



CONSEIL D'ORIENTATION
DES RETRAITES

Emploi des seniors et vieillissement actif en Europe

Actes du 15^e colloque du COR
30 novembre 2017

SOMMAIRE

ACTES DU COLLOQUE	p. 5
Ouverture des travaux	p. 7
Pierre-Louis Bras Président du Conseil d'orientation des retraites	
L'emploi des seniors en Europe : évolutions et politiques suivies	p. 9
L'emploi des seniors en France, en comparaison européenne	p. 9
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	p. 23
Axel Börsch-Supan Professeur, Directeur du Center for the Economics of Aging de l'Université technique de Munich	
Débat avec la salle	p. 33
L'emploi des seniors Italie : des réformes importantes aujourd'hui questionnées	p. 39
Pietro Garibaldi Professeur à l'Université de Turin	
Commentaires à l'aune des travaux du Conseil d'orientation pour l'emploi : révolution technologique et emploi des seniors	p. 47
Marie Claire Carrère-Gée Présidente du Conseil d'orientation pour l'emploi	
Débat avec la salle	p. 57

Le vieillissement actif, au-delà du travail	p. 61
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	p. 63
Vieillesse au travail et bien-être à la retraite Catherine Delgoulet Maître de conférences - HDR, Université Paris-Descartes Jean-Claude Marquié Directeur de recherche émérite au CNRS, Université de Toulouse	p. 77
Débat avec la salle	p. 87
Une évaluation multi-critères du vieillissement actif en Europe Asghar Zaidi Professeur à la London School of Economics et University of Southampton	p. 91
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	p. 99
Débat avec la salle	p. 105
 RÉSUMÉ DU COLLOQUE	 p. 113
 DOSSIER DU PARTICIPANT	 p. 135
Fiche 1 Emploi et chômage des seniors en 2015 - Hausse du taux d'emploi et baisse du taux de chômage	p. 139
Fiche 2 Les conditions et âges de départ à la retraite, et l'emploi des seniors en comparaison internationale	p. 149
Fiche 3 Sixième enquête européenne sur les conditions de travail - rapport général	p. 157
Biographie des intervenants	p. 162

ACTES DU COLLOQUE

OUVERTURE DES TRAVAUX

Pierre-Louis Bras

Président du Conseil d'orientation des retraites

Bonjour, je propose que nous commençons.

Merci d'être présents à ce rendez-vous annuel du Conseil d'orientation des retraites. Vous le savez, le COR regroupe toutes les parties prenantes sur la question des retraites. Il essaie d'établir un diagnostic partagé depuis environ 17 ans puisqu'il a été créé en 2000. Il produit un rapport annuel sur la situation financière du système de retraite et sur la manière dont il atteint ses objectifs financiers et sociaux. Ces rapports sont bien connus et sont abondamment commentés.

De savants exégètes tirent parfois des conclusions audacieuses de nos projections financières ; un petit bruissement dans le solde du système de retraite en points de PIB et on passe de la lumière aux ténèbres ou des ténèbres à la lumière. C'est pour nous un problème car notre ambition est d'alimenter les débats sans alarmisme ou optimisme avec des éléments actualisés afin que chacun se fasse une opinion sur la base d'éléments les plus objectifs possibles.

Le COR ne se limite pas à cette fonction, il a aussi vocation à entretenir le débat sur les retraites et à diffuser les recherches et les études en ce domaine. C'est ce qui justifie ce colloque.

Nous avons souhaité l'organiser autour de la notion de vieillissement actif, c'est une notion qui s'oppose aux représentations traditionnelles des âges élevés comme étant les âges du déclin, de l'enfermement, de la rétraction sur soi. Le vieillissement actif, c'est donner une autre perspective, le fait que la vie aux âges élevés puisse être une vie riche sur tous les plans : personnels, relationnels, sociaux, professionnels, culturels. Cette notion est très large, elle va au-delà de la question de l'emploi des seniors, elle ne se réduit pas au fait de se maintenir en emploi le plus longtemps possible.

Les problèmes financiers du système de retraite, les évolutions démographiques et le vieillissement de la population ont conduit les pouvoirs publics à repousser progressivement l'âge de la retraite, mais cela renvoie à une notion restrictive de vieillissement actif. Le programme de ce colloque va essayer de débattre du vieillissement actif. Bien évidemment, parce que c'est essentiel, nous reviendrons sur l'emploi des seniors.

Ce sera notamment le thème de cette matinée. Nous élargirons progressivement vers la notion plus large de vieillissement actif, en évoquant notamment les politiques publiques conduites dans ce domaine dans les divers pays européens. Une autre particularité de ce colloque, vous

l'avez vu, c'est qu'il est résolument tourné vers l'Europe, vers les expériences étrangères. Je remercie tous les participants qui sont venus de l'étranger d'avoir accepté de nous rejoindre à Paris. Ce sera donc une comparaison internationale concrète sur cette question du vieillissement actif.

Je vais maintenant présenter les intervenants de ce matin, dans l'ordre de leur intervention.

Selma Mahfouz, Directrice de la DARES. La DARES c'est la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques au ministère du Travail. Si maintenant elle exerce au Ministère du Travail, vous savez aussi qu'elle connaît bien le COR, qu'elle connaît bien les retraites, puisqu'elle a été Secrétaire générale adjointe du COR et qu'elle a été conseillère de Marisol Touraine, notamment sur les questions de retraite.

Axel Börsch-Supan, Professeur, Directeur du centre pour l'économie du vieillissement de l'université technique de Munich. Il a été conseiller du gouvernement fédéral allemand et il dirige l'enquête SHARE sur la santé, le vieillissement et la retraite en Europe qui est la référence, la source de données pour tous ceux qui travaillent sur les questions de retraite et de vieillissement.

Pietro Garibaldi, Professeur à l'université de Turin, a été conseiller économique du ministre des Finances italien. Il a été économiste au FMI et il nous parlera de l'expérience italienne.

Enfin, Marie-Claire Carrère-Gée, est conseiller maître à la Cour des comptes, Présidente du Conseil d'orientation de l'emploi, une institution sœur du Conseil d'orientation des retraites, et elle a été conseillère sociale du Président de la République de 2002 à 2007.

Voilà, les présentations sont faites et je pense qu'on peut entrer directement dans le vif du débat. Je passe la parole à Selma Mahfouz sur l'emploi des seniors en France, en comparaison européenne.

L'EMPLOI DES SENIORS EN EUROPE : ÉVOLUTIONS ET POLITIQUES SUIVIES

L'emploi des seniors en France, en comparaison européenne

Selma Mahfouz

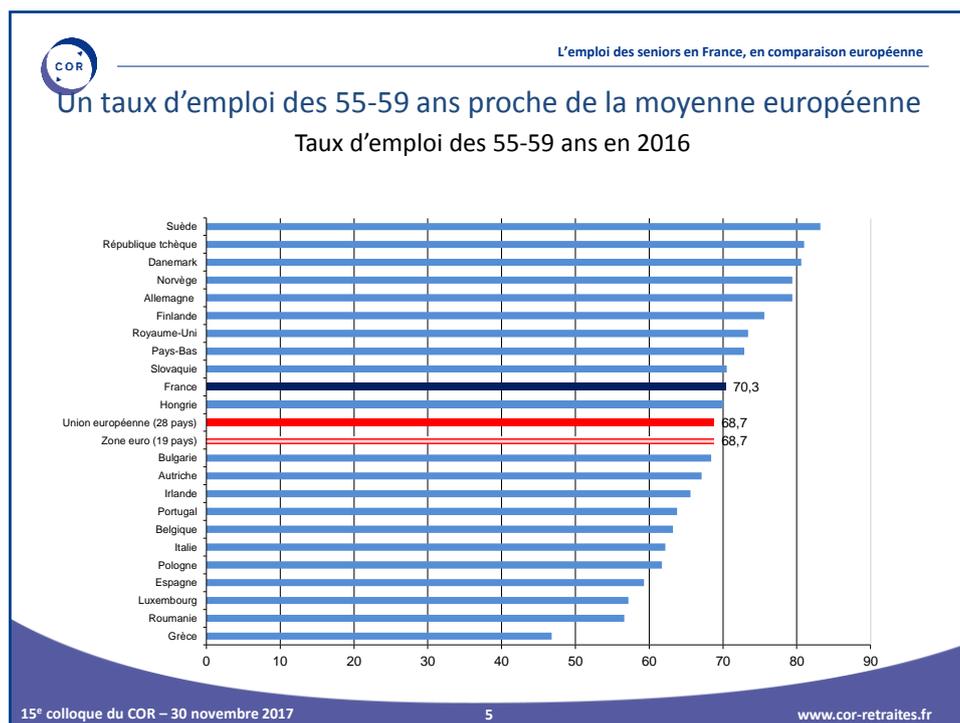
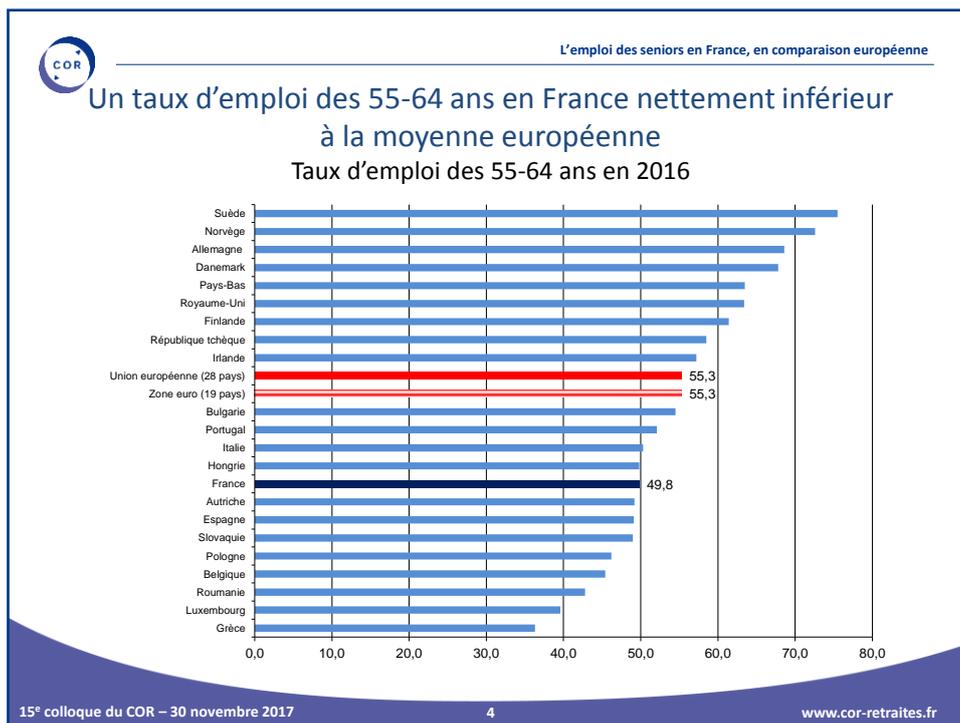
Directrice de l'animation de la recherche, des études et des statistiques
du Ministère du Travail

Bonjour, merci pour cette invitation. C'est toujours un plaisir d'intervenir à un colloque du Conseil d'orientation des retraites et de retrouver beaucoup de visages connus et d'amis également.

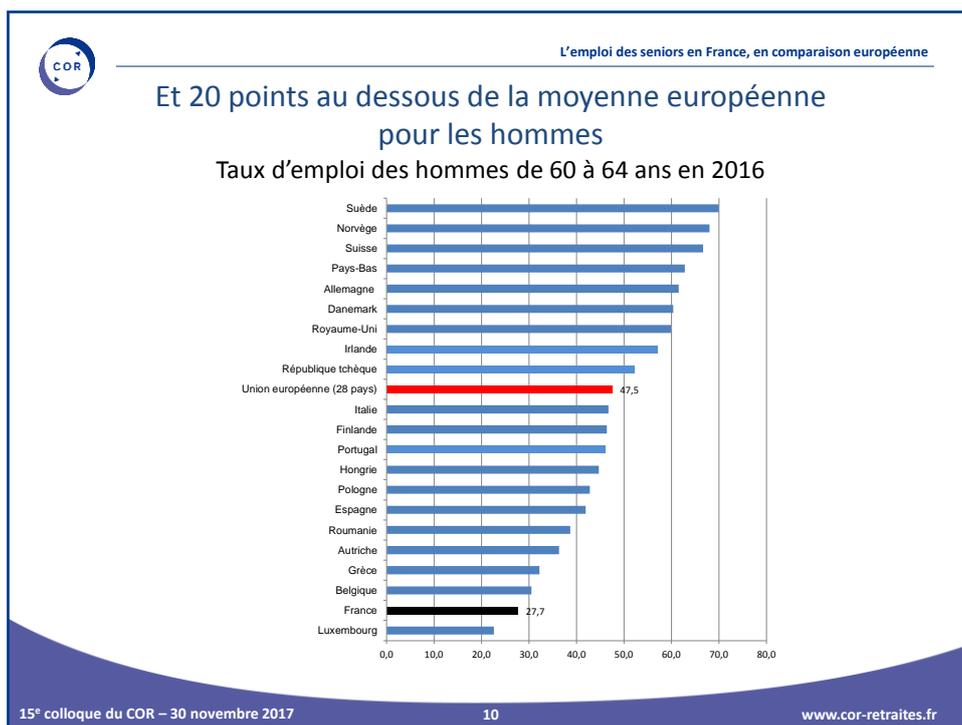
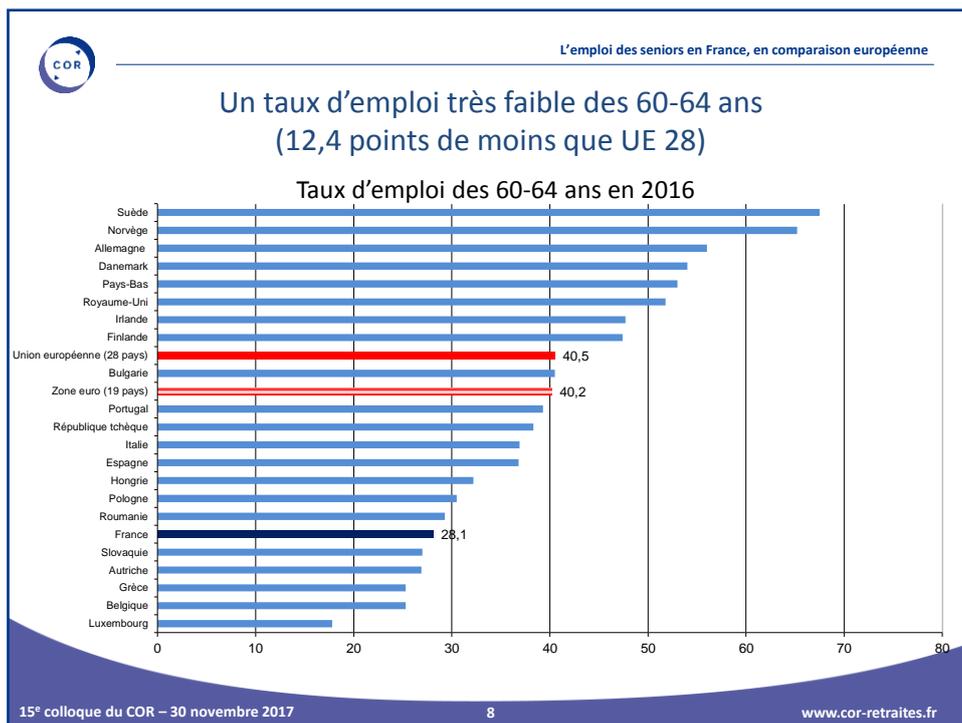
Je vais vous présenter en introduction de ce colloque quelques faits sur l'emploi des seniors en France, en comparaison internationale. D'abord sur les taux d'emploi puis sur les seniors au travail, avec plus précisément des données sur la durée et sur les conditions de travail des seniors en France. Enfin, sur les politiques actives en faveur des seniors, également en comparaison internationale. Certaines de ces données sont extrêmement connues, je passerai donc vite, notamment sur tout ce qui concerne les taux d'emploi, mais d'autres sont moins connues, voire pas du tout car elles sont nouvelles.

C'est le cas des données que je vous présenterai sur les conditions de travail des seniors en 2016, qui résultent d'une toute première exploitation de l'enquête sur les conditions de travail de la DARES. C'est la dernière enquête sur ce sujet dont les résultats n'ont pas été publiés et ont été exploités spécifiquement pour ce colloque. Compte tenu du thème général de ce colloque, le « vieillissement actif », nous avons jugé intéressant de vous présenter des données récentes sur les conditions de travail des seniors.

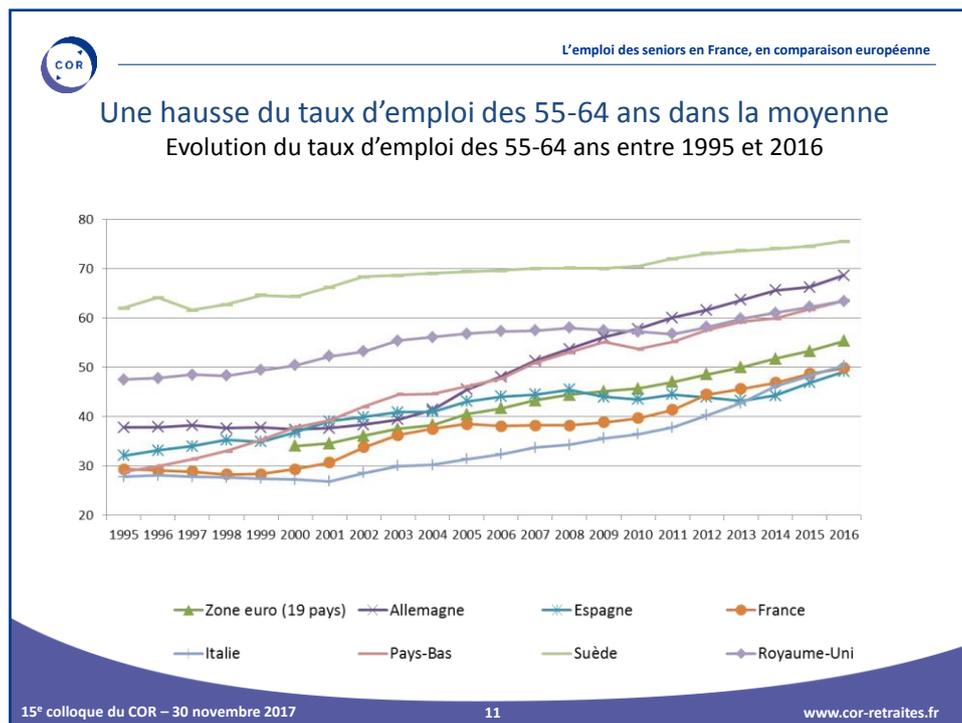
D'abord les taux d'emploi. Le taux d'emploi des 55-64 ans en France - ici c'est la barre bleue foncée - est faible par rapport à la moyenne européenne, qui est en rouge ici. Ça ne vient pas des 55-59 ans, pour lesquels, comme on le voit sur le graphique suivant, le taux d'emploi en France est légèrement supérieur à la moyenne de l'Union européenne à 28. La faiblesse du taux d'emploi des 55-64 ans en France, c'est bien connu, s'explique par le décrochage du taux d'emploi après 60 ans, avec un taux d'emploi des 60-64 ans inférieur de plus de 12 points à la moyenne européenne.



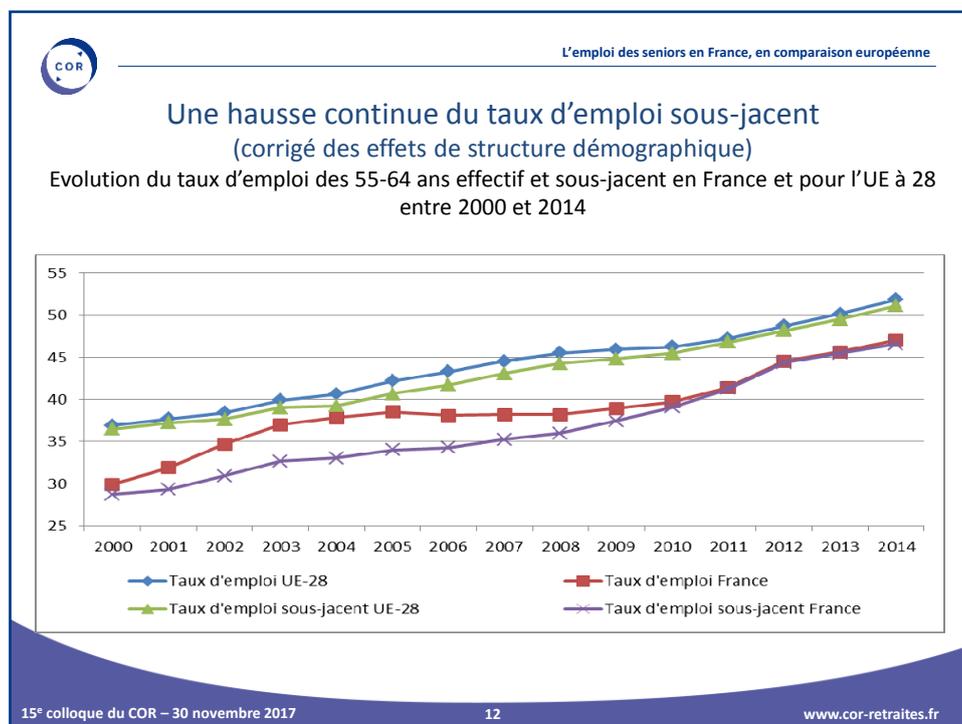
Une faiblesse, un peu moins marquée pour les femmes, mais de 5,7 points inférieur par rapport à la moyenne européenne et extrêmement prononcée pour les hommes, puisque le taux d'emploi des hommes de 60 à 64 ans est de 20 points inférieur à la moyenne européenne – et, dans tous les cas, on constate qu'il est plus faible quel que soit le niveau de diplôme.



En évolution, le taux d'emploi des 55-64 ans en France a progressé. C'est la courbe orange sur ce graphique au cours des 20 dernières années, depuis 1995 ici, sensiblement comme la moyenne européenne.

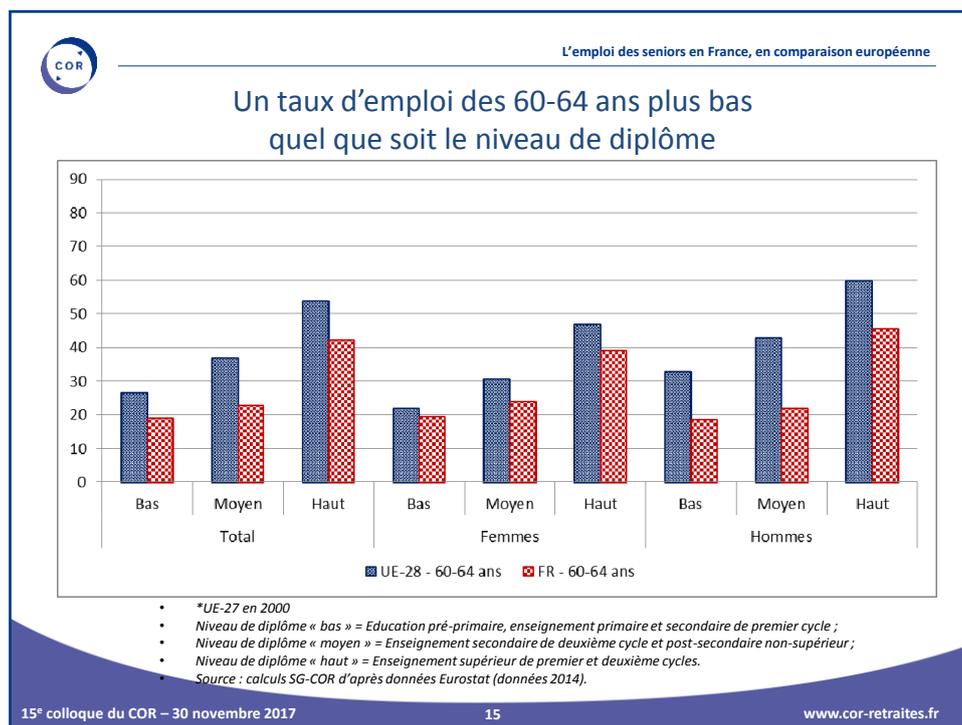


Et quand on regarde le taux d'emploi sous-jacent, c'est-à-dire corrigé des effets de structure démographique — la courbe violette ici avec les petites étoiles — on voit que cette progression a été relativement continue depuis le début des années 2000 en France et n'est pas si différente de celle de la moyenne européenne



L'emploi des 55-59 ans a fortement augmenté depuis le milieu des années 2000. Celui des 60-64 ans aussi a progressé, de près de 20 points, mais ça reste une progression plus faible que

chez nos partenaires. L'Allemagne notamment, a vu le taux d'emploi des 60-64 ans augmenter de près de 40 points sur la période.

