus fréquentes pour les salariés du privé. Pour tester la robustesse de nos résultats et notamment celui exposé dans la sous-section 4.3.3, nous répétons le même exercice mais en ne considérant que les individus occupant ou ayant occupé un poste dans le secteur privé. Nous reportons les résultats de la décomposition AB1C dans la figure 8.

Nous retrouvons bien le résultat principal exposé dans la sous-section précédente : pour les individus potentiellement éligibles au dispositif "Carrières Longues", la différence de taux d'emploi observée entre les cohortes 1950 et 1954 s'explique surtout par une forte baisse des taux de transition de l'emploi vers le non-emploi, du fait du relèvement progressif de l'âge minimal de retraite de 56 à 58 ans. En revanche, pour les individus a priori non éligibles à ce dispositif, c'est surtout la hausse du taux de retour à l'emploi qui explique les écarts de taux d'emploi observés avant et après les réformes.

### **4.4 Discussion des Résultats**

Les résultats de cette décomposition montrent que prendre en compte l'hétérogénéité des travailleurs est important pour comprendre les réels changements de comportements consécutifs à ces réformes. La figure 5 masque en effet un pan de la réalité qui est l'importance du durcissement de la RACL chez les individus ayant commencé à travailler tôt. Chez les individus potentiellement concernés par la RACL, le grand changement causé par ces réformes a été la baisse de la sortie

Figure 8 – Différence observée et estimée de taux d'emploi avant et après 2009 par âge et par âge de sortie d'études pour les travailleurs dans le secteur privé



Note de lecture : pour les individus travaillant ou ayant travaillé dans le secteur privé et ayant arrêté leurs études à 18 ans ou plus tard (non éligibles à la RACL), l'évolution des taux d'emploi est surtout attribuable à la hausse du taux de retour à l'emploi. Pour les individus travaillant ou ayant travaillé dans le secteur privé et ayant arrêté leurs études avant 18 ans (potentiellement concernés par la RACL), l'évolution des taux d'emploi est surtout attribuable à une baisse du taux de transition de l'emploi vers le non-emploi.

Source : Enquêtes Emploi 2005-2012

de l'emploi entre 55 et 58 ans. Chez les individus non éligibles à ce dispositif, c'est la hausse du retour à l'emploi qui explique le plus la hausse du taux d'emploi suite à ces réformes et ce jusqu'à 57 ans. Les figures 7 et 6 témoignent bien de l'effet important de cette hausse du retour à l'emploi jusqu'à cet âge. Cette forte contribution du retour à l'emploi provient de l'effet combiné des trois réformes mises en place. L'allongement de la durée de cotisation, le recul de l'âge de la retraite et la suppression de la DRE ont en effet eu pour conséquence un allongement de l'horizon de carrière des travailleurs. Les travailleurs entre 55 et 57 ans anticipent qu'ils devront travailler plus tard. S'ils se trouvent au chômage, ils sont donc incités à rechercher plus activement du travail afin de pouvoir partir en retraite avec leur taux plein. Du côté des entreprises, un allongement de l'horizon de carrière des travailleurs peut aussi inciter à embaucher des individus légèrement plus âgés. Que se passe-t-il à 58 ans? A cet âge, malgré les réformes, la distance à la retraite est trop petite pour que les travailleurs soient incités à effectuer un effort de recherche d'emploi. Les réformes permettent donc de repousser de 2 à 3 ans cet effet de l'horizon de carrière. Les statistiques descriptives de la figure 3 présentant les taux de transition par cohorte à chaque âge témoignaient déjà de cette hausse du taux de retour à l'emploi jusqu'à l'âge de 57 ans et d'une baisse importante de ce taux dès l'âge de 58 ans.

## 5 Conclusion

A compter de 2009, les âges de départ à la retraite ont été relevés sous les effets conjugués de (i) la poursuite de l'allongement de la durée d'assurance, (ii) le relèvement des bornes d'âge, (iii) l'extinction des DRE. Ces dispositions semblent avoir eu un effet positif sur l'emploi des seniors de plus de 55 ans. Plusieurs types de changements de comportement au sein de ces travailleurs peuvent expliquer cette hausse du taux d'emploi. L'étude menée ici permet de mieux comprendre les canaux de transmission de telles réformes en distinguant la part de la hausse du taux d'emploi des plus de 55 ans, consécutives à ces réformes, imputable à une baisse de la sortie de l'emploi et celle imputable à la hausse du retour à l'emploi. Cette étude montre que les canaux de transmission de ces réformes diffèrent fortement entre les individus ayant commencé à travailler tôt et les autres. Même si ces réformes ont permis d'augmenter l'emploi de ces deux catégories de travailleurs, les mécanismes qui y ont mené sont donc différents. Chez les individus ayant commencé à travailler tôt, la hausse du taux d'emploi est principalement expliquée par la baisse du taux de sortie de l'emploi. Cette dernière à sans doute été impulsée par le durcissement

du dispositif "Carrières Longues". Chez les autres individus, c'est la hausse du taux de retour à l'emploi qui explique le plus la hausse du taux d'emploi. En rallongeant l'horizon de carrière des travailleurs, ces réformes ont donc entraîné une augmentation de l'effort de recherche des travailleurs seniors.

## Références

Baguelin, O. & Rémillon, D. (2014). Unemployment insurance and management of the older workforce in a dual labor market : evidence from France. *Labour Economics*

Choi, S., Janiak, A., & Villena-Roldan, B. (2015). Unemployment, participation and worker flows over the life-cycle. *The Economic Journal*, 125(589), 1705-1733.

Gustman A.L., & Steinmeier T.L. (2000). Retirement in dual-Career families : a structural model. *Journal of Labor Economics*, 18(3), 503-545.

Hairault, J. O., Sopraseuth, T., & Langot, F. (2010). Distance to retirement and older workers' employment : The case for delaying the retirement age. *Journal of the European Economic Association*, 8(5), 1034-1076.

Hairault, J. O., Le Barbanchon, T., & Sopraseuth, T. (2015). The cyclicity of the separation and job finding rates in France. *European Economic Review*, 76, 60-84.

Lammers, M., Bloemen, H., & Hochguertel, S. (2013). Job search requirements for older unemployed : Transitions to employment, early retirement and disability benefits. *European Economic Review*, 58, 31-57