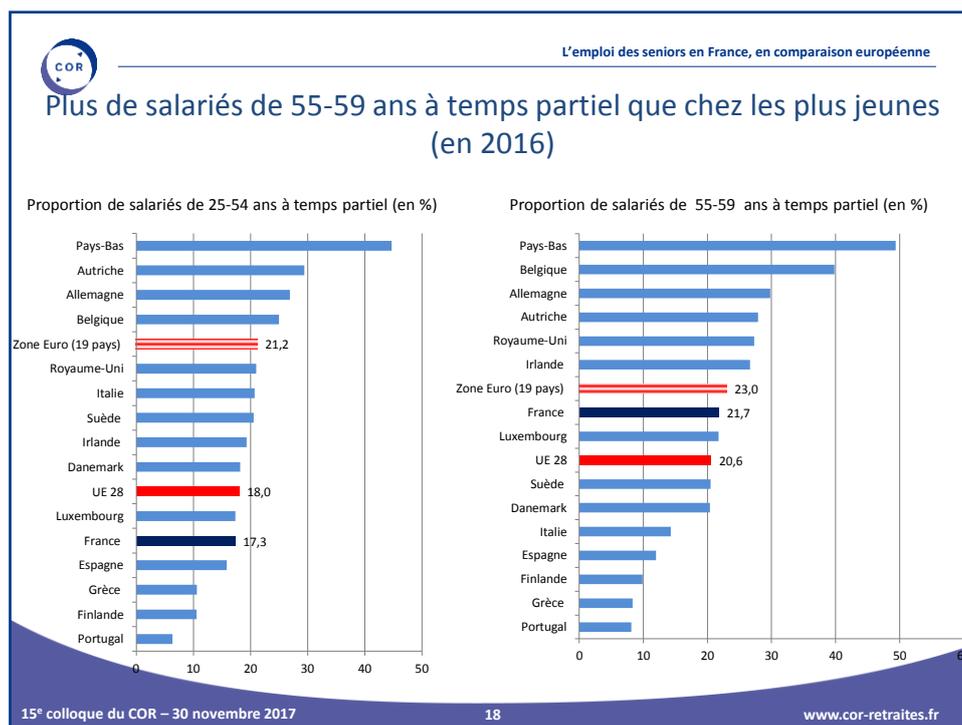


Les moins diplômés comme les plus diplômés ont un taux d'emploi plus faible que la moyenne européenne à 28 — les hommes comme les femmes, on a donc bien une faiblesse assez structurelle en France. Enfin, si l'on regarde au-delà de 65 ans, le taux d'emploi des 65-69 ans a également progressé, en partant d'un niveau très bas et en restant à un niveau très bas.

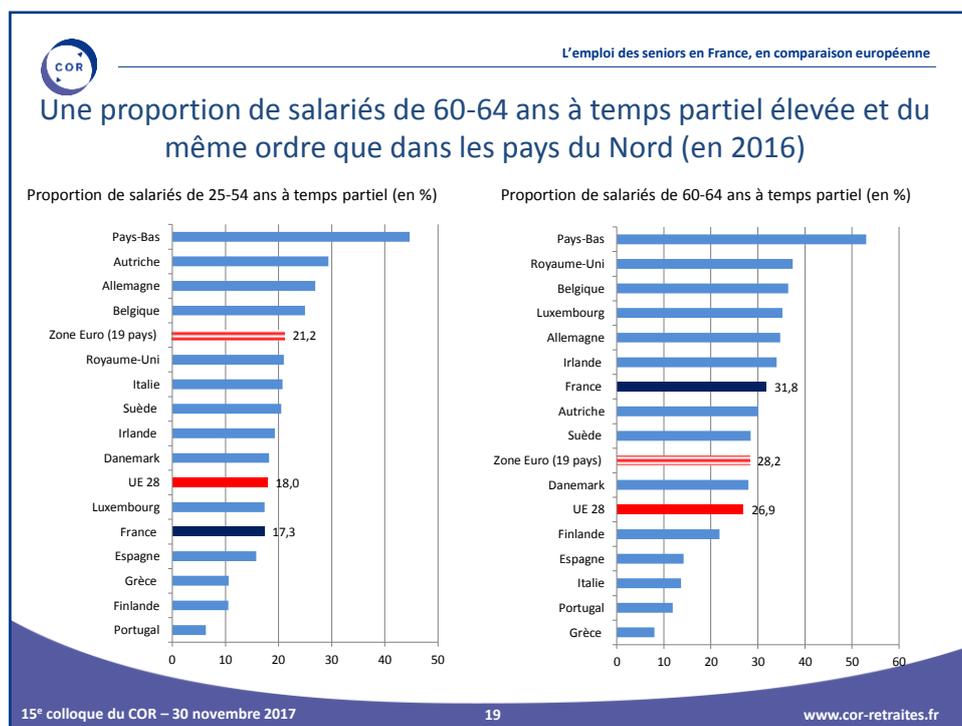
En résumé, sur ce premier panorama en termes de taux d'emploi, la France se caractérise par un taux d'emploi des seniors faible en comparaison internationale, à partir de 60 ans et surtout pour les hommes. Ce n'est pas vrai avant 60 ans. Et il reste faible, malgré une progression significative depuis 20 ans, mais plus faible que celle de nos partenaires.

Deuxième partie de cette présentation, les seniors au travail, avec d'abord quelques données sur la durée de travail des seniors, toujours en comparaison internationale. Premier constat : la part des salariés de 55-59 ans à temps partiel en France est dans la moyenne européenne.

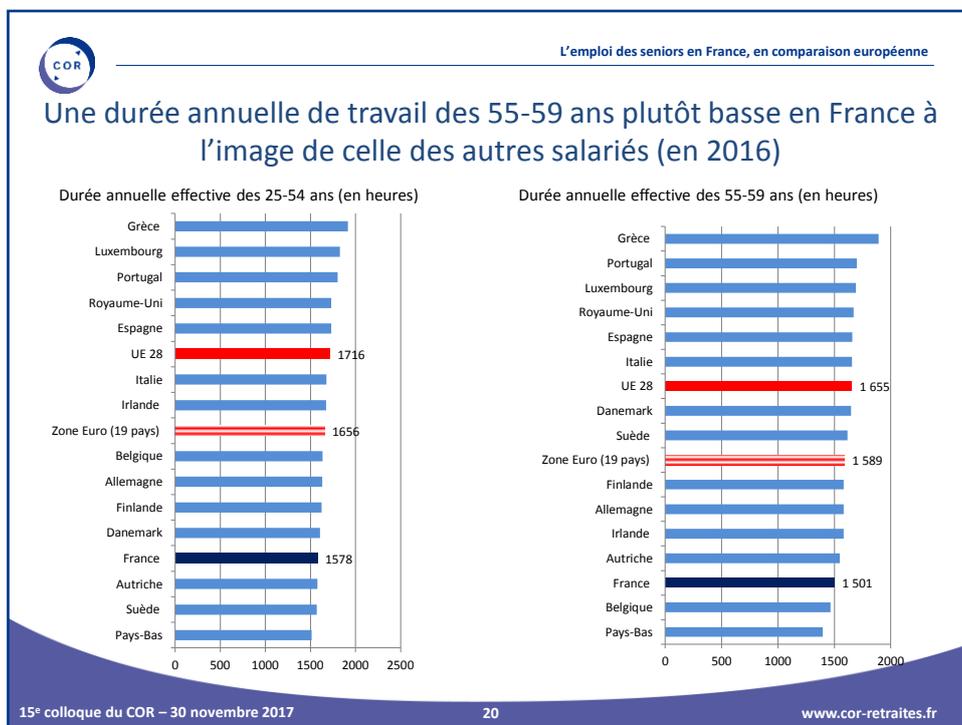
C'est la partie droite du graphique que vous avez ici, la France est toujours en bleu foncé, l'Europe en rouge clair pour la zone euro, rouge foncé pour l'Europe à 28.



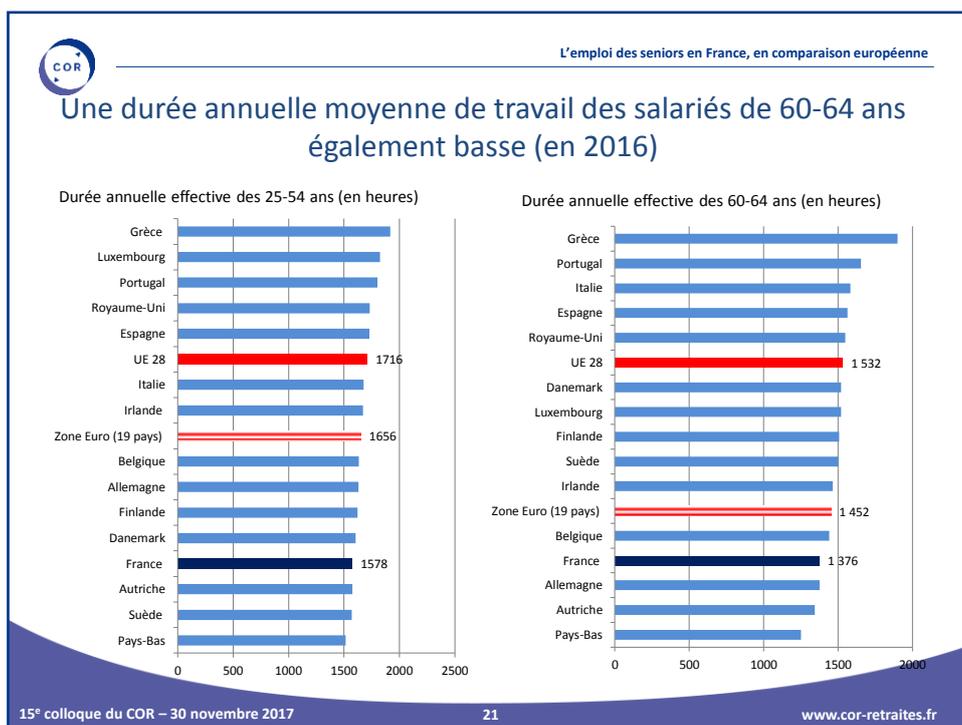
On a fait figurer à gauche la part des 25-54 ans à temps partiel. Nous voyons que le temps partiel en France est plus faible que la moyenne européenne. À droite, on voit que c'est l'inverse pour les seniors. Cet écart entre les seniors et les plus jeunes en comparaison internationale est encore plus fort pour les 60-64 ans, que l'on montre ici. La part des 60-64 ans à temps partiel en France est élevée, dans les mêmes ordres de grandeur que les pays du nord de l'Europe, alors qu'encore une fois, ce n'est pas le cas pour les plus jeunes en France.



Deuxième constat, la durée annuelle de travail des 55-59 ans est relativement basse en France et, cette fois-ci, ce n'est pas spécifique aux seniors. Contrairement à la part de temps partiel, le fait que la durée effective annuelle soit faible s'observe à la fois pour les seniors et pour les plus jeunes.

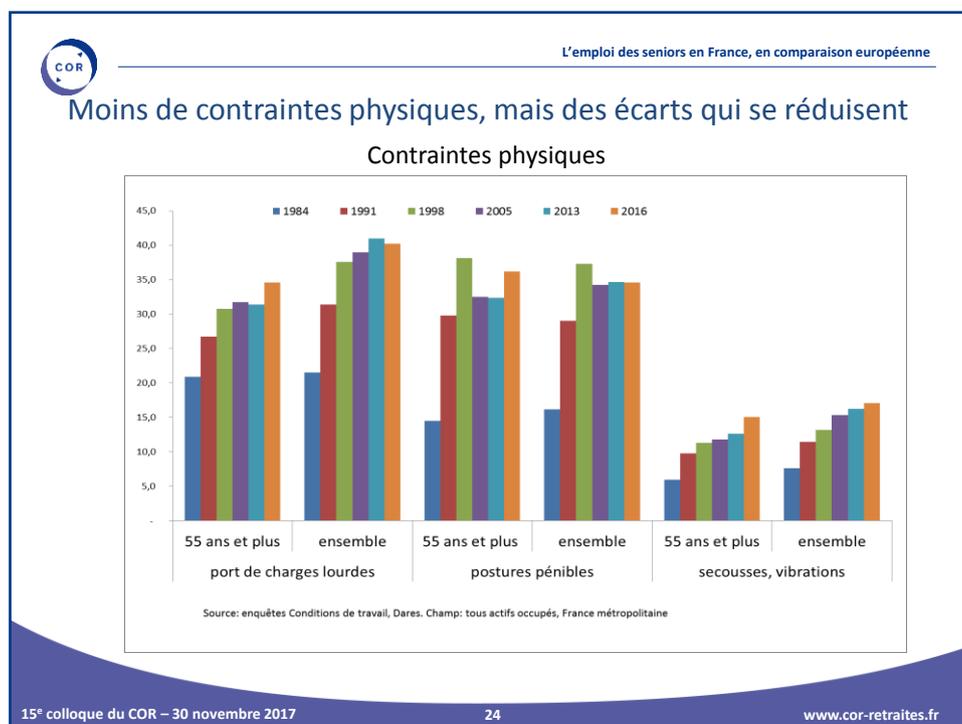


Même constat pour les 60-64 ans. Au total, on a une assez forte proportion de salariés seniors à temps partiel, comme dans les pays du nord de l'Europe, mais une durée annuelle effective moyenne du travail parmi les plus faibles d'Europe, sans que cela soit spécifique aux seniors.



Sur la base de données qui sont reprises d'une publication de la DARES – [DARES Analyses août 2017](#) — quand on regarde plus en détail les durées de travail des salariés âgés par rapport aux plus jeunes en France, on constate plusieurs choses. La première c'est, comme je l'ai dit, un recours plus fréquent au temps partiel des plus âgés, plus souvent pour raisons personnelles ou domestiques et pour raison de santé. Les temps partiels des seniors sont légèrement plus courts que ceux des plus jeunes. La durée de travail à temps complet est plus longue pour les cadres et les professions intellectuelles, pour les seniors comme pour les plus jeunes. Par ailleurs, on observe sans surprise plus de congés maladie cumulés sur l'année chez les seniors que chez les plus jeunes, et des horaires moins atypiques. On y reviendra.

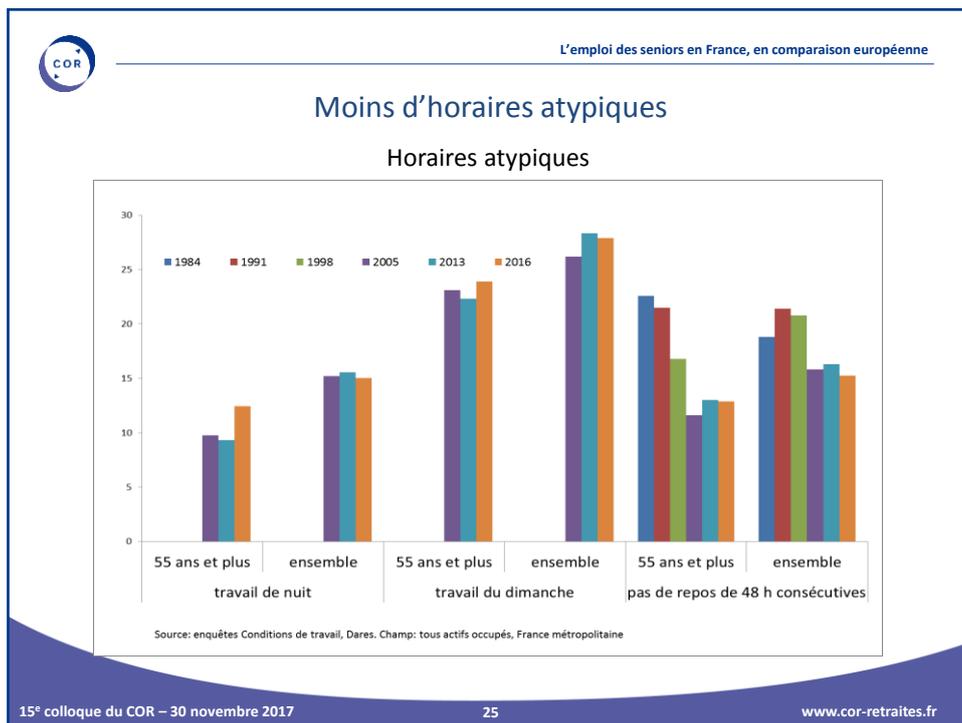
Qu'en est-il maintenant des conditions de travail des seniors ? On regarde les conditions de travail des seniors au fil des enquêtes conditions de travail successives et on les compare à celles de l'ensemble des salariés. On observe ici, pour les contraintes physiques, l'évolution au fil des enquêtes de conditions de travail de la proportion de salariés, soit de 55 ans et plus, soit de l'ensemble, qui est concerné par le port de charges lourdes (à gauche), par les postures pénibles (au milieu) et par l'exposition à des secousses et des vibrations (à droite).



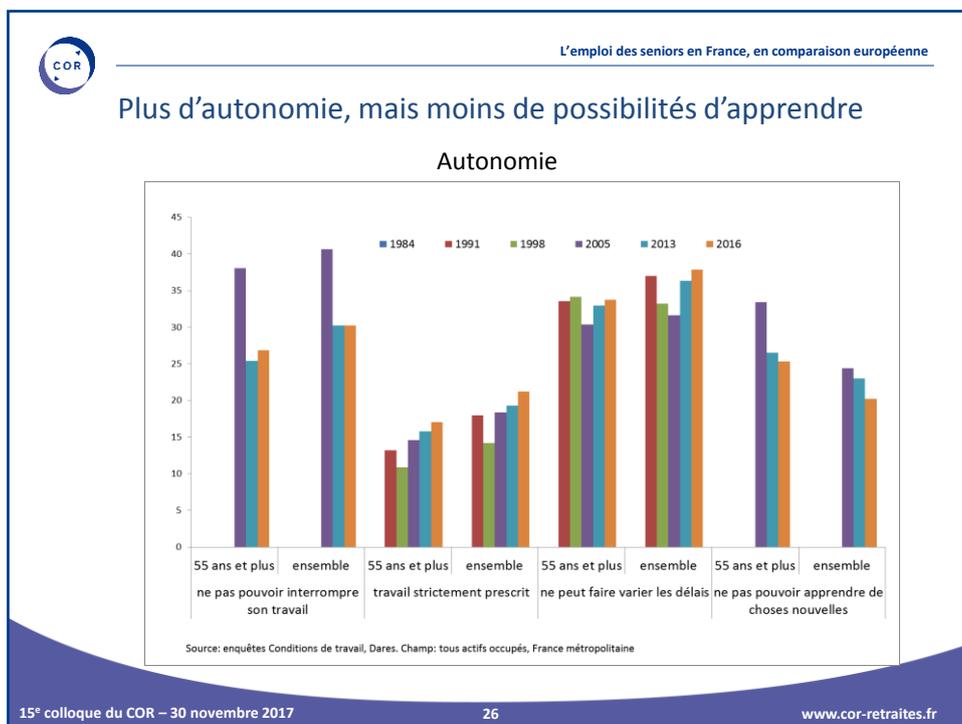
On constate deux choses. La première est que les expositions des seniors à ces contraintes physiques sont généralement moins fréquentes que pour l'ensemble des salariés. Si l'on prend l'enquête 2016 pour le port de charges lourdes, la proportion de seniors concernés est de l'ordre de 35 %, contre 40 % pour l'ensemble des salariés. Le second constat est que cet avantage des seniors tend à se réduire au fil du temps. L'exposition à des contraintes physiques augmente pour les seniors comme pour les plus jeunes, mais les écarts tendent à se réduire.

Même double constat d'une situation plus favorable aux seniors, mais qui se dégrade plus, sur les horaires atypiques. Ici, on a le pourcentage de salariés concernés par le travail de nuit, le travail du dimanche et la part de salariés qui n'ont pas 48 heures de repos consécutives. On

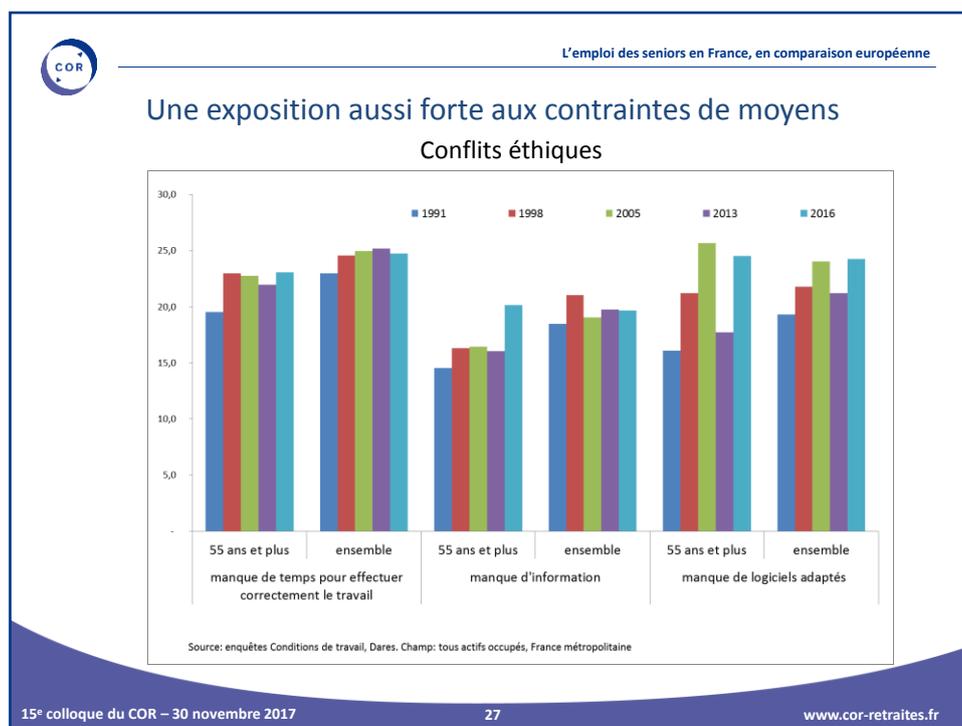
voit que, pour le travail de nuit, on a une progression des expositions des seniors et une érosion de leur avantage.



Autre dimension des conditions de travail, l'autonomie, mesurée ici par le fait de ne pas pouvoir interrompre son travail, d'avoir un travail prescrit et de ne pas pouvoir faire varier les délais. On voit encore que les seniors sont un peu moins soumis à ces contraintes, mais qu'ils le sont de plus en plus.

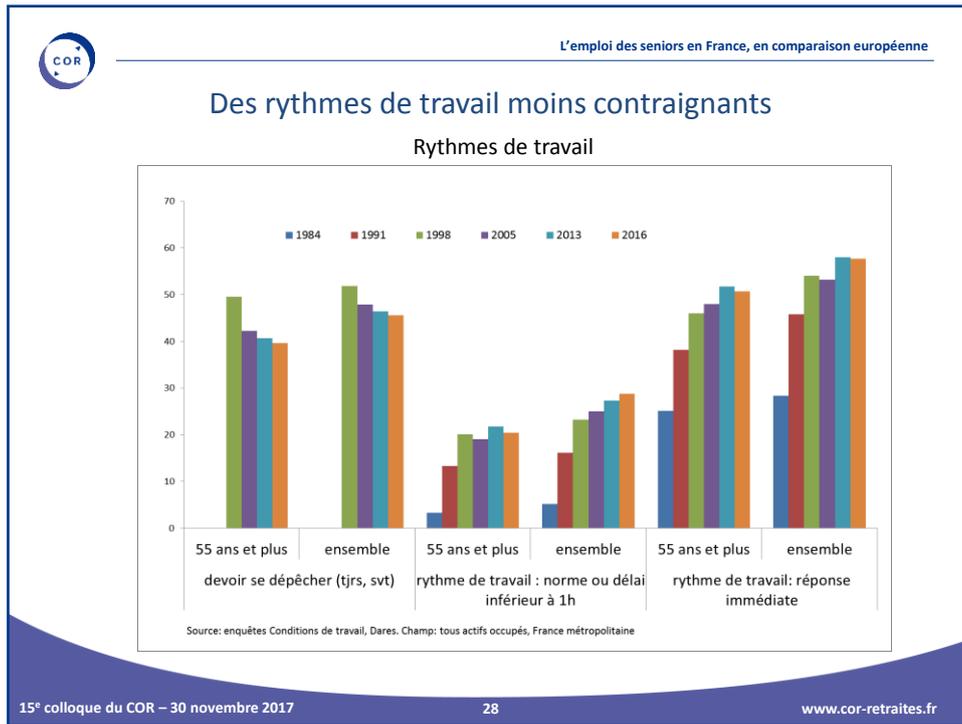


En revanche, on constate, tout à fait à droite, que le fait de ne pas pouvoir apprendre de choses nouvelles, qui renvoie à une autre dimension de l'autonomie, est plus important pour les seniors et que cela a toujours été le cas. Mais cette incapacité se réduit pour les seniors comme pour l'ensemble de la population. Au total, l'écart en faveur des seniors se réduit. Les seniors sont également soumis à moins de conflits dits « éthiques », mesurés par différentes questions sur la capacité à bien faire son travail : ici, le manque de temps pour effectuer correctement son travail, le manque d'information, le manque de logiciels adaptés.



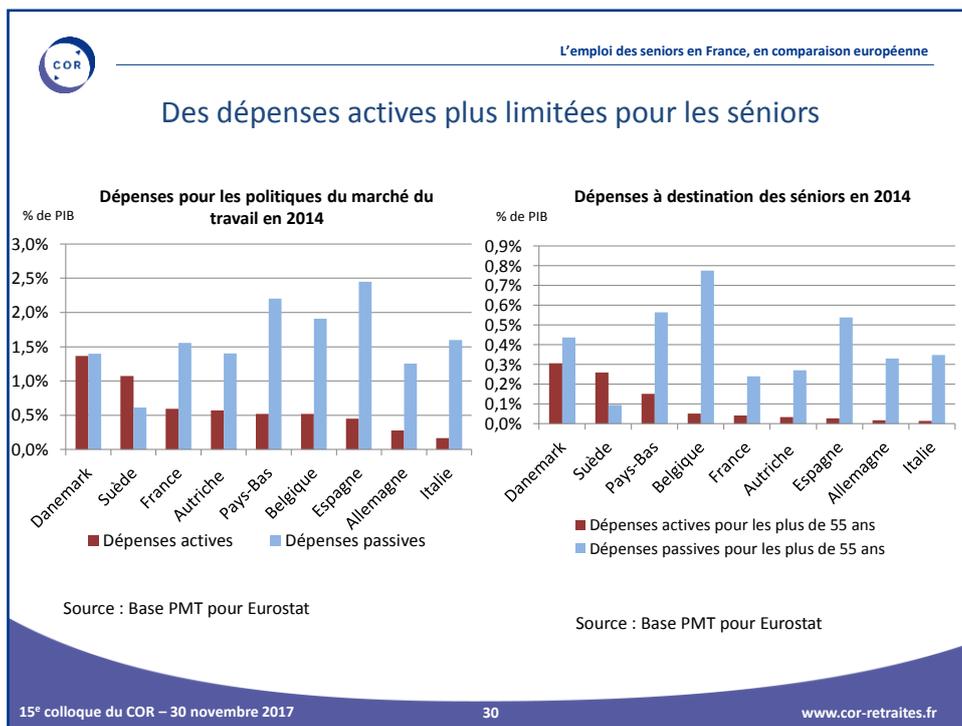
On voit que les seniors sont relativement moins soumis à ce type de contraintes. En revanche, ils souffrent davantage du manque de logiciels adaptés, pas seulement dans la dernière enquête puisque c'était déjà le cas dans l'enquête de 2005.

Enfin, les rythmes de travail auxquels sont soumis les seniors restent moins contraignants que ceux de l'ensemble des salariés. On a ici des résultats du nombre de salariés qui doivent toujours ou souvent se dépêcher, qui sont soumis à un rythme de travail dont la norme ou le délai est inférieur à une heure à des rythmes de travail exigeant une réponse immédiate. Toujours le même constat : les seniors sont moins soumis à ces contraintes, mais globalement de plus en plus fréquemment.



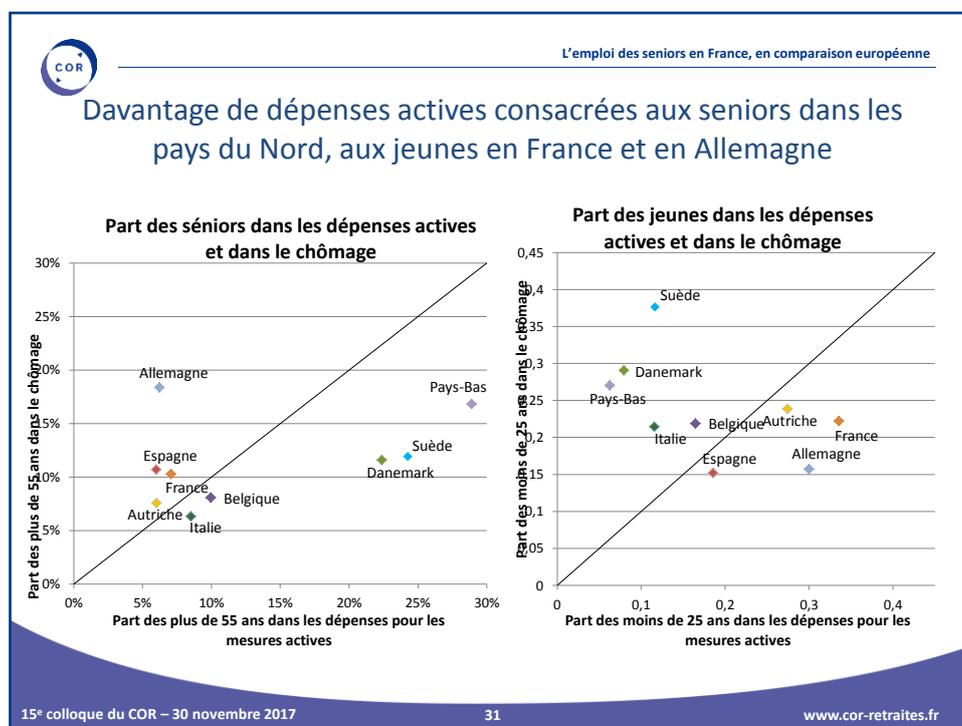
En résumé sur les conditions de travail des seniors, ce que l'on observe au fil des enquêtes « conditions de travail » et qui se confirme dans cette toute dernière enquête, c'est une relative protection des seniors en matière de conditions de travail. Mais aussi des écarts qui tendent globalement – même si évidemment, il y a un peu de variations selon les questions — à se réduire au fil du temps.

Pour finir, quelles sont les politiques actives sur le marché du travail envers les seniors en France, à nouveau en comparaison internationale ?



Les dépenses actives sont faibles pour les seniors. Sur le graphique de droite ici, on a en bleu les dépenses passives pour les plus de 55 ans et en rouge les dépenses actives. Sur le graphique de gauche, on a mis à titre de comparaison les dépenses actives et passives, toujours en rouge et bleu pour les seniors, pour l'ensemble des politiques de l'emploi. Nous voyons que les dépenses actives en France sont faibles.

Ce qui est intéressant, c'est de comparer les dépenses actives — ici à gauche pour les seniors et à droite pour les jeunes — à la part des jeunes et des seniors au chômage. On fait ainsi apparaître les pays qui dépensent relativement plus. On peut dépenser beaucoup en dépenses actives ou passives pour les jeunes, parce que la part des jeunes au chômage est importante. Là, on corrige graphiquement de cet effet. On a en effet, en dessous de la diagonale qui est tracée, les pays dont la part des dépenses actives pour les seniors ou pour les jeunes est relativement élevée, par rapport à la part des seniors ou des jeunes au chômage respectivement.



Ce qu'on constate, si on prend les seniors, le graphique de gauche donc, c'est que la Suède, le Danemark, les Pays-Bas qui sont en dessous de la diagonale dépensent relativement plus pour les seniors que les autres pays, alors que la France et l'Allemagne dépensent relativement plus pour les jeunes (graphique de droite).

En résumé, la France est dans la moyenne des principaux pays européens concernant les dépenses actives pour l'emploi, mais en dessous de la moyenne pour les seniors. La part des 55-64 ans dans les dépenses actives est relativement faible en France et en Allemagne. Contrairement aux pays du Nord, les politiques actives du marché du travail privilégient les jeunes en France comme en Allemagne. Merci.

Pierre-Louis BRAS

Merci beaucoup pour cet exposé qui situe bien les éléments du débat et qui situe bien la France par rapport aux autres pays. Je passe la parole à Axel qui va nous parler de l'expérience allemande. On a déjà noté la forte progression des taux d'emploi en Allemagne sur les dernières années.

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

Axel Börsch-Supan

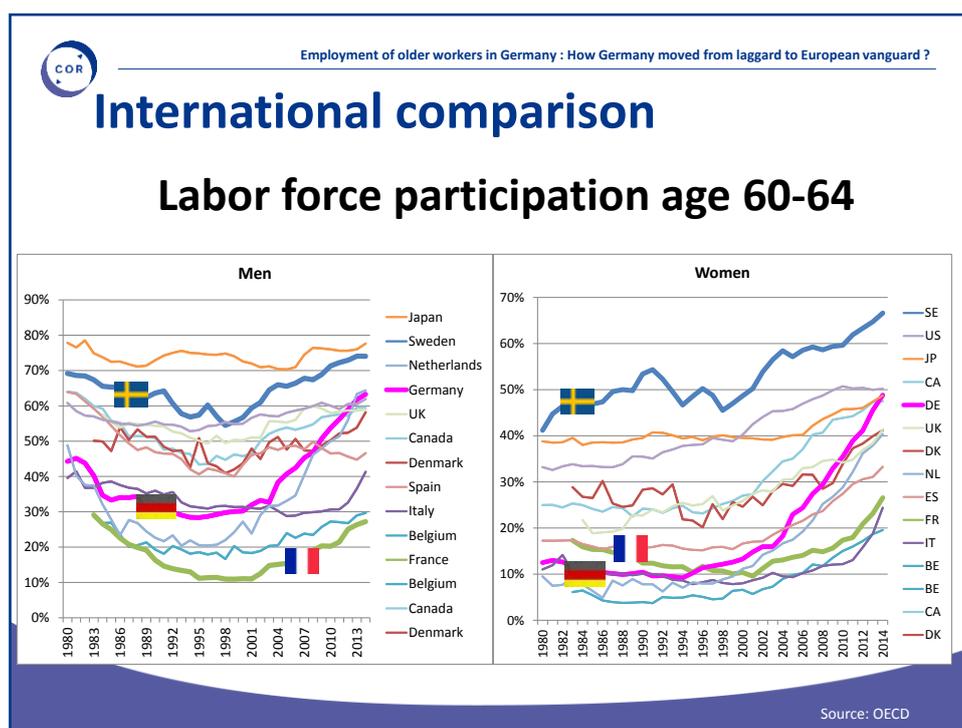
Professeur, Directeur du Center for the Economics of Aging
de l'Université technique de Munich

Intervention traduite

Merci de m'avoir invité. Je suis très heureux d'être à Paris, de participer à ce colloque du COR. Je voudrais vous parler de ce qui s'est passé en Allemagne depuis quelque quinze ou vingt ans. Je commencerai par vous montrer à peu près les mêmes chiffres que ceux vous avez vu tout à l'heure, mais j'ajouterais quelques nuances.

Nous avons vu apparaître en Allemagne beaucoup de changements, dont il faudra également regarder la dimension politique. Quelles ont été les politiques du marché de l'emploi ? Ont-elles connu des évolutions ? Est-ce que ce sont les politiques de réforme des retraites, qui ont plutôt apporté les changements en matière d'emploi des seniors ? C'est un exercice assez difficile que d'apporter une réponse univoque à ces questions. Vous le verrez tout à l'heure, les taux de l'emploi n'ont fait que progresser, mais les politiques menées ont aussi changé, y compris récemment, n'allant pas toujours dans le même sens. Nous avons une coalition et nous aurons probablement dans peu de temps une nouvelle coalition.

Quand avons-nous effectué ce que j'appellerais un saut périlleux ou double salto, en matière de politique afin de faire travailler plus longtemps en Allemagne ? Revenons à 1980 et allons jusqu'à 2015.

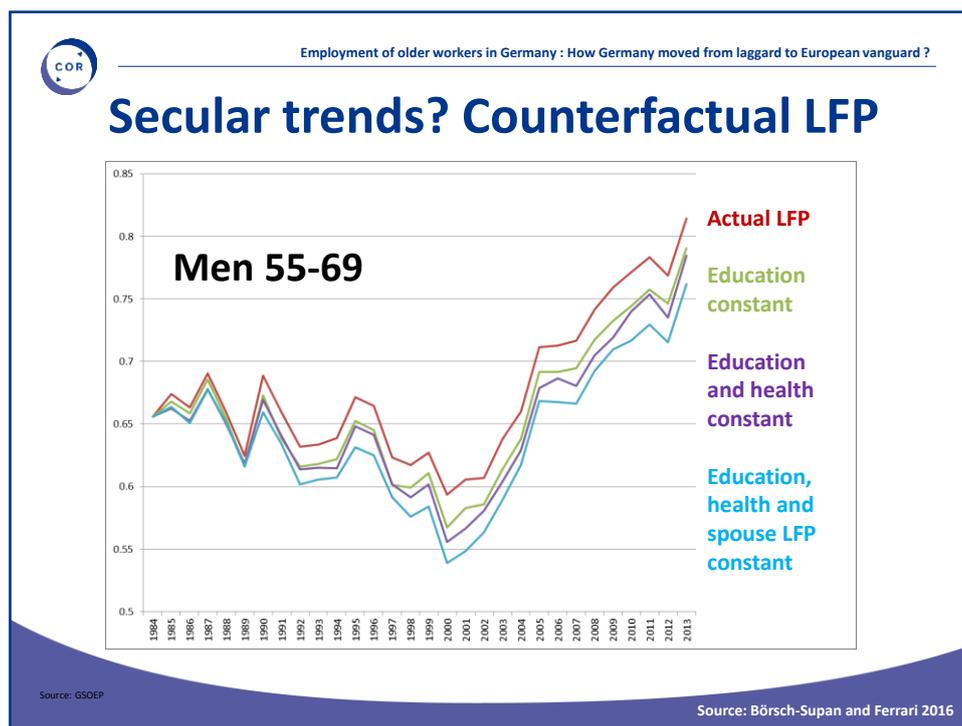


On pourrait remonter encore plus dans le temps, et cela deviendrait encore plus intéressant. Dans les années 60, pratiquement tous les 60-65 ans travaillaient en Allemagne. La participation de la population active au marché de l'emploi a ensuite diminué. Je ne vais pas rentrer dans le détail de tous les pays, mais regardez ces courbes qui ne font que baisser.

Ce n'est que vers le milieu des années 2000 qu'il y a une inversion de la courbe. On observe la même tendance pour les femmes, mais une deuxième tendance vient s'y ajouter. Regardons d'un peu plus près trois pays, vous allez certainement deviner desquels je voudrais parler : la Suède a un niveau très élevé de participation au marché du travail et aussi des personnes plus âgées, les seniors entre 60 et 64 ans, dont je fais partie.

Vous voyez également qu'en France — en vert — il y a des hauts et des bas, mais que l'Allemagne se trouve entre les deux. L'Allemagne qui était proche de la France, s'est rapprochée maintenant de la Suède. Quelque chose s'est passé, quelque chose de tout à fait inhabituel, si nous comparons aux autres pays. C'est là que l'augmentation est la plus rapide et la plus nette, que la pente de la participation au marché de l'emploi des seniors est la plus forte.

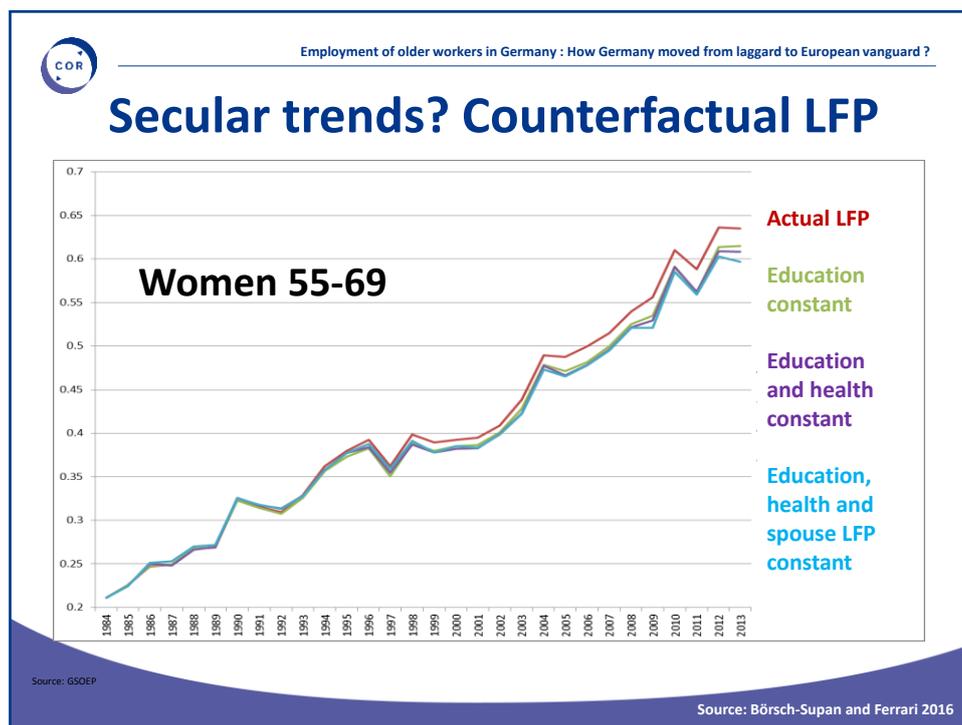
La France connaissait une participation des femmes beaucoup plus élevée que l'Allemagne, cela a changé. En Allemagne, la participation des femmes se rapproche du marché de l'emploi scandinave, et notamment suédois.



Que s'est-il passé vers 2000 ?

Il faut se poser la question de savoir si quelque chose s'est passé pour produire cet inversement de tendance. Ce n'est pas uniquement lié à des facteurs liés au niveau d'éducation ou aux conditions de santé : il y a eu une progression mais elles apparaissent secondaires pour les hommes et encore plus pour les femmes. Les taux d'emploi auraient

moins augmenté (courbe violette vs courbe rouge) sans une amélioration notable de ces deux facteurs mais l'essentiel de la progression est à rechercher dans d'autres facteurs.



Ma première conclusion est donc qu'on doit se pencher sur les politiques menées pour expliquer la forte progression de l'emploi.

Quelles politiques ont apporté ces changements importants et ont induit les personnes plus âgées à considérablement augmenter leur participation au marché du travail ?

Tout d'abord il y eut l'agenda 2010 : un programme de réformes du marché de l'emploi, mais aussi des retraites lancé par le Chancelier Schröder, en 2001. Pour information, il y avait déjà eu avant cette date des réformes des retraites en Allemagne depuis 1989.

Je vais vous dire un mot de ces réformes de l'agenda 2010. Il est pénible pour un allemand de se remémorer cette période car l'Allemagne était à la traîne, avec la croissance la plus faible de tous les pays de l'UE, plus faible encore que l'Italie, désolé Pietro (Garibaldi, intervenant présent en tribune) ! Et cette situation a duré. Helmut Kohl aurait notamment perdu les élections à cause des échecs économiques, mais de toute évidence gagné parce qu'il avait à son actif la réunification de l'Allemagne – qui avait peut-être son importance sur ces résultats. Nous oublions bien sûr ces années où l'Allemagne était à la traîne de l'UE et même en Allemagne nous les avons oubliées.

Une réforme majeure est intervenue avec les lois Hartz qui ont eu une incidence forte sur les allocations chômage dont la durée d'indemnisation a été réduite à un an (contre deux ans auparavant). Au-delà de cette durée, les chômeurs relèvent de l'assistance sociale, avec une allocation assez faible (de l'ordre de 400 euros par mois). Ces lois contenaient également tout un ensemble d'exigences assez strictes en matière de recherche d'emploi, de formation, pour les chômeurs. Quatrième changement, une flexibilisation du marché de l'emploi, les « jobs à un euro » dans le secteur public, les mini jobs – qui existaient depuis 1996 mais sont devenus

obligatoires pour les chômeurs pour favoriser leur retour à l'emploi –, pour lesquels il n'y avait pas de contribution sociale ou de taxe. Des CDD de mission, qui permettaient des recrutements plus faciles, ont pu être mobilisés sur une grande échelle.

Vous voyez que toutes ces réformes sont assez importantes et ont été complétées par des réformes organisationnelle de l'Agence de l'emploi en Allemagne qui a été décentralisée, permettant d'aider beaucoup plus – apporter plus de réponses pertinentes aux besoins de – celles et ceux qui cherchaient un emploi. Voilà donc pour toutes ces réformes dans le cadre de l'agenda 2010.

Pour les réformes des retraites, il est également utile de remonter à 2001, lorsque le régime public allemand de base était structurellement déficitaire, malgré plusieurs réformes depuis 1992. D'un autre côté, il y avait une prise de conscience collective que d'ici 2025, il y aurait presque autant de retraités qu'il y aurait de travailleurs. En d'autres termes, près de la moitié de la population serait utilisée pour financer les retraites de l'autre moitié. Ce fut un énorme choc, qui a entraîné des réformes des retraites.

Ces politiques de réforme entre 1992 et 2001 ont mis du temps à être mises en application. Le changement principal a été le passage d'un régime par annuités à un régime en points.

À partir de 2001, il y a une poursuite des réformes pour réduire les engagements de retraite et faire supporter les ajustements tant sur les actifs - futurs retraités -que sur les retraités (hausse contenue des cotisations, indexation moins favorables des pensions notamment *via* l'intégration d'un facteur démographique pour prendre en compte l'augmentation plus rapide du nombre de retraités par rapport à celui des cotisants, etc.). Autrement dit, les retraites ont été réduites d'un sixième. Ce n'était pas un changement énorme, c'était une réduction nécessaire dont tout le monde était conscient.

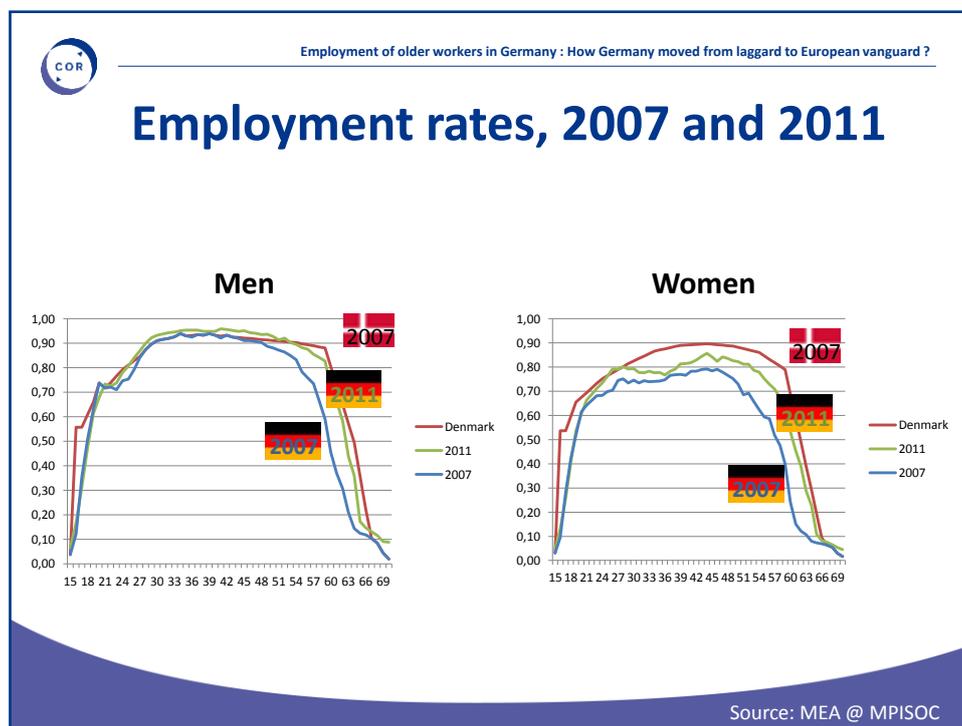
Deuxièmement, ces diminutions ont été compensées, pour les personnes à revenu moyen et plus élevé, par la possibilité de participer à des comptes d'épargne à titre volontaire. C'est ce que l'on appelle les retraites Riester. Les personnes avec les plus bas revenus y participent moins – mais comparativement plus que dans d'autres pays –, les personnes à plus hauts revenus y participent plus.

Enfin, une réforme en 2007 a acté le passage progressif (jusqu'en 2023) de l'âge de la retraite sans décote de 65 à 67 ans. Ce décalage est en cours actuellement.

Dans le même temps, on a fermé les nombreuses possibilités de départs anticipés à la retraite, parfois sans décote (pour les invalides, les chômeurs, les femmes, etc.), ce qui a eu un effet énorme sur la participation au marché de l'emploi. Cette possibilité de prendre sa retraite dès 63 ans – porté progressivement à 65 ans pour maintenir deux ans d'écart avec l'âge commun de départ à la retraite sans décote - pour les assurés ayant 45 ans de carrière a été réintroduite en 2014. On a donc en 2014 une politique qui va dans le sens inverse des précédentes.

Regardons les taux de l'emploi en 2007, date à laquelle toutes ces réformes ont été mises en place et en 2011, quatre ans plus tard. J'ai essayé de faire une comparaison avec le Danemark qui a joué un rôle important pour l'Allemagne ; c'était notre modèle. C'était un pays social-démocrate, qui ressemblait beaucoup plus à ce que nous avons tendance à pratiquer, en Allemagne, contrairement aux pays anglo-saxons. Vous avez ici la participation au marché de

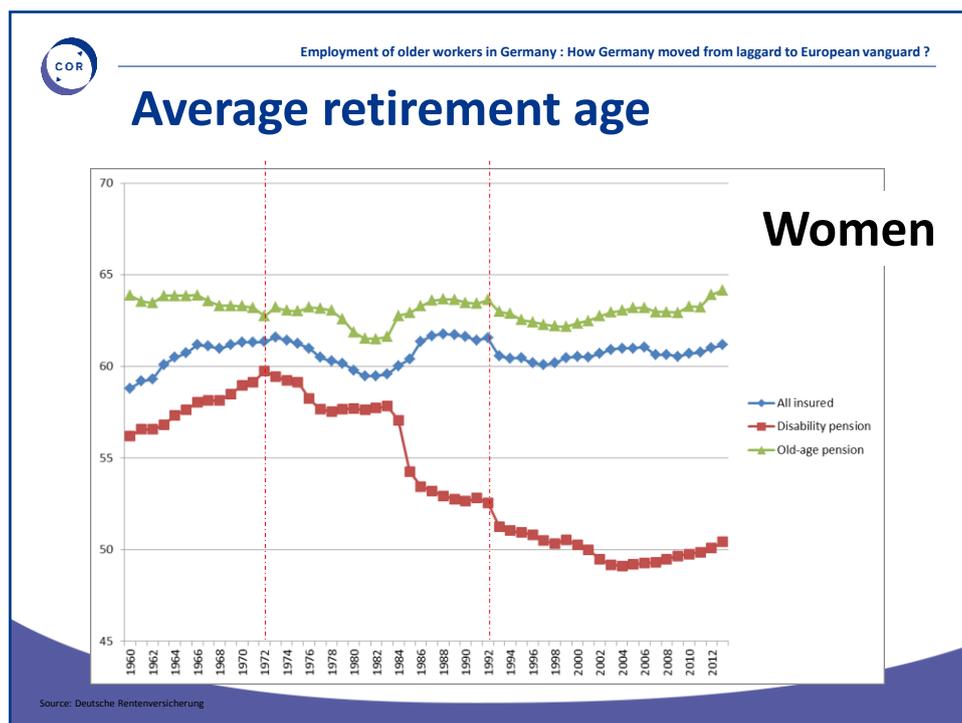
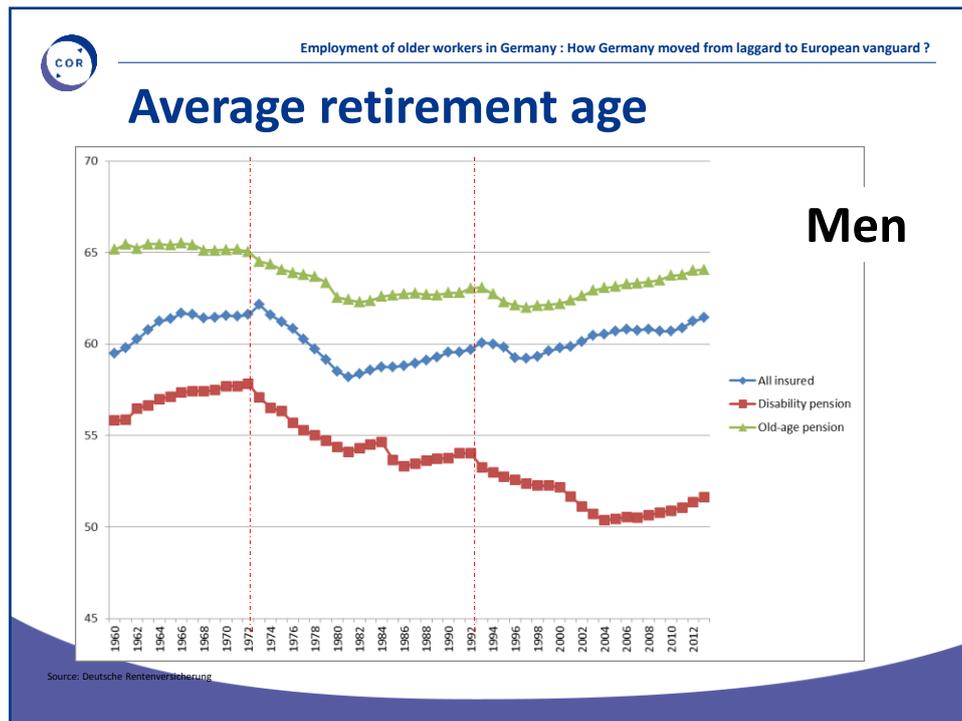
l'emploi, homme/femme, au Danemark et en bleu, vous avez la même année pour l'Allemagne, qu'il s'agisse d'hommes ou de femmes. L'écart est particulièrement grand au-dessus de 50 ans.



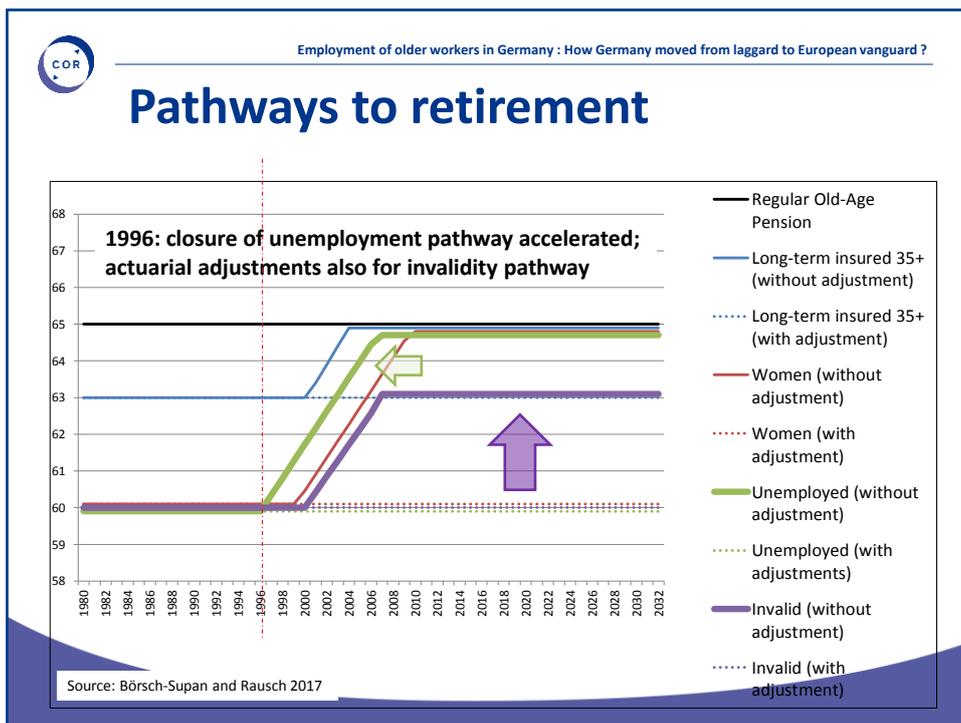
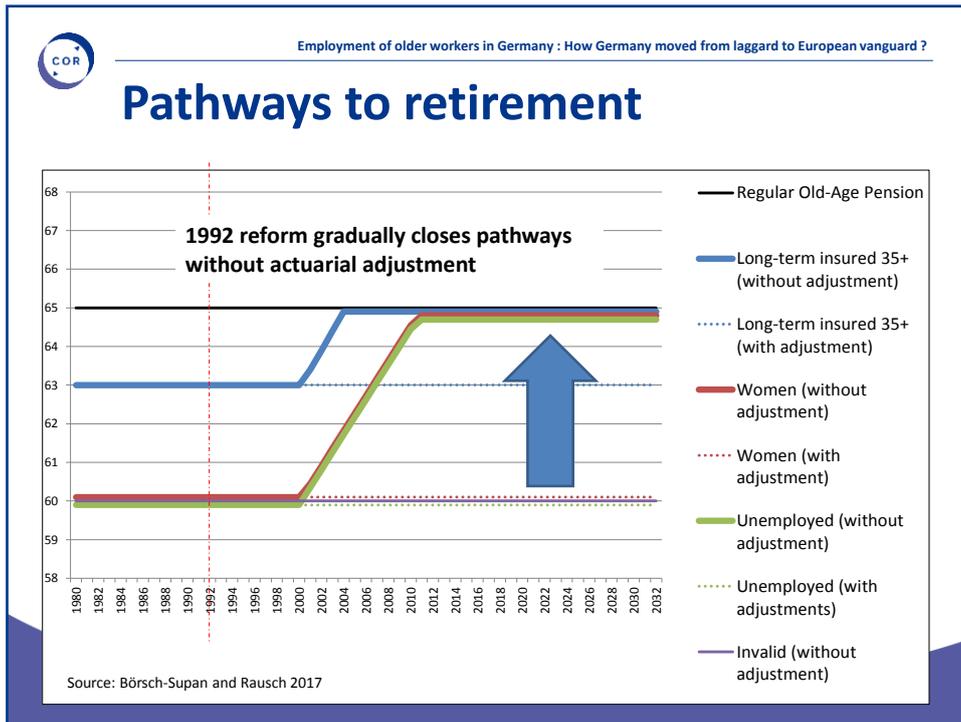
Ce qui est étonnant, c'est qu'en Allemagne seulement quatre ans plus tard, les taux de participation au marché de l'emploi pour les hommes avaient pratiquement atteint les taux danois. On voit bien le rôle des politiques menées dans cette « révolution ». Pour les femmes, c'est peut-être moins évident, mais tout de même, 50 % de l'écart entre l'Allemagne et le Danemark a été comblé en quatre ans. Les changements, sont plus grands pour les personnes les plus âgées, et de façon encore plus prononcée pour les hommes. Lorsque je dis plus âgées, c'est au-delà de 50 ans.

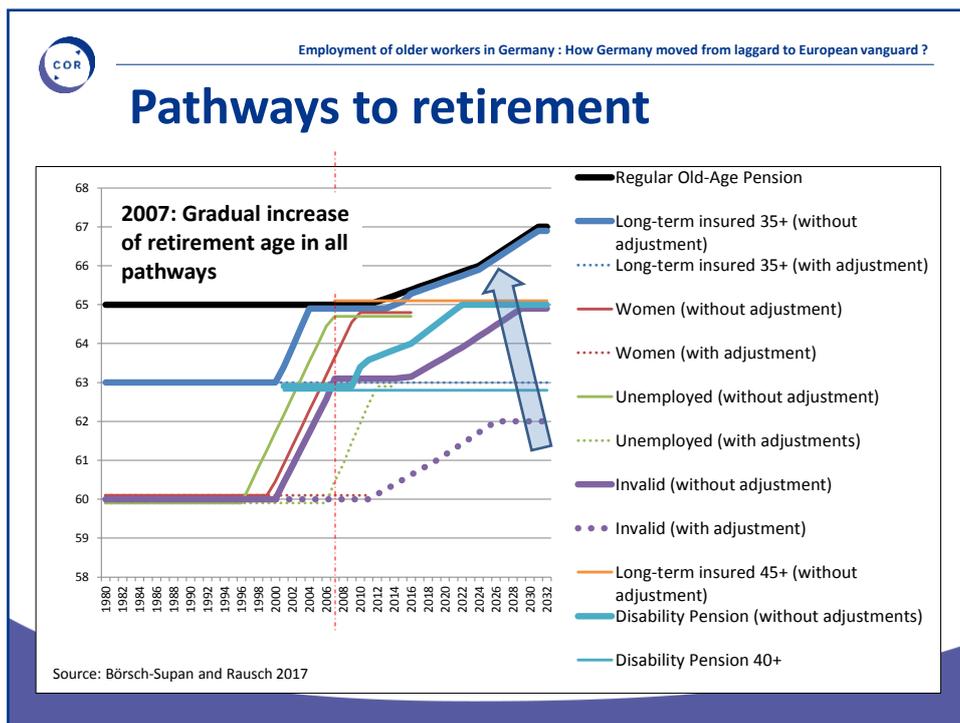
Si vous regardez cette ligne verte, l'augmentation pour les 25 à 54 ans, a été moindre que pour ceux de 55/64 ans, il s'est donc passé quelque chose de spécifique sur l'emploi des seniors. Pourquoi est-ce si impressionnant ? Parce qu'entre 2001 et 2012 interviennent de grands changements et c'est là où la démographie joue également un rôle. En Allemagne, la démographie est beaucoup moins lisse qu'en France. Pourquoi ? Parce que le baby-boom s'est concentré sur une période bien plus courte.

Durant les années 50/60, l'Allemagne se trouvait dans une situation économique et financière très difficile. Il n'y avait toujours pas suffisamment à manger, donc des conditions plus difficiles qu'en France ou en Scandinavie. Le boom des retraités est beaucoup plus concentré. Vous avez ici l'âge moyen de la retraite pour tous les retraités (en bleu), qui est fonction de celui des personnes en situation de handicap (en rouge) et des autres assurés (en vert). Vous voyez qu'il s'est passé beaucoup de choses depuis le début du siècle, qu'il s'agisse des hommes ou des femmes. Là encore, vous voyez l'effet de ces réformes dans l'augmentation des âges de liquidation des droits depuis le début des années 2000.



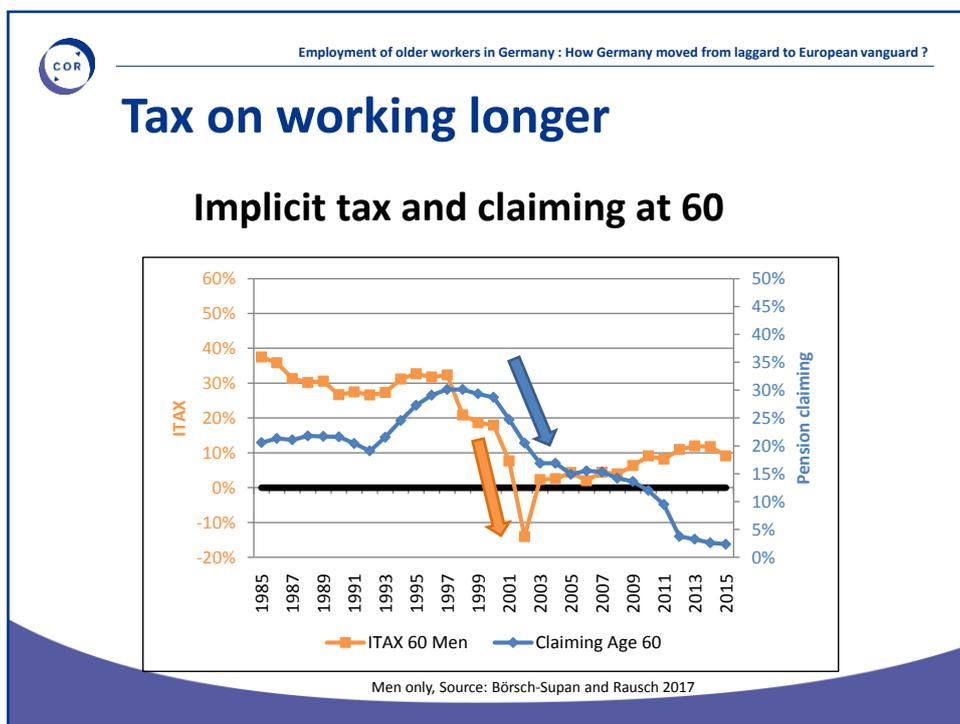
Voyons quelque chose d'un peu plus difficile à comprendre, les différentes passerelles de passage à la retraite. A partir de 1992, voyez l'axe temps, en abscisse et en ordonnée, l'axe vertical, les âges de retraite. Il y en a trois : 65 ans, ce qu'on appelait l'âge normal de la retraite, même s'il n'était pas très habituel de prendre sa retraite à cet âge-là ; 60 ans et 63 ans étaient beaucoup plus populaires ; 60 ans comme en France. Depuis 1992, ces passerelles ont été progressivement fermées.





Les politiques suivies, jusque celles de l’agenda 2010 ont toutes conduit à repousser les âges de la retraite.

Ces graphiques sont un peu compliqués – le graphique suivant va l’être encore plus - mais ils témoignent bien de ces restrictions progressives en Allemagne.



Quelles sont les incitations économiques permettant de prendre sa retraite à un certain âge ? En y réfléchissant, on se rend compte qu’il y a forcément un arbitrage. En travaillant plus longtemps, vous perdez votre retraite pendant un an – donc du loisir -, mais vous êtes gagnant,

parce qu'un an plus tard, vous aurez une retraite plus élevée. Or, dans le système de retraite allemand, si vous retardiez votre âge de la retraite, cela vous coûtait de l'argent, ce qui, vous en conviendrez, ne devrait pas être le cas. Un système de retraite bien conçu devrait être neutre, que vous preniez votre retraite un an plus tôt ou plus tard, mais dans pratiquement tous les pays d'Europe, il y avait une taxe implicite sur la poursuite du travail.

Et en Allemagne, elle était relativement élevée, regardez ce graphique en orange, c'était de l'ordre de 30 à 40 % ce qui est énorme. C'est beaucoup plus élevé que l'impôt sur le revenu qui est de 20, 22 ou 25 % en Allemagne et c'est probablement la même chose en France. Or cette taxe a diminué de manière spectaculaire, même si après 2002, d'autres politiques ont apporté des changements et elle a ré-augmenté.

En même temps, la ligne bleue vous montre le pourcentage de personnes qui vont demander leur retraite dès l'âge de 60 ans. En changeant cette taxe implicite, en rendant le système des retraites plus neutre, on a là aussi apporté des changements : aujourd'hui en général, les personnes choisissent une retraite dès 63 ans mais près de 50 % des personnes ne prennent leur retraite qu'à 65 ans, c'est donc un changement de comportement énorme.

Le changement de comportement d'activité des seniors allemands s'explique moins par l'amélioration des conditions de santé et du niveau d'éducation que par les politiques menées tout au long des années 2000. Si les politiques et les réformes du marché du travail en Allemagne ont augmenté les taux d'emploi à tous les âges, ce sont les politiques en matière de retraite qui ont apporté les plus grands changements en matière d'emploi des seniors. Nous étions à la traîne et maintenant nous sommes à l'avant-garde, comme je vous l'ai indiqué.

Trois mesures sont intervenues qui ont permis de rendre le système plus neutre : baisse de la taxe implicite sur les prolongations de carrière, fermeture des dispositifs de départs anticipés et enfin le décalage de l'âge de la retraite sans décote. Maintenant, la tendance devrait même porter les départs entre 65 et 67 ans. Evidemment, tout ça n'était pas très populaire. En 2014, la coalition avec le parti social-démocrate visait à annuler un certain nombre de réformes et de nouvelles passerelles ont été introduites. Autrement dit, retraite à 63 ans sans décote pour des personnes qui auront travaillé 45 ans au moins, - ce qui est tout de même une durée assez longue.

Même si le nombre de bénéficiaires de ce nouveau dispositif est peu important, de l'ordre de 80 000 personnes sur 8 millions de départs à la retraite, il semble qu'il ne cible pas sur des personnes ayant eu des carrières pénibles.

À l'usage, les personnes qui étaient éligibles pour ce type de retraite anticipés ont des pensions plutôt élevées et n'ont pas forcément connus d'emploi pénibles : moins de manutentionnaires que de cadres à haut niveau d'éducation. Si l'Allemagne est donnée en exemple en matière de politique de retraite, dans le cas de ce dispositif particulier, elle n'est franchement pas un bon modèle.

J'en arrive maintenant à mes conclusions. L'agenda 2010 a augmenté l'emploi dans toutes les classes d'âges, encore plus pour les 55/64 ans, grâce aux mécanismes que je vous ai décrits. Comme je vous l'ai déjà indiqué, nous avons assisté à un inversement de politique en 2014, qui partaient de bonnes intentions, mais dont les cibles étaient mauvaises : sur le plan

politique, ces programmes sont inefficaces. Et le parti qui a poussé à la roue pour ces réformes n'en a même pas été récompensé, nous en avons vu les résultats aux dernières élections. J'en ai terminé. Je vous remercie.

Pierre-Louis BRAS

On va prendre quelques questions avant de faire la pause et nous aurons un débat général en fin de matinée. J'ai été très impressionné par le fait que vous insistiez sur la réponse très forte aux incitations actuarielles. Parce qu'en France, notre système de décote ou surcote est un système qui tend vers une incitation à la neutralité actuarielle. Je vous renvoie à un superbe article de Selma Mahfouz sur la question. Il ne porte que sur le régime de base, pas sur l'ARRCO-AGIRC complémentaire, où il n'y a pas de système de surcote.

Débat avec la salle

De la salle

Quand on parle d'emploi des seniors, des 55 ans et plus, on a l'impression que c'est une question catégorielle. Je pense qu'il faut lever cet aspect. Ce n'est pas une question catégorielle car elle concerne l'ensemble de la population : ça concerne aussi les jeunes, puisqu'ils deviendront des seniors, à terme et passeront à un moment donné par la case retraite. Merci. J'espère que vous trouvez des systèmes de relais pour faire passer aux politiques les informations correspondantes, pour qu'une action s'engage.

Selma MAHFOUZ

Oui, bien sûr, il faut regarder les choses de façon globale. Ce qu'on a beaucoup fait, c'est regarder les trajectoires de carrière, ce qui est très intéressant et ce que le COR a fait de façon répétée. Pas simplement au niveau des seniors, mais regarder les trajectoires sur la totalité des carrières et ce qui fait, dans ces trajectoires, que les gens arrivent dans leurs dernières années de carrière avec des taux d'emploi peu élevés. Des travaux ont été publiés récemment sur les accidents de carrière, et c'est très intéressant d'appréhender ces questions par ce biais.

Pierre-Louis BRAS

Certains des exposés qui vont suivre vont concerner ces relations, notamment entre emploi des seniors et emploi des jeunes.

De la salle

Bonjour. Vous avez mis le curseur sur les plus de 55 ans. Finalement, sur l'emploi des seniors, Pôle Emploi se situe sur les plus de 50 ans dans ses statistiques et finalement, les entreprises situent plutôt une frontière à 45 ans. Merci pour l'exposé, c'est très clair, mais pourquoi ce démarrage à partir de 55 ans ?

Selma MAHFOUZ

C'est un peu une convention, en effet c'est ce que je disais précédemment, en comparaison internationale, on regarde en général plutôt les 55/64 ans. On voit en France que les taux d'emploi décrochent à 60 ans ; de 55 et 59 ans, on a encore des taux d'emploi qui restent élevés. On est ici à un colloque du COR, on regarde les fins de carrière, on peut les commencer à 45 ans, mais je pense, je le répète, que c'est moins une question de frontière qu'une analyse des trajectoires dans leur globalité dont nous avons besoin.

Il faut regarder les parcours. Il faut regarder ce qui augmente la probabilité qu'une fin de carrière se fasse dans l'inactivité. Mais en comparaison internationale, quand on s'intéresse à l'emploi des seniors, il faut des conventions et en général, on regarde les et 55/64 ans.

De la salle

Tenez-vous compte dans l'emploi des seniors, notamment ceux qui sont à temps partiel, de ceux qui créent des microentreprises ? Est-ce qu'ils sont comptés dans vos statistiques ?

Selma MAHFOUZ

Oui, on est sur des données d'enquête emploi. Si des gens sont en emploi au sens du BIT, c'est-à-dire qu'ils travaillent un minimum d'heures, etc., ils sont comptés. Ce n'est pas que de l'emploi salarié.

De la salle

Il serait intéressant de voir, pour les plus de 60 ans, le rapport entre le travail effectif et la durée d'activité déjà passée. C'est-à-dire la relation entre le travail et le nombre de trimestres déjà obtenus.

Selma MAHFOUZ

Il y a énormément de travaux du COR et d'enquêtes aussi sur les choix de départ à la retraite. On regarde le taux d'emploi, donc une partie de ces seniors qui ne sont plus en emploi peuvent être au chômage, mais une grande partie est à la retraite après 60 ans. A partir du moment où les gens sont éligibles à la retraite, le premier critère de départ est quand même le fait d'avoir sa retraite à taux plein. Avant d'avoir droit à une retraite, on pourrait regarder. Je n'ai pas connaissance de travaux qui regardent la probabilité d'être en emploi avant l'âge légal de la retraite, en fonction du nombre de trimestres cotisés, quand on est au chômage dans certains cas avant l'âge légal de la retraite.

Après, on cotise aussi quand on est au chômage dans certains cas, je ne sais pas si votre question est de dire : est-ce que les gens restent en emploi pour continuer à accumuler des trimestres ? Probablement. Mais comme vous le savez aussi, nous pouvons cumuler des trimestres sans être en emploi. La probabilité d'être inactif, à la retraite est très fortement liée aux droits accumulés.

Pierre-Louis BRAS

Il me semble qu'en France il y a toujours une concentration des âges de départ autour du taux plein, qui semble être une norme sociale et qui l'emporte sur les arbitrages économiques des personnes partant à la retraite. C'est peut-être aussi lié au fait que les incitations à la

prolongation d'activité s'articulent sur un système qui est a priori plus généreux, me semble-t-il qu'en Allemagne.

Axel BÖRSCH-SUPAN (*traduit*)

Vous avez raison. Le système français est plus neutre sur le plan actuariel qu'en Allemagne. Je crois que nos réformes sont intervenues pratiquement en même temps qu'en France. En France, vous avez un système à couches multiples : il y a des mesures incitatives dans une direction mais d'autres mesures désincitatives.

Comment se fait-il que le taux de participation au marché de l'emploi en France ne se soit pas rapproché de l'Allemagne ou de la Suède ? Parce qu'en France, il est possible de partir à la retraite assez tôt. Ceci va sûrement changer parce que les cohortes plus jeunes commencent à travailler plus tard. Il est évident qu'il va y avoir un continuum dans ce sens, mais évidemment vous êtes les spécialistes pour la France, je m'exprime donc avec la prudence qui s'impose.

Marie-Claire CARRÈRE-GÉE

Est-ce qu'il n'y a pas eu aussi un effet « réunification de l'Allemagne » ? Dans la plupart des analyses économiques et sociales sur l'Allemagne, la réunification est un fait traité de manière mineure, qu'on oublie presque toujours. Merci.

Axel BÖRSCH-SUPAN (*traduit*)

En tant qu'Allemands, nous n'oublierons jamais la réunification. Les Allemands de l'Est ont travaillé beaucoup plus longtemps et beaucoup plus de femmes participaient au marché du travail. L'Allemagne de l'Est était plus un modèle qu'un problème en matière d'emploi. Evidemment, tout ça a changé : maintenant, il y a un taux de chômage très élevé pour les jeunes par exemple et je pense qu'il y a de grandes incertitudes pour l'avenir.

Anne-Marie GUILLEMARD

J'ai été très sensible au plaidoyer sur la réforme des retraites et son efficacité en Allemagne, mais j'aimerais vous demander si on peut l'étendre à des contextes tout à fait différents, comme celui de la France ? Je comprends les enseignements que vous tirez des effets positifs de la réforme des retraites en Allemagne mais vous n'avez pas mentionné la situation du marché du travail et les tensions très différentes d'un pays à l'autre, liées à la démographie de chacun de nos pays. En particulier, la faible natalité en Allemagne fait que vous avez des pénuries de main-d'œuvre importantes et que c'est très différent dans le cas français. Votre réforme des retraites qui laisse la possibilité — qui contraint d'une certaine façon — de choisir de se maintenir sur l'emploi plus longtemps, relève du fait qu'on a le choix : les opportunités d'emploi même à un âge avancé sont réelles en Allemagne, en liaison avec les pénuries de main-d'œuvre ; la situation en France est tout autre. Nous avons reculé l'âge de la

retraite, mais pour autant, nous avons un gap important entre l'âge effectif de sortie du marché du travail et l'âge de liquidation de la retraite. Précisément, parce que le marché du travail est très différent et qu'il n'est pas porteur, en n'offrant pas autant de possibilités d'emploi.

Pierre-Louis BRAS

Merci. Je pense que vous introduisez l'exposé que fera Monsieur Pietro Garibaldi, qui montrera comment les réformes peuvent avoir des impacts différents sur l'emploi des différentes classes d'âge, selon le contexte du marché du travail. Je passe la parole à Axel, je n'ai pas entendu dans son discours qu'il nous proposait de faire ce qui s'est passé en Allemagne. Il nous a décrit ce qui s'est passé en Allemagne, il n'y avait pas de côté prescriptif dans son intervention.

Axel BÖRSCH-SUPAN (traduit)

Je serai très bref dans ma réponse. J'ai évité toute recommandation pour la France ; surtout s'il y a des micros dans la salle, je m'abstiens de toute recommandation (rires). Vous avez raison, c'est vrai que la démographie est totalement différente, la longévité est différente, elle est beaucoup plus longue en France qu'en Allemagne, pour toutes sortes de raisons, alors que le régime de pension n'est pas tellement différent. Je pense que le marché de l'emploi fonctionne à peu près de la même manière en Allemagne et en France. Je pense qu'il faut faire œuvre de pédagogie : nous avons des agences où lorsqu'on a mon âge, on peut demander ce qu'il convient de faire et on vous explique tout ça dans les détails. Les travailleurs en Allemagne sont très bien informés quant au fonctionnement du système. Pourquoi ? Parce qu'on leur explique ce qui se passe. Je préférerais qu'on ne le leur explique pas, car dans ce cas-là ils travailleraient peut-être plus longtemps.

L'Allemagne dépense beaucoup d'argent lorsqu'il s'agit d'expliquer le système, mais après tout, c'est de l'argent bien dépensé, parce que ça ajoute à la confiance que les travailleurs peuvent avoir dans notre système de retraite. C'était ça qui était important, il fallait réinstaurer de la confiance et je pense qu'aujourd'hui c'est chose faite le cas.

De la salle

J'ai deux questions à poser.

La première par rapport au travail des femmes. Est-ce qu'en Allemagne il y a un système de réversion comme il existe en France ? C'est un des facteurs qui peuvent aider ou en tout cas, influencer sur les décisions des femmes de travailler plus longtemps ou pas.

Le deuxième point : en Allemagne il y a une espérance de vie en bonne santé qui est plutôt bonne, mais par contre, l'espérance de vie n'est pas bonne. Nous avons une particularité, nous avons une population qui ne vieillit pas toujours en bonne santé, mais qui vieillit plus longtemps. Je serais intéressé de savoir quelle est votre analyse par rapport aux différences entre les deux pays sur ces deux points précis.

Axel BÖRSCH-SUPAN (traduit)

Je commencerai par votre dernière question. La différence entre l'espérance de vie entre l'Allemagne et la France est d'un an et demi ; aux Etats-Unis, c'est quatre ans, voilà une énorme différence. Sur l'espérance de vie en bonne santé, c'est l'inverse de ce que vous dites qu'il se passe : la différence est un peu plus grande. Les Français sont un peu plus en bonne santé à un âge élevé. C'est peut-être dû au système de santé un peu complexe de l'Allemagne, mais ce ne sont que des hypothèses/spéculation. Le problème de retraite en France est plus important en France, parce qu'évidemment la longévité ça implique plus d'années de service des pensions, d'autant plus qu'elle c'est combiné à un âge de retraite qui intervient plus tôt.

Vous me posez la question de la réversion. Il y a une pension de réversion, sous limitation de ressources, en Allemagne. Son existence peut être un frein au travail des femmes âgées parce que ça va avoir une incidence sur leurs revenus.

Les femmes qui ont un faible revenu sont plus susceptibles de s'arrêter de travailler, parce que les taux de réversion sont plus élevés. Les femmes à plus haut revenu continueront à travailler, et n'auront pas cette réversion- car elles dépassent la condition de ressources. Vous voyez que c'est une construction complexe et je pense que de toute évidence ça nécessite une réforme.

De la salle

J'avais une question par rapport aux conditions de travail des seniors les plus âgés. Madame Mahfouz a montré qu'en France finalement ces dernières années, les écarts de condition de travail entre les plus jeunes et les plus âgés, tendaient à se réduire. Les personnes âgées sont soumises à des conditions de travail plus pénible à la fois sur le plan physique et sur le plan psychologique, éthique. Je voulais savoir un petit peu ce qu'il en était en Allemagne, parce que, vous, Monsieur, vous n'avez parlé que du taux d'emploi des hommes et des femmes âgés par rapport au système de retraite. Finalement, nous ne voyons pas dans quelles conditions travaillent les plus âgés, s'ils ont de la peine à se maintenir au travail ou pas ?

Axel BÖRSCH-SUPAN (traduit)

Actuellement, la plupart des emplois actuels ne sont pas très pénibles physiquement. C'est très difficile de trouver une définition. Il est évident qu'il y a certainement une graduation, mais le nombre d'emplois vraiment pénibles, qui nécessitent une force physique, se réduit peut-être à 10 %. En France, il y a beaucoup plus de robotiques, c'est un pays où l'automatisation a beaucoup avancé, donc la pénibilité est encore plus faible en France qu'en Allemagne.

Sur le plan psychologique, c'est un concept très difficile. C'est difficile de mesurer le stress sur son poste de travail. Je crois qu'il est difficile de trouver des mesures objectives.

Les conditions de travail semblent avoir été améliorées globalement ces dernières années, mais est-ce que c'est compensé par un plus grand stress psychologique ? C'est une question à laquelle nous n'avons pas encore de réponse. Est-ce que les personnes plus âgées sont plus à même de gérer le stress ? C'est une autre question qu'il convient de se poser.

Lorsque je regarde des micro-données, elles montrent que les personnes plus âgées sont plus à même de faire face à ces problèmes psychologiques ou à ce stress. Lorsque vous regardez la productivité des travailleurs par tranche d'âge, on observe que ces profils sont pratiquement plats. C'est très difficile de dire qu'il y a un déséquilibre entre les personnes âgées et les personnes plus jeunes.

Pierre-Louis BRAS

Cet après-midi, nous aurons un exposé qui vient d'Eurofound, un organisme qui fait des études sur les conditions de travail au niveau européen. Merci à tous pour cette série de questions/réponses.

Après l'exposé sur l'Allemagne, nous allons passer à un exposé consacré à un autre pays, ça illustrera combien les réformes de retraite s'inscrivent dans des contextes différents. Les résultats ne dépendent pas simplement de la réforme en soi, mais aussi du contexte. Je passe la parole à Pietro Garibaldi.

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

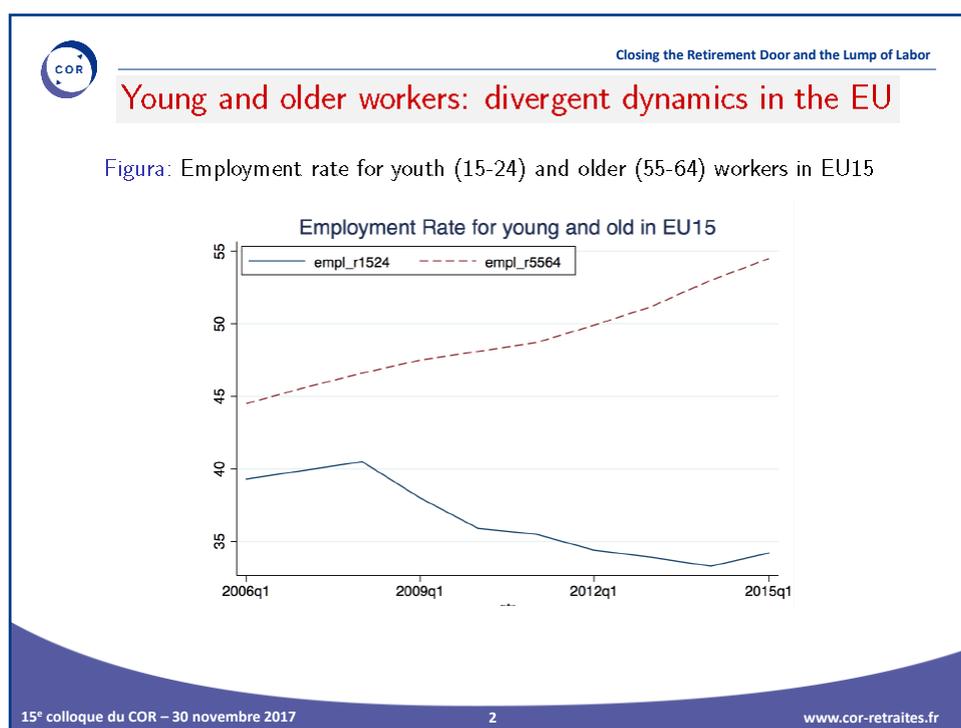
Pietro Garibaldi

Professeur à l'université de Turin

Intervention traduite

Bonjour et merci beaucoup de m'avoir invité. Je suis très heureux d'être ici. C'est un grand honneur d'avoir la possibilité de parler et de discuter au cœur de Paris de ces questions importantes. La présentation que je vais faire est assez proche de ce qu'Axel et Selma ont dit, la question étant : que se passe-t-il sur le spectre de l'emploi par âge ? Nous allons commencer avec une image simple de l'Union européenne.

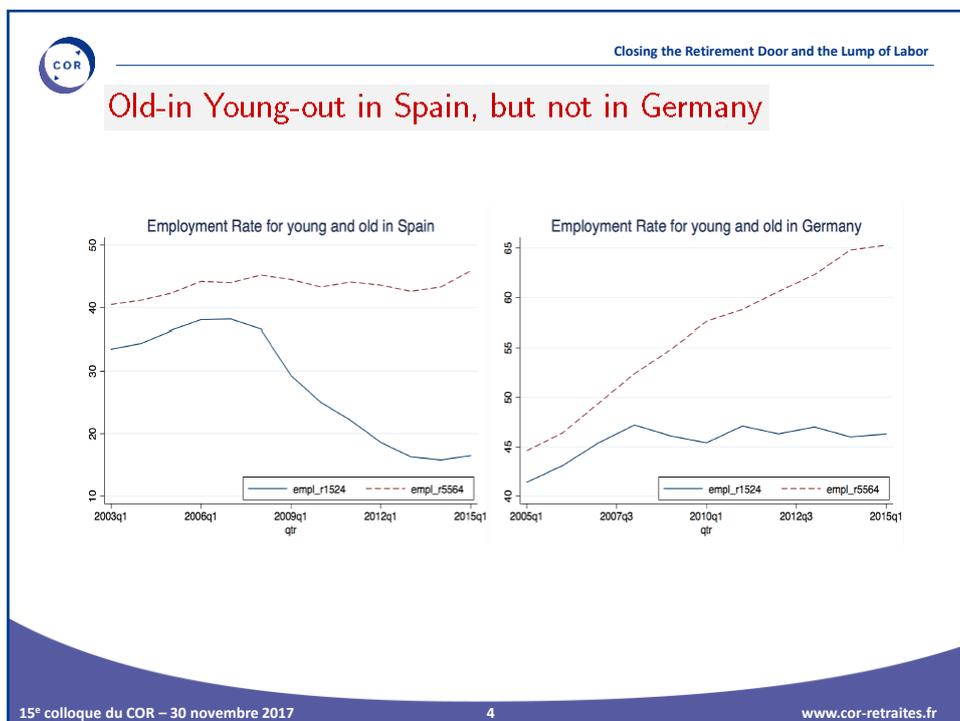
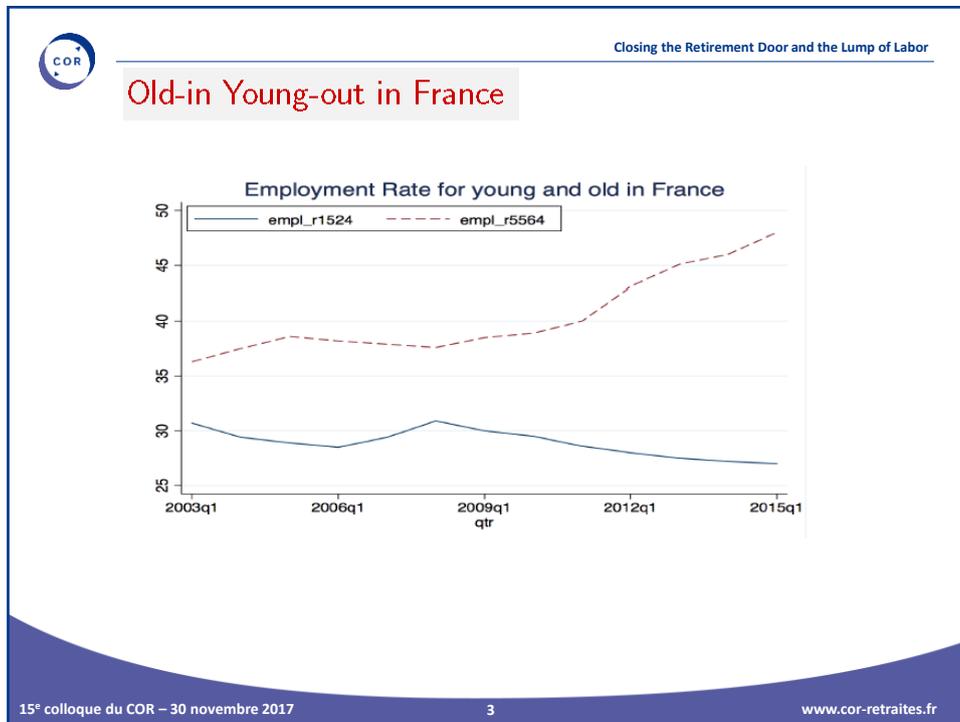
Voyons les taux d'emploi pour différents groupes d'âge en Europe : la ligne rouge, ce sont les seniors de 55-64 ans, la ligne bleue, ce sont les jeunes de 15-24 ans.



Vous voyez qu'il y a une dynamique tout à fait claire, une croissance générale du taux d'emploi des seniors qui est cohérente avec ce que nous avons entendu lors des deux premières présentations, donc vous n'êtes pas surpris. Ce qui se passe dans l'autre partie de ce spectre est étonnant : depuis la grande récession de 2007 à 2009, le taux d'emploi des jeunes a diminué.

C'est une dynamique que je définirai comme : *old in young out*, c'est-à-dire les seniors demeurent en emploi et les jeunes n'ont pas d'accès au marché du travail. Par exemple, je vous donne la situation dans quelques pays.

La situation de la France n'est pas bien différente de celle de l'Europe. Vous avez les taux de l'emploi des seniors qui augmentent et qui se trouvent entre 45 et 50 % de la population de cette classe d'âge, alors que le taux d'emploi des jeunes est plus faible qu'il ne l'était il y a 7 à 8 ans.

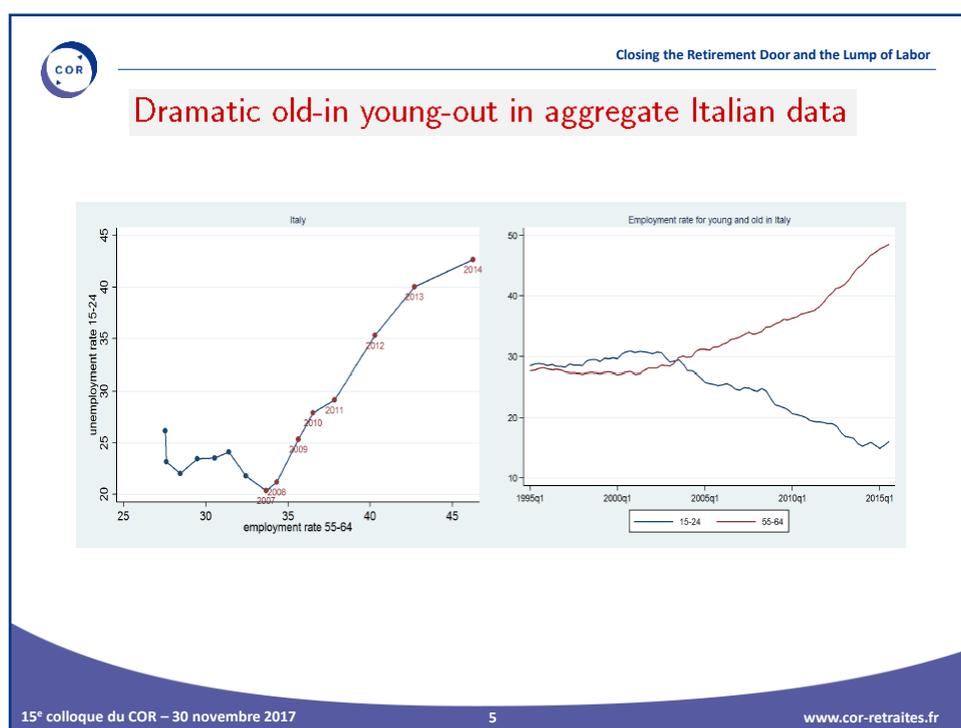


C'est la même chose en Espagne où il y a une chute considérable de l'emploi des jeunes et une augmentation modérée de l'emploi des seniors.

Ce que l'Allemagne a réussi à faire — et je regardais les chiffres qu'Axel nous montrait ce matin — c'est converger vers le Danemark. L'emploi des jeunes y est plus ou moins le même. Ceci est confirmé par ces courbes. Il y a une augmentation considérable des seniors en emploi en Allemagne et le taux d'emploi des jeunes reste plus ou moins constant.

Vous savez qu'il y a eu une augmentation du chômage des jeunes en Europe ; en Allemagne et en Autriche, c'est 10 %. Cette dynamique des seniors *in* et des jeunes *out* est vraie dans la plupart des pays, mais pas tous et le fait que l'Allemagne ait réussi montre que ce n'est pas quelque chose de systématique.

Parlons maintenant de l'Italie où la situation est la plus « problématique ».

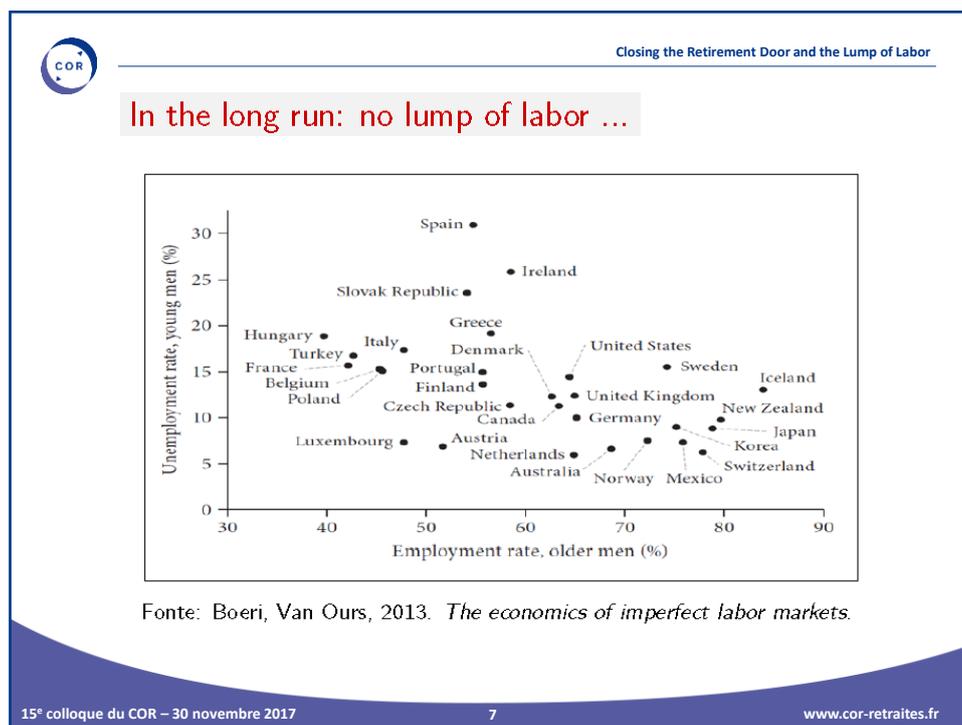


Si vous regardez les chiffres à votre droite, vous voyez qu'en 2005, les taux d'emploi étaient similaires dans les deux groupes d'âge, autour de 30 %. Ensuite, il y a eu une grande divergence en Italie et, aujourd'hui, le taux d'emploi des seniors est proche de 50 % alors que celui des jeunes est autour de 15 % - avec un chômage en augmentation.

De nombreux phénomènes sont en jeu et expliquent certaines de ces données, en particulier « les effets de cohorte ». Avec le temps, les personnes dans les groupes d'âge plus âgés sont remplacées par des cohortes de personnes davantage actives, les femmes par exemple. Cela a tendance à faire augmenter le taux d'emploi des plus âgés, au-delà du fait qu'il y a peut-être un changement lié au système de retraite du fait des réformes qui tendent à décaler les âges de départ et, par conséquent, à augmenter un peu plus l'emploi des seniors que l'emploi des autres groupes d'âge. Surtout en Europe du Sud, avec la grande récession et la structure duale du marché du travail, le chômage des jeunes est plus élevé. Ces générations paient la facture de la grande récession.

Il est clair que quand nous mettons en relation l'emploi des seniors et le chômage des jeunes, nous laissons entendre quelque chose qui s'appelle dans la littérature économique *lump of*

labour, l'emploi en quantité fixe. Sans l'hypothèse où il y aurait un nombre d'emplois fixe dans l'économie, si le chômage augmente pour un groupe d'âge, il diminue pour l'autre. Lorsque la France a introduit la semaine de 35 heures, il y a eu une discussion semblable sur le partage de l'emploi, comme s'il y avait un nombre d'emplois fixe, or je pense que, dans le long terme, tous les économistes semblent s'accorder sur le fait qu'il n'y a pas une quantité fixe de l'emploi. Par exemple, si vous regardez en comparaison internationale, il n'y a pas de lien entre le taux d'emploi des seniors et le taux de chômage. Dans le très long terme, le chômage n'est pas une fatalité et le nombre d'emplois est clairement endogène.



Dans le reste de ma présentation, je vais avoir une perspective de très court terme, en particulier depuis la récession de 2008. Je vous emmène en Italie. Supposons qu'on se trouve au milieu d'une récession et que le marché du travail est caractérisé par une législation de protection de l'emploi très forte, surtout pour les seniors ; il est très difficile de les licencier. Il y a cette situation de récession – qui grève les créations d'emploi – et supposons que dans un contexte très rapide – la rapidité est très importante, j'y reviendrai – vous augmentez considérablement les âges de la retraite – et partant le nombre de seniors qui restent en emploi –, qu'est-ce qu'il se passerait ? C'est la question que nous posons.

Si vous êtes économiste, vous savez que ça dépend de la complémentarité entre l'emploi des seniors et l'emploi des jeunes. Si on augmente l'emploi des seniors et qu'on réduit celui des jeunes, il pourrait y avoir un problème d'adaptation technologique mais afin d'absorber cette augmentation soudaine de l'emploi des seniors, vous avez besoin de deux ajustements, du niveau d'investissement et des niveaux de salaires, qui sont réalisables sur le long terme mais moins sur le court terme.

Dans ce contexte où vous avez une augmentation soudaine de l'âge de la retraite et que vous êtes en récession, dans le court terme, les salaires ne s'ajustent pas et les investissements ne

peuvent pas être réactifs. Il est possible, mais pas nécessaire, que l'augmentation du nombre de seniors en emploi puisse alors mener vers une chute de l'emploi des jeunes.

Maintenant, revenons en Italie au mois de novembre 2011. Il y a eu une crise financière majeure. L'Italie avait l'une des plus grandes dettes dans le monde et il y avait une pression énorme des investisseurs internationaux, y compris des Européens. L'écart de taux d'intérêt entre la dette allemande et italienne était de 500 points de base. Tous les jours, l'Italie et l'Europe entière suivaient la dette italienne car elle mettait en danger l'euro.

C'était donc en novembre 2011 et Berlusconi était au pouvoir. Afin de sauver l'euro, au milieu de cette crise financière, ce dernier a été forcé de donner sa démission. Mario Monti, qui n'était pas un politique mais un économiste, a été nommé Premier ministre. Il a mis en place un gouvernement de techniciens. Elsa Fornero, grande universitaire de Turin comme moi, a été nommée ministre du Travail. En deux semaines à peine, ils ont approuvé avec une grande majorité des réformes très importantes – des impôts, des retraites, etc. - qu'on a appelé « Sauver l'Italie ». Ça s'est fait en deux semaines : c'était plutôt inattendu et un peu brutal.

En Allemagne, nous avons vu que les réformes qui ont retardé l'âge de la retraite et presque supprimé la retraite anticipée ont été graduelles ; en Italie ça a été soudain et très rapide.

C'était vraiment très, très rapide : petit rappel des réformes des retraites en Italie.

En 1995, l'Italie a instauré un régime de comptes notionnels avec un âge d'ouverture des droits à 57 ans et il n'existe plus de notion de pension complète puisque les pensions sont modulées selon un barème croissant avec l'âge de liquidation, qui dépend notamment de l'espérance de vie à cet âge de la génération de l'assuré. La période d'acquisition des droits à la retraite était limitée à l'atteinte de l'âge de 65 ans.

Il était toutefois impossible de partir à la retraite avant 65 ans si le montant de la pension n'atteignait pas un montant équivalent à 1,2 fois le minimum vieillesse (« *assegno sociale* »). Des projets de suppression de la possibilité de partir dès 57 ans à la retraite dans le nouveau régime, en le portant à 65 ans, ont été discutés, notamment au milieu des années 2000, sans modifications finales.

Toutefois, le choix de transition effectué (sur une très longue période puisque seul les nouveaux entrants sur le marché du travail ne relèvent que du nouveau système) impliquait que le nouveau système ne s'appliquait que pour une part très marginale aux pensions des liquidants.

Dans l'ancien régime de retraite italien, avant les réformes des années 1990 et 2000, l'âge d'ouverture des droits était de 60 ans pour les hommes et de 55 ans pour les femmes. La pension était fonction de la durée de contribution (2% du salaire de référence par année validée) qui ne pouvait excéder 40 ans : la pension complète n'était donc pas fonction d'un âge mais d'une durée de contribution. Cependant, il existait un système de départ en retraite anticipée (dite « pension d'ancienneté »), accessible sans condition d'âge dès 35 ans de contribution et obéissant aux mêmes règles de calcul que la pension vieillesse.

Plusieurs réformes ont eu pour conséquence de relever l'âge d'ouverture des droits dans l'ancien système, notamment pour les hommes, en 2007, ce qui a eu pour effet de supprimer à

terme la pension d'ancienneté, en faisant progressivement évoluer les conditions requises pour bénéficier de ce type de pension vers celles de la pension vieillesse. Le bénéfice de la pension d'ancienneté était ainsi conditionné à un critère « âge de liquidation + durée de contribution » minimum, correspondant à 97 en 2013 (départ à 61 ans avec 36 ans de contribution, à 62 ans avec 35 ans de contribution, à 63 ans avec 34 ans de contribution, etc.). Le départ sans condition d'âge dans l'ancien système devait être soumis à une durée de contribution de 40 ans en 2013.

Mais tout a changé en 2011 : dès le 1er janvier 2012, tous ceux qui relevaient de l'ancien système ont été « basculé » dans le nouveau système avec une durée de contribution nécessaire pour une retraite anticipée portée à 42 ans pour les hommes (un peu moins pour les femmes) et évoluant comme l'espérance de vie à 65 ans. Et pour les carrières n'atteignant pas cette durée, l'âge de départ à la retraite a été reporté à plus de 66 ans, cet âge évoluant également comme l'espérance de vie à 65 ans.

Pour les personnes comme moi, rentrées sur le marché du travail après 1996, nous étions déjà dans le nouveau système : cette réforme n'entraînait donc pas une grande différence pour ma génération, mais c'était un énorme changement pour les personnes qui étaient âgées de 50 ans ou de 60 ans et qui devaient partir à la retraite selon les règles antérieures. Les gens se sont retrouvés « bloqué ».

Qu'est-ce que nous voulons dire par « bloqué » — *locked in* ? Il s'agit de seniors qui devaient partir à la retraite en 2012-2013-2014 et qui, à la lumière des changements de la réforme, ont dû rester dans l'entreprise pendant un, deux, trois, quatre voire même cinq ans de plus en emploi. Ces personnes ont été « bloquées » sur le marché du travail, sans pouvoir partir à la retraite. Ces seniors n'ont donc pas eu le choix. Et les entreprises ne pouvaient les licencier, parce qu'ils avaient des protections très fortes. Tout le monde était donc *locked in* ...

Avec Tito Boeri, nous avons travaillé sur un échantillon d'entreprises ayant plus de quinze employés. Nous avons suivi les emplois de différents groupes d'âge sur une période de sept ans.

Nous prenons ces entreprises à partir de quinze employés car la protection de l'emploi y est plus forte en Italie. Pour chaque entreprise, nous savons exactement combien d'employés sont bloqués, et pendant combien d'années, par la réforme de 2011.

Nous allons voir ce qu'il s'est passé sur le taux d'emploi, à travers la répartition par âge dans ces entreprises : concrètement, elles ont ajusté l'emploi sur les populations les plus jeunes pour répondre à ce choc.

Beaucoup d'entreprises de l'échantillon ont été affectées par la réforme : 8 000 entreprises ont eu des employés seniors « bloqués » pour plus de 3 ans ; 25 000 ont eu des employés seniors bloqués pour 1 an. Dans ces entreprises, quelle part de la baisse d'emplois des jeunes serait dus à ce *locked-in* ? De l'ordre de 60 %. D'un point de vue économétrique, on peut dire que 60 % de la chute de l'emploi des jeunes au sein des entreprises étudiées serait due à ce choc de politique de maintien des seniors en emploi. C'est un résultat très fort pour un économiste : on est bien au-delà de l'épaisseur du trait !

Ceci m'amène à ma conclusion. Il ne faut pas penser que ces réformes n'auraient pas dû être faites. C'est un point très important, l'Italie se trouvait au milieu d'une crise économique, et quelque chose devait être fait, en particulier dans le domaine des retraites. La retraite anticipée était probablement trop généreuse étant donné les conditions financières en Italie. La réforme a été très efficace. Ça a été très dur bien évidemment, car la réforme a été mise en œuvre en quelques mois.

Maintenant, on peut dire que lorsqu'on a des politiques très dures dans une période très courte, on n'a peut-être pas le temps de se rendre compte de l'impact potentiel à travers l'ensemble de l'économie. Cet effet sur l'emploi des jeunes est un effet à court terme, ça ne veut pas dire que cet effet perdurera à long terme. Mais ce qui est très frappant, c'est le manque de planification à long terme telle que nous l'avons vue en Allemagne. L'Italie a réagi de façon très forte, étant donné la situation et le contexte, mais il y a eu des dégâts collatéraux. Il y a bien d'autres éléments qui ont pu avoir une incidence, mais il semble difficile de discuter des âges de la retraite et de l'emploi des seniors en Italie sans prendre en compte la situation de l'emploi des jeunes à court terme. Je vous remercie.

Pierre-Louis BRAS

On va reporter les questions à la fin de la session, après le dernier exposé. Cette étude est extrêmement puissante par les données qu'elle a pu mobiliser à partir d'une expérience naturelle qui montre une cannibalisation des emplois des jeunes par les emplois des personnes âgées. Je voulais signaler qu'il y a eu une lettre du COR consacrée aux effets d'un éventuel report de l'âge de la retraite en France, avec les mêmes conclusions, à partir de modèles complètement différents.

Il n'y a pas à long terme de concurrence entre l'emploi des jeunes et des seniors, l'emploi n'est pas à long terme un gâteau que l'on partage, il s'ajuste aux conditions économiques. Mais l'étude réalisée par la direction générale du Trésor montrait à court terme dans le cas d'un report de l'âge, un effet significatif sur le chômage général en France, lié notamment au temps d'ajustement des salaires par rapport à l'augmentation de l'offre de travail induite par le report de l'âge.

Je passe la parole à Marie-Claire Carrère-Gée qui va aborder cette question à partir d'une autre perspective : la révolution technologique et l'emploi des seniors.

Commentaires à l'aune des travaux du Conseil d'orientation pour l'emploi : révolution technologique et emploi des seniors

Marie-Claire Carrère-Gée

Présidente du Conseil d'orientation pour l'emploi

Merci beaucoup, Pierre-Louis, pour cette invitation. Effectivement, comme tu l'as rappelé au début de ce colloque, lorsque le Conseil d'orientation pour l'emploi a été créé, en 2006, c'était par référence au COR, le Conseil d'orientation des retraites. Cette instance existait déjà depuis cinq ans et avait déjà fait ses preuves. La question de l'emploi présente des similarités avec celle des retraites, c'est-à-dire qu'il n'y a pas un consensus évident ni sur les diagnostics ni sur les solutions.

L'emploi étant peut-être encore plus compliqué, encore moins paramétrique avec beaucoup plus d'acteurs impliqués dans la gouvernance, il était d'autant plus utile de s'inspirer du COR. Je pense que ce pari a été réussi. C'est réussi parce que ce sont des instances où l'on fait confiance aux acteurs. On discute avec eux et entre nous en grande confiance. Au sein de nos instances, on fait progresser la connaissance collective de chacun des acteurs, on nourrit le débat public et on contribue à la pertinence de la décision publique. Je voulais profiter de ma présence ici, pour rendre hommage à nos inspirateurs, le COR. Et aussi à nos membres qui ne tirent absolument aucun bénéfice à passer des matinées à travailler dans nos Conseils, pour l'intérêt général.

Au COE, nous avons naturellement traité l'emploi des seniors à maintes reprises, par exemple dans notre rapport sur l'accompagnement vers et dans l'emploi, celui sur l'éloignement durable du marché du travail également ou encore dans nos rapports - qui sont, je le crois, des rapports de référence en France, sur les réformes du marché du travail conduites en Europe. Je vous y renvoie. Nous avons d'ailleurs auditionné Pietro Garibaldi dans le cadre de ces travaux.

Je voudrais profiter de cette intervention pour aborder cette question de la révolution technologique et de l'emploi.

Les propos des intervenants précédents l'ont bien montré, toutes les politiques publiques — notamment dans le cadre des réformes des retraites, mais aussi celles du marché du travail — ont bien pris en compte des données structurelles, les évolutions démographiques, les difficultés des systèmes de retraite et l'impact de la crise financière, la nécessité de lutter contre les discriminations. Mais nous n'avons pas encore pris la pleine mesure des conséquences de la révolution technologique qui est à l'œuvre sur l'emploi des seniors, et de la nécessité de faire en sorte que la position des seniors sur le marché du travail soit confortable, à l'heure de cette grande transformation.

Je vais vous présenter brièvement nos travaux qui ont visé à évaluer l'impact de la révolution technologique sur le volume de l'emploi. Chaque révolution technologique, vous le savez aussi bien que moi, s'est accompagnée d'une crainte tout à fait récurrente du chômage technologique. Aujourd'hui, beaucoup estiment que, même si dans le passé, les révolutions technologiques ont toujours *in fine* créent plus d'emplois qu'elles n'en ont détruits, les choses se présenteraient différemment. A la fois parce que la révolution technologique qui est à l'œuvre fait intervenir des technologies très interdépendantes -les progrès dans une technologie se traduisent par des progrès dans une autre technologie- ,et parce que les évolutions sont très rapides, voire exponentielles : vous connaissez la conjecture de Moore, qui n'est pas une règle scientifique, mais qui a été observée, avec une multiplication par deux de la puissance de calcul, de la même puce de silicium tous les deux ans, et ce, à coût constant. On observe des choses un peu exponentielles, et les craintes traditionnelles resurgissent avec encore plus d'ampleur. Quand nous avons commencé à travailler sur cette question, des études avaient été entreprises pour quantifier les possibilités de destruction d'emplois, et les conclusions n'étaient pas du tout homogènes. Ce qui a animé le débat public était uniquement un focus sur les destructions d'emplois, sans considération de l'équilibre destruction/création, pas plus que sur les questions de la localisation de l'emploi ou de la structure de l'emploi.

Comme nous sommes dans un moment de grande incertitude, nous avons multiplié les canaux et les sources d'information. Nous avons organisé beaucoup d'auditions, établi une revue de la littérature économique et nous avons également conduit notre propre étude. C'est de cette étude dont je voulais vous parler aujourd'hui.

Quand nous avons commencé à travailler sur le cas français, deux études étaient, si je puis dire, sur la table, celle du cabinet Roland Berger, qui est une traduction sur données françaises de l'étude de Frey/Osborne. Celle-ci disait que 47 % des emplois -42% dans le cas français - seraient détruits en 15 ans. On avait aussi une étude de deux chercheurs de l'université de Mannheim, pour le compte de l'OCDE qui disaient « ce sera 9 % » : bref, on n'en savait rien.

Nous avons voulu nous baser sur des données individuelles et françaises, l'enquête Conditions de travail dont Selma Mahfouz a parlé. Notre approche méthodologique a été différente de celle des chercheurs Frey et Osborne, en considérant que le progrès technologique ne s'attaque pas à des métiers, mais à des tâches, c'est-à-dire des éléments constitutifs d'un emploi. En effet deux personnes qui exercent sur le papier le même métier ne font pas nécessairement tout à fait la même chose. Raisonner par métiers n'est pas, selon nous, la bonne approche, et nous avons raisonné par tâches. Nous nous sommes basés, également, sur ce que nous disent les scientifiques concernant les tâches qui sont plus ou moins faciles à automatiser aujourd'hui et à horizon de quinze ans.

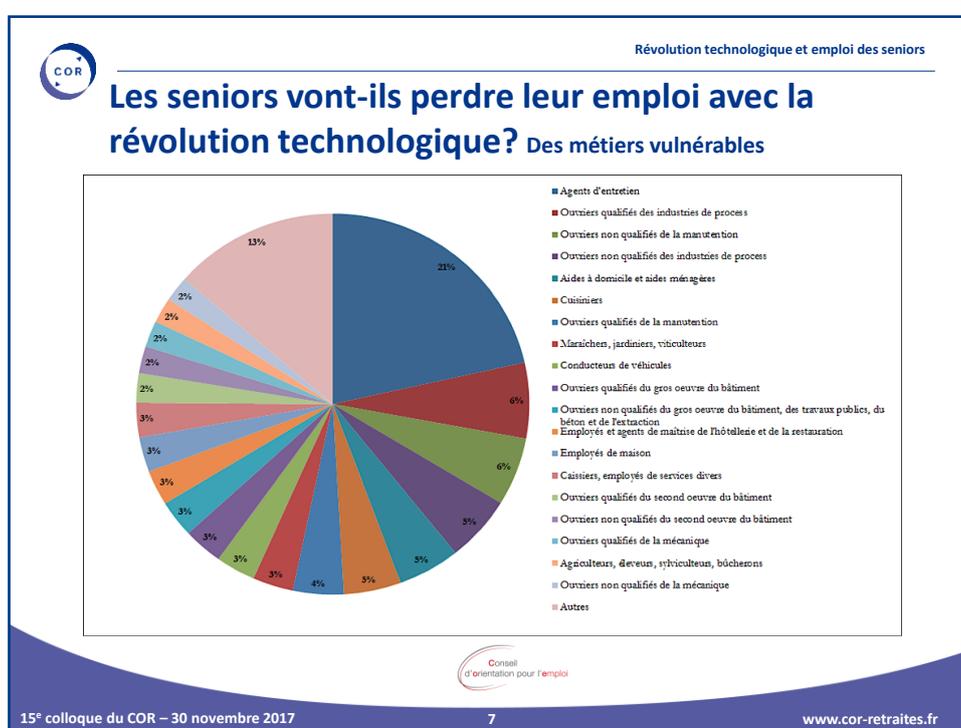
Les scientifiques nous disent : « ce que les machines savent moins bien faire, ce sont, par exemple des tâches qui impliquent de la flexibilité, de l'adaptabilité, une capacité à résoudre des problèmes ». Nous avons ajouté la dimension de la perception pour des métiers manuels très précis.

En étudiant les réponses des salariés à l'enquête conditions de travail, nous avons nous sommes parvenus à deux conclusions importantes. La première est que le nombre d'emplois actuels français qui, par leur contenu, présentent tellement de vulnérabilités que leur existence est menacée dans un contexte d'automatisation, c'est moins de 10 % des emplois actuels.

Nous n'avons pas voulu donner de pourcentage précis, car cela n'aurait pas de sens. Ainsi, on ne sait pas prendre en compte, dans ce type d'étude quantitative, l'acceptabilité sociale et culturelle d'une automatisation. On ne sait pas prendre en compte sa rentabilité. Nous, pas plus que les autres études. C'est pourquoi nous donnons un ordre de grandeur.

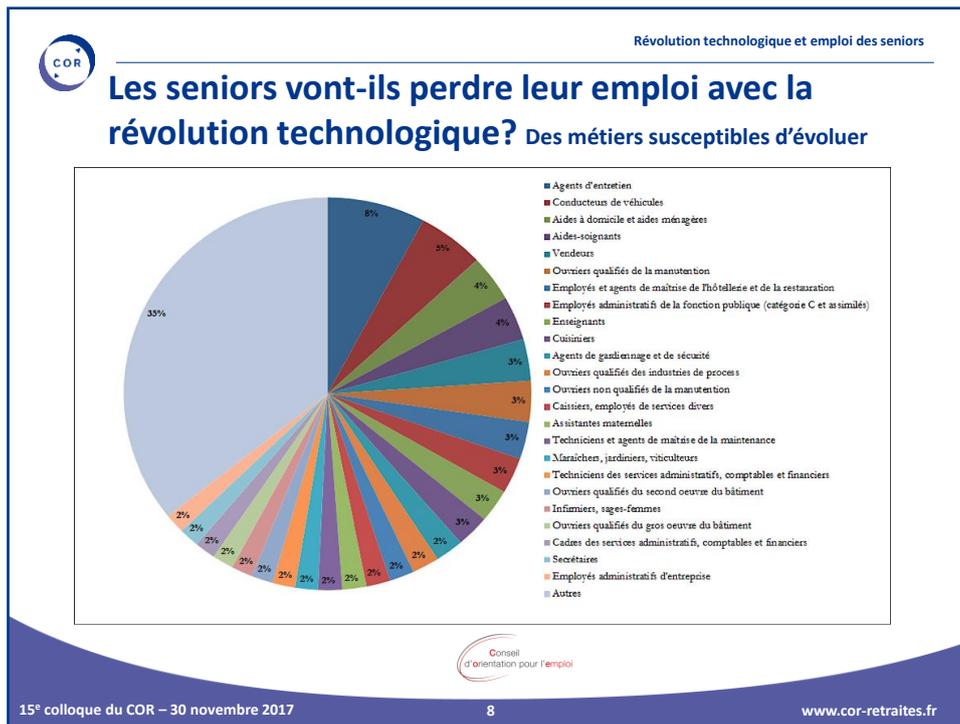
L'autre message, et j'en arrive à la question des seniors, c'est que 50 % des emplois actuels sont susceptibles de connaître, dans leur contenu, une transformation profonde dans les 15 prochaines années.

Au vu de ces résultats, nous nous sommes demandé qui étaient ces personnes et ces emplois :



Dans ces 10 %, on voit que 5 ou 6 professions en représentent la moitié. Ce qui est à retenir, c'est que ce sont essentiellement des emplois peu ou pas qualifiés et des emplois, essentiellement dans l'industrie. Quelques-uns dans les services, mais très peu. Au premier rang : agent d'entretien, ouvriers qualifiés dans des industries de process, ouvriers non qualifiés de la manutention, aide à domicile, aide-ménagères, cuisiniers, restauration.

Mais que constate-t-on quand on regarde de plus près les 50 % de métiers qui sont susceptibles d'évoluer – de se transformer - avec le progrès technologique.



On voit des croisements, ce qui est la meilleure preuve que tout le monde, même avec le même métier, ne fait pas la même chose. On retrouve aussi des agents d'entretien, il y a pas mal de professions communes, mais là c'est plus équilibré entre industrie et services, et il y a quelques professions moyennement ou très qualifiées.

Pour ce colloque, nous avons voulu regarder si les seniors étaient surreprésentés dans les 10 % et dans les 50 %.

Révolution technologique et emploi des seniors

Les seniors vont-ils perdre leur emploi avec la révolution technologique?

- Les seniors sont-ils surreprésentés?

Tranche d'âge	Exposés	Susceptibles d'évoluer	Dans la population	Coefficient de surreprésentation	
				EXPOSES	SUSCEPTIBLES D'EVOLUER
15-30 ans	24,72 %	22,35 %	21,72 %	1,14	1,03
31-54 ans	61,79 %	63,21 %	64,18 %	0,96	0,98
55 ans et plus	13,49 %	14,44 %	14,10 %	0,96	1,02

Conseil d'orientation pour l'emploi

15^e colloque du COR – 30 novembre 2017 9 www.cor-retraites.fr

La bonne nouvelle, pour les emplois exposés, c'est-à-dire les 10 %, c'est qu'on voit que les 55 ans et plus sont très légèrement sous-représentés. Dans les 50 % qui vont connaître une transformation profonde, ils sont très légèrement sous-représentés, mais franchement tout ça correspond à l'épaisseur du trait.

La conclusion est que les seniors ne sont pas plus concernés que la moyenne : ils n'occupent pas, aujourd'hui, des emplois qui seraient beaucoup plus vulnérables que la moyenne ou sujets à de plus grandes transformations que la moyenne.

Si l'on considère les cinq ou six premiers métiers qui étaient très importants en volume dans les emplois exposés, on voit que pour le premier, « agent d'entretien », les jeunes sont surreprésentés plutôt que les seniors. Dans les cinq premiers métiers concernés – dont les plus vulnérables, ouvriers qualifiés dans l'industrie de process, ouvriers non qualifiés de la manutention, ouvriers non qualifiés dans l'industrie de process et aide à domicile aide-ménagères – les seniors sont sous-représentés. Ils sont même largement sous-représentés dans certains d'entre eux.

Est-ce pour autant une bonne nouvelle ? Nous sommes dans un contexte où les risques d'obsolescence des compétences se multiplient. Les seniors peuvent être plus exposés que les autres, non pour des raisons objectives – ils ne sont pas surreprésentés – mais parce que, pour des raisons culturelles notamment, ils sous-estiment eux-mêmes leur capacité d'adaptation dans un tel contexte.

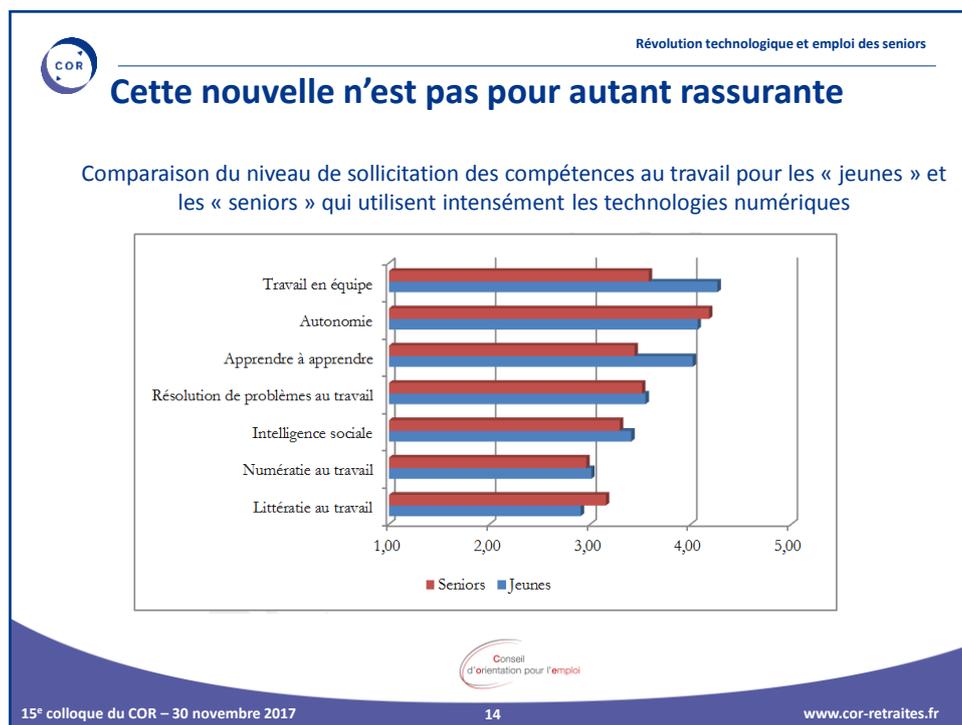
Je n'ai pas trouvé d'étude française, mais nous avons une étude ici du CEVIPOF qui a été faite notamment en Allemagne, en Hongrie, en Finlande –. Le CEVIPOF constate clairement un sentiment d'obsolescence des compétences — et pas une réalité d'obsolescence des compétences - chez les seniors. Ces derniers sont beaucoup plus enclins que les autres à dire : « mes compétences ne sont pas extrêmement adaptées à ce que je fais. En tout cas, probablement qu'à l'avenir elles ne seront plus adaptées ». Il y a cet élément sur lequel je souhaite mettre l'accent parce qu'il est important, c'est la façon dont on se regarde soi-même et dont on regarde ses compétences.

Nous avons récemment adopté un deuxième rapport, sur les compétences. Pour ce rapport, nous avons conduit notre propre étude, sur la base des données PIAAC de l'OCDE. Nous avons identifié certaines compétences et comparé comment ces compétences étaient sollicitées actuellement, pour emplois très « numérisés » et des emplois où on n'utilise pas du tout le numérique.

Nous avons regardé ça, évidemment avec tous les contrôles possibles, par CSP, par emploi, par qualification, etc. La conclusion est vraiment très nette sur toutes les compétences qui sont citées ici, à savoir : autonomie, intelligence sociale, résolution de problèmes au travail, travail en équipe, apprendre à apprendre, littératie au travail et numératie au travail. Pour tous les actifs, seniors ou pas, il y a un écart de sollicitation important, voire gigantesque, entre un emploi dans un environnement très numérique et pas numérique. Vous voyez des écarts de sollicitations massifs en termes de numératie au travail.

On continue à dire que l'illettrisme numérique est un problème sérieux – et il est très sérieux — j'y reviendrai. Mais on prend ici la mesure du fait que, non seulement il ne faut pas oublier

les questions de numératie, mais que c'est même cette compétence qui à l' écart de sollicitation le plus important entre un univers numérisé et non numérisé.

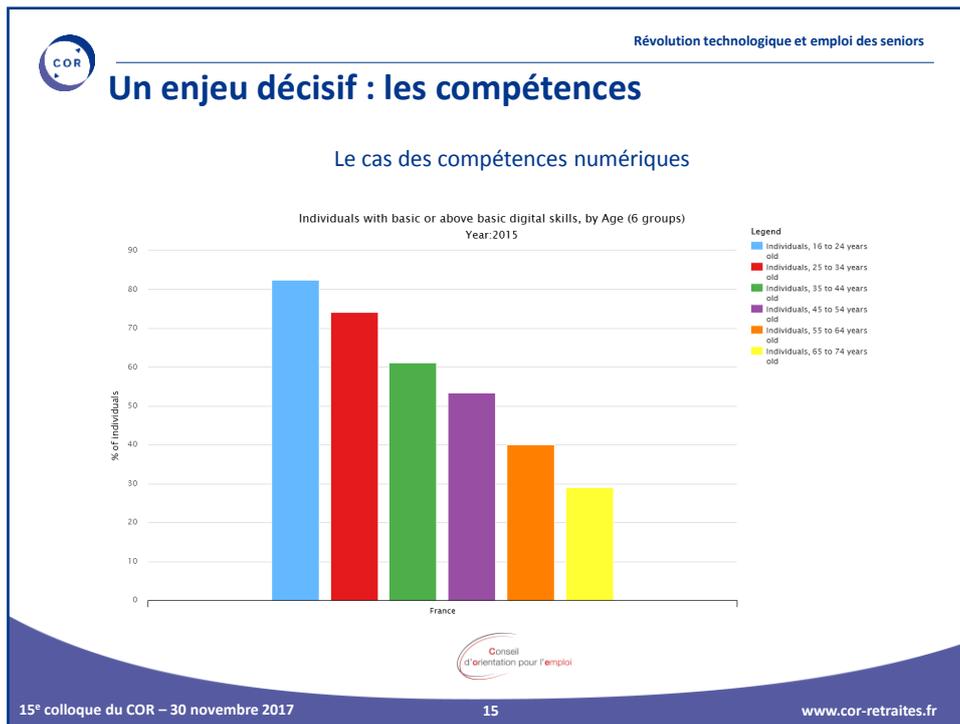


Vous voyez que les écarts les plus forts sont : littératie, numératie et intelligence sociale. Il y a des écarts énormes qui vont devoir être comblés rapidement. Quand on regarde en fonction des âges, on voit bien que l'écart de sollicitation concerne tout le monde, mais aussi que ce ne sont pas tout à fait les mêmes compétences qui sont encore plus demandées aux jeunes ou aux seniors. Pour les jeunes, ce sont plutôt toutes les compétences sociales - travail en équipe par exemple-, qui sont plus sollicitées dans un environnement numérisé, etc. Pour les seniors, l'écart de sollicitation le plus important concerne la numératie et la littératie.

Nous avons enfin regardé si les seniors disposaient des compétences attendues demain, en tout cas pour les compétences numériques, la numératie et la littératie numérique, car il n'existe pas de mesure statistique de la maîtrise des compétences sociales.

Concernant les compétences numériques, pour toute la population française en emploi ou non, on sait que 8 % des Français n'ont aucune compétence numérique et 27 % ont seulement des compétences numériques de base.

Ce graphique représente le pourcentage de la population qui a plus que les compétences basiques.



On est à 82 % pour les 16/24 ans, mais ensuite ça diminue vite, pour les 55/64, c'est 40 %, pour les 65/74 ans, c'est 29 %. Il y a un gros écart à combler.

En ce qui concerne les compétences cognitives, vous savez tous que la France est mal classée en numératie et littératie par les classements de l'OCDE. Seules les compétences des personnes en emploi sont mesurées dans PIAAC : les pourcentages seraient probablement plus élevés encore si on considérait également les demandeurs d'emploi.

Révolution technologique et emploi des seniors

Un enjeu décisif : les compétences

Le cas des compétences cognitives

Coefficients de surreprésentation par classe d'âge

Personnes...	Jeunes (16 à 25 ans)	Âges intermédiaires (26 à 55 ans)	Seniors (56 à 65 ans)
Susceptibles d'être en difficulté	0,78	0,94	1,58
Pouvant progresser pour disposer de meilleurs atouts	0,99	0,97	1,18

Répartition par classe d'âge (en milliers)

Personnes...	Jeunes (16 à 25 ans)	Âges intermédiaires (26 à 55 ans)	Seniors (56 à 65 ans)
Susceptibles d'être en difficulté	277	2 369	639
Pouvant progresser pour disposer de meilleurs atouts	811	5 655	1 100

Conseil d'orientation pour l'emploi

15^e colloque du COR – 30 novembre 2017 16 www.cor-retraites.fr

On a 13 % des personnes en emploi qui ont des compétences en littératie et en numératie insuffisantes. Et 30 % qui pourraient progresser si l'on considère comme niveau de référence le niveau de compétences, qui est aujourd'hui utilisé par des gens qui se servent de l'ordinateur dans leur travail.

Malheureusement, les seniors sont très surreprésentés ici. Vous voyez la colonne de droite consacrée aux seniors : le coefficient de représentation est de 1,58, dans la catégorie des personnes susceptibles d'être en difficulté, c'est-à-dire celles qui n'ont pas le niveau de base. Ils sont un peu moins surreprésentés, mais sur représentés tout de même, dans la catégorie des personnes qui pourraient progresser pour avoir de meilleurs atouts. On a un gros *gap*. Encore une fois, il s'agit de personnes en emploi, nous n'avons pas pris en compte les demandeurs d'emploi.

La conclusion est nette : il n'existe pas de surreprésentation seniors dans les emplois vulnérables face à l'automatisation, mais la surreprésentation des seniors est très nette en ce qui concerne les carences en compétences de base, susceptibles d'être des attendues pour tous les actifs demain. La question doit être adressée par les politiques publiques à la fois en termes financiers, réglementaires et culturels. Nous avons appelé à un Grenelle des compétences pour faire face à cet enjeu. Le gouvernement a annoncé un plan d'investissement dans les compétences de 15 milliards et une réforme de la formation professionnelle s'engage. Les compétences telles que numératie et littératie doivent être entretenues dans le travail, mais on peut considérer qu'il y a une responsabilité étatique nationale à participer au financement de l'acquisition de ces compétences, pour dire les choses clairement. Il y a un enjeu de volume, il y a un enjeu de rapidité aussi.

Nous avons plus que jamais besoin, je crois, de redoubler d'efforts en matière de lutte contre les discriminations et de lutte contre les préjugés, y compris les préjugés que les personnes victimes, elles-mêmes, ont dans leur tête. On l'a vu sur la crainte de la crainte d'obsolescence des compétences. Il y a également la question de l'accès des seniors aux nouveaux emplois, à la fois dans les secteurs stratégiques de nouvelles technologies, mais aussi aux nouveaux emplois qui sont créés dans le cadre de la numérisation. Pour faire court, parce que nous manquons de temps, beaucoup de seniors qui ont actuellement plusieurs activités, et cela de manière croissante avec la révolution numérique. Pour certains, c'est parce qu'ils souhaitent continuer à travailler, y compris en ayant plusieurs activités. Pour beaucoup, c'est aussi parce qu'ils ont du mal à boucler leurs fins de mois.

Quelle politique doit-on entreprendre pour faire en sorte que les seniors puissent prendre toute leur part aux transformations en cours et en tirer tout le bénéfice? En participant pleinement à la nouvelle économie et pas seulement à une gig-économie à bas salaires et bas revenus. Je crois que ce sont des enjeux vraiment puissants pour l'avenir.

C'est l'éclairage que je voulais apporter aujourd'hui. Nous avons, jusqu'ici, traité des questions de retraite et d'emploi des seniors au regard d'enjeux comme celui de la participation des seniors au marché du travail, ou ceux des déficits des régimes de retraite. Un nouvel enjeu, urgent et massif et qui nécessite l'engagement de tous, est celui de l'emploi et des compétences des seniors dans un contexte de révolution numérique. C'est à cet enjeu que je voulais vous sensibiliser aujourd'hui. Merci.

Pierre-Louis BRAS

Merci beaucoup. Je crois que ce matin, nous avons mobilisé vos compétences en numératie et en littératie. Nous les entretenons par ce colloque. Maintenant la place est aux questions, remarques et éventuellement au débat. Qui veut prendre la parole ?

Débat avec la salle

De la salle

Bonjour, on parle des seniors en emploi et de l'adaptation des compétences. Est-ce qu'on a des données sur l'obligation de l'employeur d'adapter les postes de travail ? Il me semble que tous les six ans, il devrait y avoir une formation. Ces données sont récupérables ? Est-ce que vous avez pu les croiser ? Merci.

Marie-Claire CARRERE-GEE

Il y a des données quantitatives sur les taux d'accès à la formation des seniors, les écarts tendent à se résorber un peu depuis le début des années 2000. Je n'ai pas les chiffres de 2016, mais ce que j'ai en tête, mais c'est que 50 % des seniors ont eu accès à un acte de formation dans l'année et c'est 62 % pour les plus jeunes. Quand on regarde les données, et vous les connaissez, on voit bien que l'effort de formation plonge après 45 ans et 50 ans, donc on sait qu'il y a un effort considérable à entreprendre dans le cadre des politiques actuelles et des réformes en cours.

Compte tenu du fait que les moyens numériques offrent aujourd'hui aux actifs beaucoup plus de possibilités de se former, et que l'on constate chez certains actifs une appétence pour plus d'individualisation, c'est vrai que l'on constate une tentation de diminuer la responsabilité des entreprises en matière de formation professionnelle. Dans le rapport que nous avons adopté sur cette question, l'ensemble des membres du COE a indiqué qu'il faut certes faciliter et personnaliser l'accès à la formation, mais que cela ne saurait remettre en question la responsabilité de l'entreprise d'adapter les compétences des actifs en poste.

Pierre-Louis BRAS

Pour prolonger cette réponse sur une réflexion plus générale, on aimerait que les choses se déroulent de la manière suivante : on prépare et on améliore les compétences des seniors et éventuellement, on leur demande ensuite de travailler plus longtemps, à travers des évolutions sur l'âge de la retraite. Le problème, c'est qu'on s'aperçoit que la réaction des acteurs — que ce soit des entreprises pour investir dans la formation professionnelle des travailleurs âgés ou des travailleurs âgés pour investir dans leur propre formation professionnelle — dépend aussi de l'horizon dans lequel ils se situent.

Ainsi, c'est l'allongement de la durée de vie au travail qui provoque la réaction et qui va permettre l'adaptation. Il est difficile de provoquer cette adaptation si les entreprises et les salariés n'y sont pas incités par un allongement de la durée de la vie au travail. C'est un peu le problème de la poule et de l'œuf, mais là, c'est une question qui pèse aussi sur les décisions politiques. D'autres questions ? D'autres remarques ?

De la salle

Je voulais simplement demander s'il existe des programmes de formation dans lesquels les jeunes retraités eux-mêmes sont impliqués ? On avait beaucoup parlé à un moment de l'idée de transfert de compétences entre les travailleurs âgés et les travailleurs les plus jeunes. Mais là, moi je le verrais plutôt entre les gens qui ne sont plus en activité, mais qui ont des compétences. Il y en a quand même des aspects transgénérationnels de transfert et d'échange de savoir. C'est aussi une façon de *booster* les étudiants, entre autres, et les jeunes que de leur donner une place dans une forme de partage des connaissances et d'échange sur les compétences. Est-ce qu'il y a des expériences de ce type ?

Marie-Claire CARRERE-GEE

Bien sûr. Tout n'est pas affaire de formation, mais aussi ce que l'on apprend, par exemple dans le travail ou à titre personnel. Je n'ai pas connaissance de tels programmes. Ce que je sais, c'est que dans les entreprises qu'on a vues et auditionnées, il y a des situations très diverses. Il y a des entreprises où il y a des savoir-faire rares qui organisent spécifiquement des programmes de formation, pour favoriser la transmission des savoirs spécifiques à un métier. A l'inverse, existent aussi des formations « à l'envers », des plus jeunes vers les plus âgés. Je crois que c'est une dimension qui est prise en compte dans les entreprises. Je pense toutefois que bien qu'essentielle, elle ne suffise pas.

De la salle

Vous parlez en effet d'absence d'enquête sur les compétences sociales, mais n'a-t-on pas là une marge de manœuvre en termes de formation, d'accompagnement ? Et ce, afin que les publics concernés soient davantage qualifiés, soit davantage adaptés pour eux-mêmes et non pas par rapport au système. Il s'agit qu'ils soient plus à l'aise dans cette prise de confiance en eux-mêmes. Il semble qu'il y a un déficit d'informations pour orienter des axes d'actions au profit de publics seniors, qui auraient peut-être besoin d'un accompagnement plus spécifique.

Marie-Claire CARRERE-GEE

Oui, évidemment. Sur la question spécifique des compétences sociales, des choses ont été faites. Les partenaires sociaux ont notamment défini un référentiel de compétences de base et ont mis en face une offre de formation et une certification adaptée : CléA. Bien sûr, il y a besoin de beaucoup d'informations, mais c'est vrai que CléA est le plus demandé dans le cadre du CPF par les demandeurs d'emploi. Mais, au-delà du niveau de base, concernant les compétences sociales, c'est assez balbutiant. Il n'y a pas de référentiel de ces compétences, ni au niveau français ni au niveau européen, au-delà de ce niveau.

Comme c'est une prise de conscience nouvelle, si cela peut être fait au niveau européen avec des adaptations françaises, c'est encore mieux.

Serge VOLKOFF (membre du COR)

Deux petites remarques. La première pour dire que le taux d'accès à la formation dont vous avez parlé, est un indicateur utile, mais partiel de la question de l'acquisition des compétences. En effet, au-delà du taux d'accès, il y a la question de ces modalités de formation — sont-elles adaptées ou non à des personnes expérimentées ? Et aussi des apprentissages dans le travail, c'est-à-dire est-ce que l'organisation elle-même, comme disent certains spécialistes, est apprenante ou non ? Je ne doute pas que vous le sachiez, c'était pour le rappeler à l'occasion de votre exposé.

La deuxième chose, c'est que ça vaudrait la peine qu'on commence à réfléchir, à anticiper — je ne sais pas si le Conseil d'orientation de l'emploi a ça en tête — aux premières retombées d'un des aspects du compte pénibilité. Les premiers points que les personnes exposées à la pénibilité vont recueillir et stocker vont être mobilisés par eux pour la formation. Ainsi, en a décidé la constitution même du dispositif.

Ce sont très massivement, des personnes qui ont travaillé de nuit longtemps, qui sont dans des professions assez dures et assez pointues et qui vont avoir à mobiliser leur capital de points, pour acquérir des compétences leur permettant d'avoir un métier autre. Notamment exercer de jour, plus à l'abri de ces facteurs de pénibilité. Ceci serait peut-être un déclencheur parmi d'autres, du type d'offensives pour les compétences des seniors, dont vous venez de parler.

Marie-Claire CARRERE-GEE

Je suis tout à fait d'accord.

De la salle

Bonjour. On n'a pas directement parlé du problème du système de formation qui soit au fil du temps et en continu. Une partie du chômage des seniors vient du fait qu'ils sont restés dans une entreprise toute leur vie et se trouvent dans des métiers qui n'existent plus, qui ont disparu, même avant l'intelligence artificielle et le numérique. Ils n'arrivent pas à retrouver un emploi, parce qu'on ne les forme pas. Donc, on a du chômage de longue durée avec des gens qui restent 672 jours hors emploi, plus tous ceux qui ne retrouveront jamais un job.

Vous avez raison de dire qu'il y a un problème aussi de l'œuf et de la poule. Mais je pense que derrière, il faut qu'on ait des politiques de communication, pour faire prendre conscience aux gens des enjeux qu'on a en face de nous. Ce pays ne sera pas compétitif, s'il n'est pas capable d'avoir des gens suffisamment formés tout au long de leur vie. Il faut qu'on entre dans l'économie de la connaissance, c'est le meilleur moyen de conserver les niveaux de salaire qu'on a.

Pierre-Louis BRAS

Les agents, que ce soit les entreprises ou les travailleurs, ont d'autant plus d'incitation à se former qu'ils se situent dans la perspective de devoir prolonger leur vie en emploi. C'est tout

ce que je voulais dire. Souvent, dès lors que ces incitations de base n'existent pas chez deux des principaux acteurs - à la fois l'entreprise et la personne concernée - c'est difficile d'engager les choses. La communication sans enjeu réel d'incitation pour les personnes a peu de chance de changer fondamentalement le paysage. Voilà ce que je voulais souligner. Je vois qu'il n'y a plus de demandes de prise de parole. Je vous remercie.

LE VIEILLISSEMENT ACTIF, AU-DELÀ DU TRAVAIL

Pierre-Louis BRAS

Je vais présenter les quatre intervenants de cette session.

Agnès Parent-Thirion est Directrice de recherche à la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail Eurofound. Elle dirige les travaux relatifs à l'European Working Conditions Survey qui est une grande enquête, sur les conditions de travail en Europe.

Ensuite, nous entendrons Catherine Delgoulet, qui est maître de conférences à l'Université Paris Descartes. Elle est ergonomiste et travaille sur les conditions de vie, de travail et le vieillissement.

Ensuite, nous entendrons Asghar Zaidi, qui est professeur à l'université de Southampton et à la London School of Economics. Il dirige le projet Active Ageing Index pour la Commission européenne et il nous parlera de cet outil et de ce qu'il révèle sur les politiques du vieillissement et sur le vieillissement actif.

Le dernier exposé sera confié à Anne-Marie Guillemard. Dans un colloque tourné autour de la retraite, je crois que ce n'est pas la peine de la présenter. Elle est docteure en sociologie et siège en tant que personnalité qualifiée au COR. Tout le monde connaît ses travaux sur les politiques publiques relatives à la vieillesse et à la retraite.

Voilà pour les présentations et sans attendre, je passe la parole à Agnès Parent-Thirion.

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

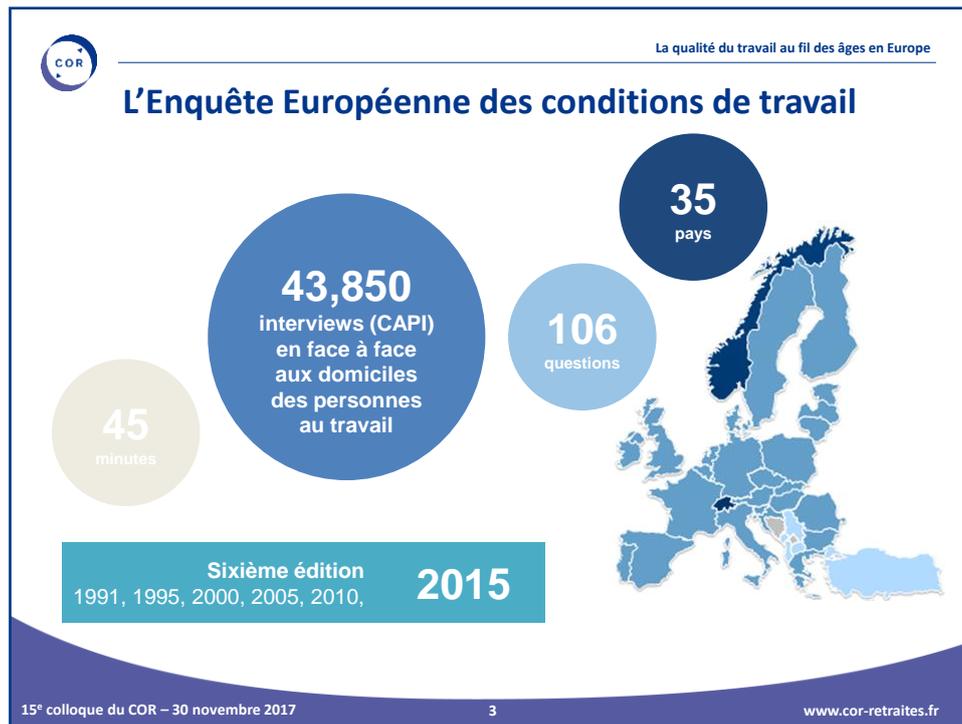
Bonjour, merci beaucoup de m'avoir invitée. Je travaille à la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail. Ce que certains appellent la fondation de Dublin, puisqu'on est basé à Dublin, et que d'autres appellent Eurofound.

Nous sommes une agence européenne décentralisée tripartite. Dans notre Conseil d'administration, nous avons des représentants de chacun des gouvernements des États membres, des employeurs et des syndicats : c'est très important pour nous d'être tripartites. Dans l'enquête que je vais vous présenter, nous avons développé le questionnaire avec le soutien de nos *stakeholders*, des membres de notre Conseil d'administration.

Concernant ma présentation, je vais d'abord vous décrire la base statistique que je vais utiliser, la sixième enquête européenne des conditions de travail, qu'on appelle EWCS. Ensuite je vous présenterai deux résultats assez notables sur ce que déclarent les personnes au travail : jusqu'à quand se sentent-elles capables de travailler et jusqu'à quand souhaitent-elles travailler, dans une approche comparative. Ce seront des résultats descriptifs, mais vous verrez que les résultats pour la France sont assez frappants et posent un certain nombre de questions importantes. Les personnes françaises sont celles qui déclarent le plus ne pas se sentir capables de travailler après 60 ans et ne pas vouloir travailler tard.

Ensuite, je parlerai de la façon dont on étudie ces questions, parce qu'elles sont extrêmement importantes, non seulement en France, mais dans tous les pays européens, par le biais de ce qu'on appelle le travail soutenable tout au long de la vie. Je vais vous présenter un peu le cadre conceptuel. Schématiquement, il y a une volonté de pouvoir travailler plus longtemps et de vouloir travailler plus longtemps, qui est liée la qualité des emplois qu'on occupe. Mais au-delà, il faut des mesures pour soutenir et accompagner les personnes au travail tout au long de leur vie.

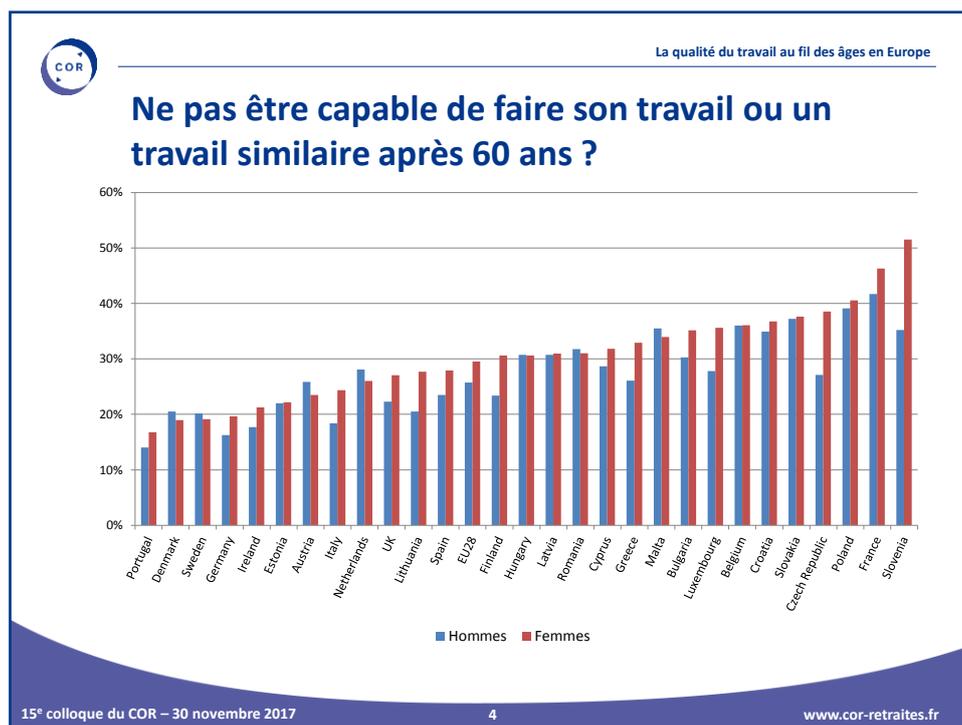
On a essayé de lier ce qu'on avait appris sur le genre, ce qu'on avait appris sur le vieillissement actif, ce qu'on avait appris sur des formes d'organisation innovantes, qui nous montrent qu'il y a un certain nombre de caractéristiques du travail et de l'emploi qui sont bénéfiques : je vais vous le démontrer statistiquement ; ce ne sont certes que des chiffres, mais je pense que ça montre quand même que c'est une idée qui mérite d'être creusée. Enfin, je vais revenir sur la situation de la France, pour voir, par rapport à cette question de la qualité du travail et de l'emploi, comment elle se positionne par rapport aux autres pays européens.



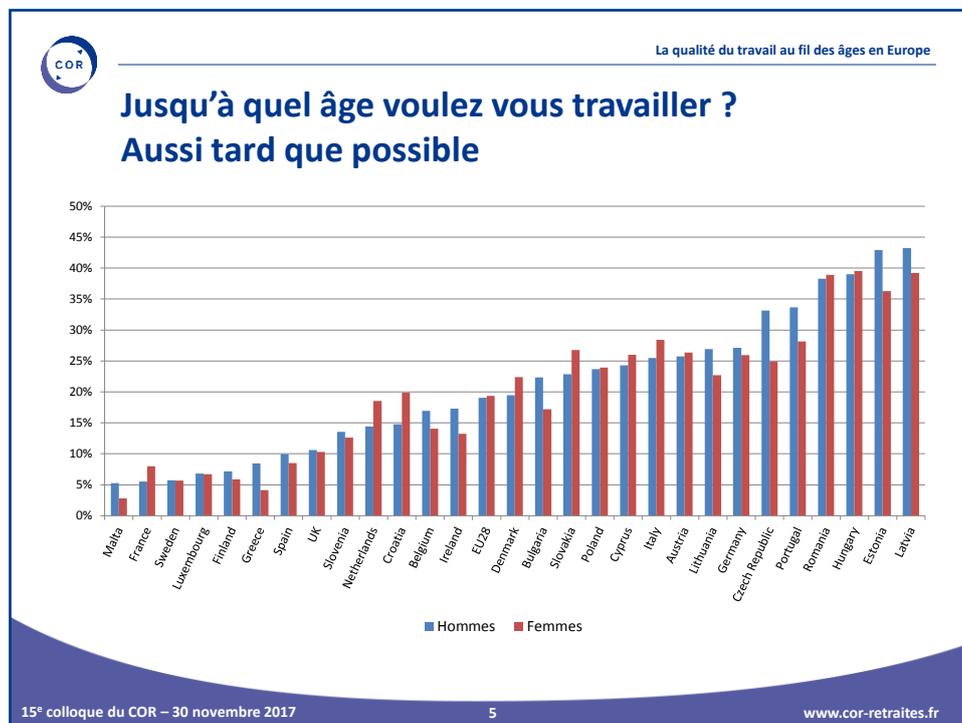
La base statistique est une enquête européenne sur les conditions de travail qui a été initiée pour la première fois en 1991, à l'époque où, dans l'Union européenne, il y avait douze États membres. La dernière édition date de 2015. Elle couvrait les 28 États membres, plus les pays candidats, la Norvège et la Suisse qui payent pour participer à l'enquête, donc 35 pays. Nous avons eu la chance d'avoir aussi un module aux États-Unis, qui a repris 85 % de nos questions. En Chine, nous avons eu 13 questions ; on était extrêmement fier que la Chine s'intéresse à ces questions-là et utilise notre modèle. La Corée du Sud s'y intéresse également. Parmi les sources d'inspiration, il y a évidemment l'enquête française sur les conditions de travail qui est un travail remarquable.

Au total, on a interviewé 43 850 personnes chez elles en face à face, pendant 45 minutes en moyenne sur leurs conditions de travail et la façon dont elles rapportent leur qualité de vie au travail. Les questions sur les conditions de travail sont des questions plutôt objectives. On a aussi des questions un peu plus subjectives. On leur demande par exemple : êtes-vous capables de travailler et de faire votre travail ou un travail similaire après 60 ans ? On pose la question à tout le monde et, pour les travailleurs – au sens de *workers*, qui participent au marché du travail — de plus de 55 ans, on leur demande : « dans les cinq années suivantes ».

Les résultats sont assez frappants.



Sur le graphique, vous avez la proportion des gens qui disent ne pas être capables de faire leur travail ou un travail similaire après 60 ans. Vous voyez que la France est classée deuxième. Plus de 40 % des Français, un peu plus de femmes que d’hommes, disent : « je ne me sens pas capable de pouvoir faire mon travail après 60 ans. » Une autre question qu’on leur pose un peu plus tard — tout ça est à la fin du questionnaire — est : jusqu’à quel âge voulez-vous travailler ?



On demande un âge précis, mais on a évidemment une option qui est « aussi tard que possible », la France est maintenant tout en bas, en avant-dernière position. En France, à peu près 5 % des gens disent qu'ils souhaiteraient travailler aussi tard que possible.

Voilà un peu le contexte dans lequel on se situe et au niveau européen, la France est dans une situation assez extrême et peut-être pas celle où elle souhaiterait être. De la façon dont on étudie ces questions, on a développé une réflexion — et on continue à la développer, mais c'est compliqué — sur le travail soutenable tout au long du cycle de vie. La première chose qu'on dit c'est que la qualité du poste de travail est essentielle. On pense que, si tout au long de notre carrière, on est dans un emploi de qualité — ensuite, je vous montrerai comment nous l'évaluons et quels sont les résultats en la matière — c'est une assurance pour se sentir capable, mais aussi pour avoir envie de continuer à travailler pendant longtemps.

L'autre chose que l'on dit c'est qu'il faut aussi soutenir les personnes tout au long de leur cycle de vie. On sait très bien que, maintenant, on finit d'étudier à un âge différent, et qu'on a peut-être besoin d'un peu plus de temps pour les enfants, à certains moments de la vie, etc. Donc les caractéristiques personnelles évoluent tout au long de la vie. Dans un contexte d'individualisation, il est important de pouvoir tenir compte de ces circonstances particulières. On pense donc qu'il faut soutenir les personnes, notamment dans une perspective de travail des seniors, en matière de santé. La question de la santé se pose à tous les âges, et pas uniquement aux âges élevés. La question du *care*, du travail non rémunéré, de la conciliation avec les obligations de soins est une question fondamentale.

Les actions qui peuvent soutenir la qualité du travail et de l'emploi et la participation des gens dépendent de tout le monde. Elles dépendent de soi, elles dépendent des collègues avec lesquels on travaille, de l'entreprise dans laquelle on travaille, des négociations, des politiques publiques. Il y a donc une multitude de moyens, d'améliorer et de soutenir ces choses-là. C'est assez important de voir qu'il y a plusieurs axes prioritaires de travail et qu'il y a une multitude de moyens pour y arriver. Et une des questions évidemment, c'est la coordination et les effets combinés des évolutions sur ces différents moyens.

Je reviens maintenant sur la qualité des emplois. Dans la dernière enquête, on a essayé d'évaluer quantitativement la qualité des emplois. Nous avons fait un travail assez simple, mais qui nous a demandé beaucoup d'efforts ; on est allé chercher dans la littérature épidémiologique, quelles étaient les caractéristiques du travail et de l'emploi qui avaient un effet prouvé, positif ou négatif, sur la santé et le bien-être. On a pris tous ces facteurs et on les a ensuite combinés dans des domaines qui faisaient sens du point de vue statistique, mais aussi du point de vue du contenu. Et on est arrivé à ces sept indicateurs.



Ce qu'on a fait aussi, c'est qu'on a dit que le niveau auquel on devait le regarder était le contrat de travail, parce que là où il y a un contrat, il y a une « relation ». Si ce contrat est déséquilibré, il y a une légitimité des gouvernements ou des autres acteurs à intervenir et c'est un cadre au sein duquel on peut négocier. A partir de ces questions aux personnes qui travaillent, nous essayons d'isoler ce qui correspond au niveau du poste de travail et de mettre ensemble ces caractéristiques du travail et de l'emploi qui ont un effet prouvé sur la santé et le bien-être des personnes.

Nous avons sept indicateurs. Le premier est évidemment un indicateur sur l'environnement physique du travail. On sait que la santé-sécurité est un domaine sur lequel on travaille depuis très longtemps. On regarde dans quelle mesure le poste de travail contient une exposition à des facteurs de risques physiques, environnementaux, biologiques et chimiques.

Le deuxième indicateur est un indicateur qui est négatif en termes de qualité, c'est l'indicateur de l'intensité du travail. On regarde dans quelle mesure le poste de travail est constitué d'exposition à une intensité du travail ressentie comme élevée, mais aussi un nombre de contraintes de rythme élevé, puisque, dans ce cas-là, on aura des demandes contradictoires, des demandes émotionnelles élevées, etc.

Un autre indicateur est celui de la qualité du temps de travail. Il ne s'agit pas de considérer uniquement la durée et on sait très bien que travailler longtemps est un problème — pour nous à Eurofound, travailler longtemps, c'est plus de 48 heures (on prend comme base la directive). Mais on sait aussi que quand on travaille, si on travaille la nuit, particulièrement pour les seniors, si on travaille le week-end, c'est aussi important. Le type de flexibilité que l'on a : est-ce que l'on choisit nos horaires ou est-ce qu'au contraire ils nous sont imposés ? Est-ce que les changements d'horaires sont des changements qui sont négociés, qui sont annoncés à l'avance ? Dans ce cas on peut s'organiser. Ou au contraire, est-ce que ce sont des changements à la dernière minute ? L'enquête montre qu'il y a de plus en plus de

changements d'horaire à la dernière minute. Et puis on regarde la flexibilité positive, est-ce qu'on peut prendre facilement une journée ou quelques heures pour des rendez-vous personnels, etc. ? Ce sont ces quatre dimensions qui forment la qualité du temps de travail : la durée, les horaires atypiques, les horaires de travail et la flexibilité.

La quatrième dimension est l'environnement social. C'est essayer de mesurer, dans notre travail, si on est exposé de façon positive à un soutien social de ses collègues, de ses managers, à un encadrement de qualité qui vous soutient, etc. Ou, au contraire, est-ce qu'on est exposé à des formes de violence au travail, de conflits au travail ?

Le cinquième indice vise à mesurer dans quelle mesure les gens sont capables d'utiliser leurs compétences et de les développer. C'est à la fois l'autonomie, mais c'est aussi l'accès à la formation, la possibilité d'apprendre des choses nouvelles et, très important, la possibilité de participer aux décisions organisationnelles. Pouvoir dire « quand je fais mon travail, je m'aperçois qu'il y a ceci ... si on organisait les choses comme ça, on pourrait améliorer les *process* » fait partie de cet indice qui permet d'utiliser et de développer ses compétences.

L'avant-dernier indice est celui des perspectives d'avenir. Il s'agit des perspectives d'avenir liées au poste de travail et non pas d'un individu dans un secteur ou plus globalement sur le marché du travail. Dans ce cas-là, on prend en compte les possibilités de perspectives de carrière associées au poste de travail, le type de statut d'emploi comme déterminant relativement objectif de la sécurité de l'emploi telle qu'elle est rapportée par les personnes au travail et, quand il y a eu une restructuration, la situation des « survivants », des gens qui sont restés dans ces entreprises.

La dernière dimension de la qualité de l'emploi, c'est le niveau des revenus.

Je reviens en arrière : pour chacun des indices on a au moins treize variables et nous avons pas mal de cohérences statistiques. C'est donc un travail assez robuste. Avec ces indices sur la qualité du travail et de l'emploi, ce qu'on a voulu faire c'est lier ces indices de qualité objective du poste avec une évaluation plus subjective, plus personnelle ou plus individualisée de la qualité de vie au travail telle qu'elle a été rapportée par les interviewés. On fait le lien statistiquement entre ces indices et le bien-être, le bonheur et la santé.

Et on a trouvé cette relation. Ça tombe bien parce que c'était une des deux hypothèses de départ. On s'aperçoit aussi que, si on augmente chacun des indices d'un point indépendamment, ça diminue le nombre d'absences, ça diminue le présentisme — aller travailler quand on est malade —, ça augmente la possibilité d'avoir un travail qui a du sens, l'engagement — au sens de la notion psychologique d'être très motivé — dans son travail, la motivation, avoir un équilibre vie privée / vie professionnelle et un travail soutenable — jusqu'à 60 ans.

On s'aperçoit que, si on augmente cette qualité du travail et l'emploi, les bénéfices associés sont des bénéfices qui vont au-delà du bénéfice de la personne au travail. Ils ont aussi une dimension plus collective et une dimension en termes de performance des entreprises.

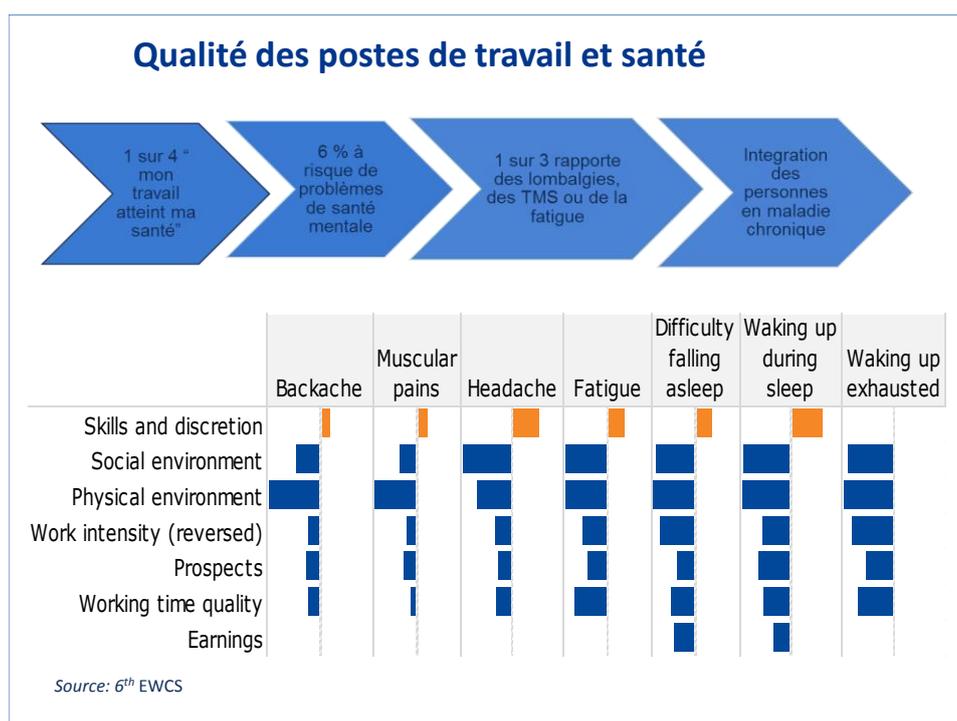
Mais que sait-on en regardant cette fois l'entrée individuelle ? Je ne regarde plus le poste, je regarde l'entrée « personne ». Le travail au fil des âges, je crois que Catherine développera ça et c'est très cohérent avec ce qu'a présenté Madame Mahfouz ce matin : les jeunes, les moins jeunes et les seniors ne sont pas exposés aux mêmes conditions de travail.

Les seniors, en règle générale, sont un peu plus protégés pour un certain nombre de conditions de travail. Par contre, ils sont moins souvent à dire qu'ils peuvent apprendre des choses nouvelles, à avoir eu accès à la formation.

L'âge est un des déterminants, mais d'autres déterminants sont très importants pour nous en Europe : les pays — les pays expliquent des différences — et les métiers.

De plus, on a un lien statistique entre ces différents indices et la question du travail soutenable — être capable de travailler dans son poste de travail ou un poste similaire jusqu'à 60 ans. Tous les indices sont associés sauf le revenu. Ce qui nous a un peu surpris au départ. Ça veut dire que si on augmente un de ces six indices (hors l'indice « revenus ») d'un point, le reste augmente aussi.

L'autre point qui est important dans le fait d'accompagner les gens tout au long de leur carrière, c'est la question de la santé. Que nous montre l'enquête sur cette question ?



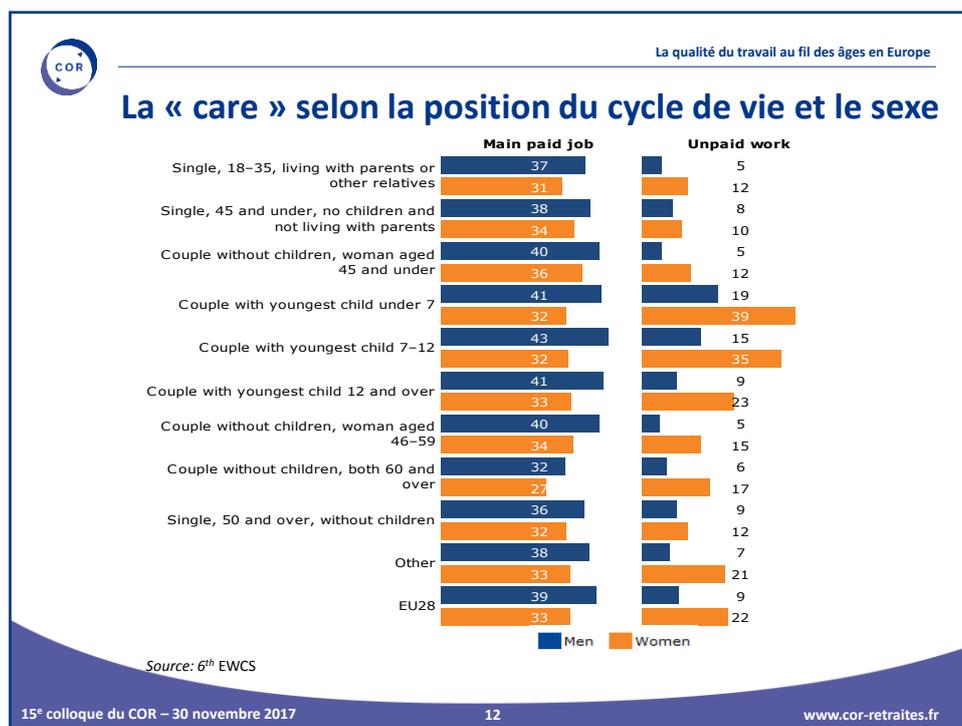
D'abord il y a un travailleur sur quatre qui déclare : « mon travail affecte ma santé de façon négative ». C'est extrêmement subjectif et c'est ce que les gens pensent, mais c'est quand même assez important. Quand on mesure la santé de façon un peu plus objective, en prenant des indicateurs validés par l'OMS, parmi ces gens au travail, on a 6 % des gens qui ont un risque de santé mentale et un tiers qui rapporte des douleurs au dos, des TMS ou de la fatigue.

Et on a aussi la question de l'intégration des personnes avec des maladies chroniques, qui est une question plus récente et plus importante avec les progrès de la médecine de ces dernières années.

Là, de la même façon, on fait l'association entre ces différents indices et les indicateurs de santé ; en bleu, c'est positif et, en orange, c'est négatif. On s'aperçoit que si on augmente d'un point chacun des indices indépendamment, c'est associé à moins de troubles de santé, y compris le sommeil. La seule exception concerne l'utilisation des compétences et le développement des compétences, où la relation est inverse. On peut l'expliquer d'autres façons, mais ce n'est pas le sujet ici.

Troisième question que je vais aborder très rapidement, c'est la question des personnes avec des maladies chroniques. On a le vieillissement de la population, on a des progrès en médecine. On a de plus en plus de personnes par exemple qui ont eu un cancer, qui auparavant auraient quitté le marché du travail, mais qui maintenant sont capables de revenir et de continuer à participer au marché du travail. Comment on les intègre et comment on leur permet de concilier cette maladie chronique et le travail ? Cette question est de plus en plus pertinente. Notre enquête nous dit qu'une personne sur cinq souffre d'une maladie ou d'un problème de santé qui a duré ou qui devrait durer plus de six mois. On en a un peu plus avec l'âge.

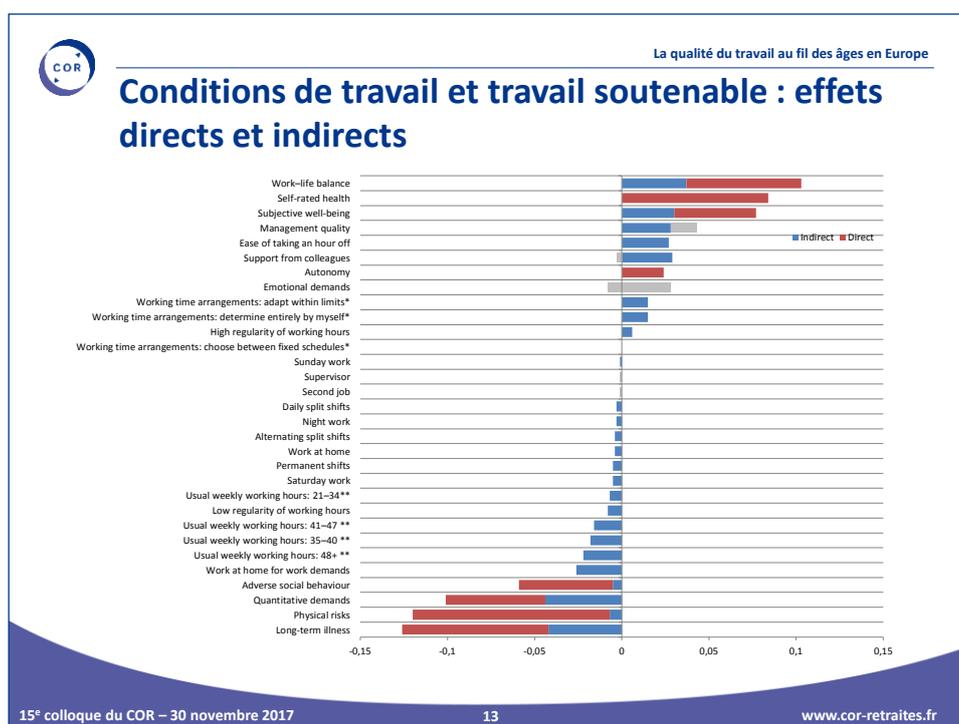
Dans la moitié des cas, cette activité limite les activités quotidiennes et 30 % à peu près des personnes concernées ont bénéficié d'un aménagement de leur poste de travail ou de leur activité, pour tenir compte des circonstances particulières qu'elles vivent. On en a 25 % qui pensent qu'elles auraient besoin dans le futur, soit parce que leur maladie évolue soit parce que les aménagements n'ont pas suffi ou n'ont pas eu lieu, d'adaptation de leur activité ou de leurs postes de travail. Les circonstances selon les individus sont différentes : ça peut être l'âge, la santé, ça peut être un problème particulier. Une autre circonstance est beaucoup plus reconnue dans le domaine, c'est la question du *care* : devoir s'occuper d'enfants, de personnes âgées ou de personnes dépendantes.



C'est juste une illustration, mais j'imagine que vous connaissez très bien la question. Ici, en bleu ce sont les hommes, en orange ce sont les femmes. On a distingué différentes périodes du cycle de vie. Ça commence tout en haut par les célibataires de 18 à 25 ans, qui vivent avec leurs parents, ensuite, les célibataires qui vivent seuls, les couples qui se forment, les couples avec des enfants en bas âge, les couples avec des enfants entre 7 et 12 ans, les couples avec des enfants de plus de 12 ans, les couples *empty nest* « le nid vide », comme on dit en anglais, donc les couples dont les enfants sont partis, etc.

Vous avez un certain nombre de situations assez classiques. Ce que l'on voit c'est que les femmes travaillent moins en temps de travail rémunéré, mais elles travaillent toujours plus en temps de travail non rémunéré. On voit bien qu'il y a des moments particuliers où le temps de travail non rémunéré est extrêmement long chez les femmes. Vous voyez bien les 39 ou 35 heures en plus que ça rajoute par semaine. Quand les enfants partent, etc., après il y a d'autres obligations de *care* qui prennent le relais — parfois elles avaient déjà commencé — ça diminue, mais ça ne revient jamais au niveau de quand on était jeune.

Il y a donc des choses qui sont liées à la qualité du travail propre au poste de travail, des choses qui sont liées aux circonstances personnelles et, si on met ça dans un grand modèle mathématique, qu'est-ce que ça donne ? Ce modèle nous montre que, concernant le travail soutenable, les caractéristiques individuelles, mais aussi les caractéristiques du travail et de l'emploi comptent. Elles comptent parfois directement ou indirectement. Indirectement c'est en bleu et directement c'est en rouge.



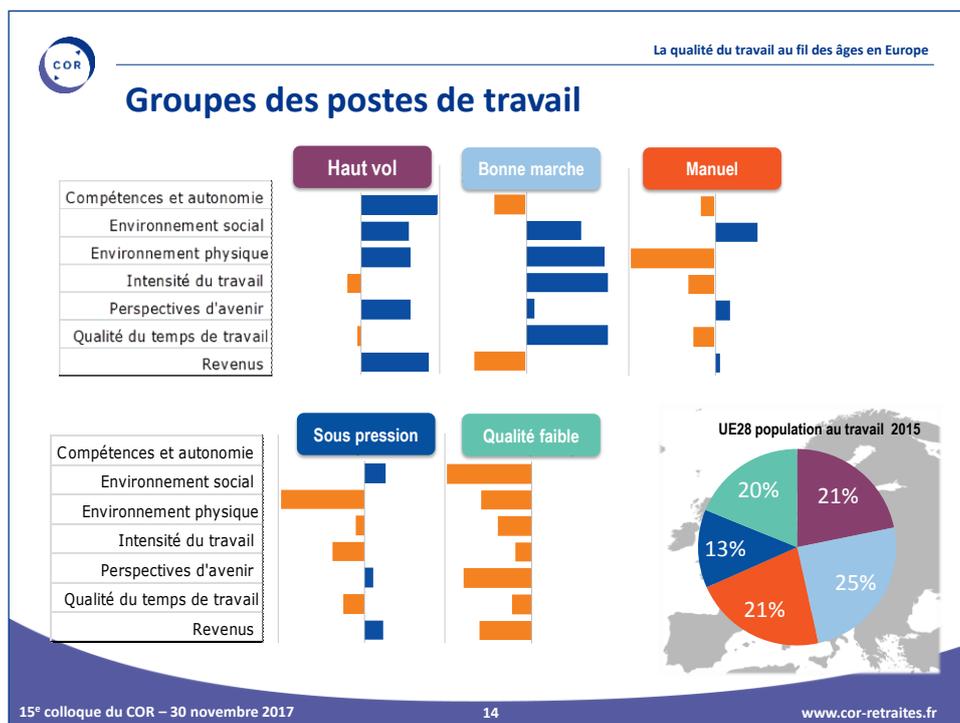
Il y a un certain nombre de choses qui permettent aux gens de se sentir capables de travailler jusqu'à 60 ans. C'est d'avoir un équilibre vie privée/vie professionnelle, d'être en bonne santé, de se sentir plutôt bien — en sommes d'être heureux — d'avoir un supérieur hiérarchique qui vous respecte, qui encourage votre progression, qui vous reconnaît quand vous avez fait une performance, qui vous écoute, d'avoir un management « supportif » — je

parle un peu franglais ! Mais aussi, d'avoir la possibilité de pouvoir prendre des heures en cas de circonstances particulières, le soutien des collègues, l'autonomie, etc.

Par contre, un certain nombre de situations sont plus compliquées : quand on a une maladie chronique ou quand on est exposé à des risques physiques, de la violence au travail, etc.

Je pense que ça nous montre bien que cette question de la qualité du travail est importante. Evidemment, il y a d'autres facteurs, on peut essayer de les quantifier. Mais il faut vraiment soutenir la qualité du travail et de l'emploi et accompagner les gens quand, au cours de leur cycle de vie, l'équilibre est différent et qu'ils ont besoin d'un soutien, etc. On voit bien aussi dans nos données qu'il y a beaucoup de moyens pour essayer de soutenir les gens et encourager cette qualité du travail et de l'emploi.

Revenons maintenant à la France : où se situe-t-elle ? Nous avons nos sept indicateurs. J'aurais pu vous présenter sur chacun des indicateurs la position de la France. Ce qu'on fait, c'est qu'on a utilisé une autre technique statistique qui s'appelle *latent class analysis*. On a pris tous nos indices et nous avons essayé de voir comment ils s'associaient dans des groupes de métiers. Nous essayons de définir les groupes des postes, par rapport à ces sept indices.

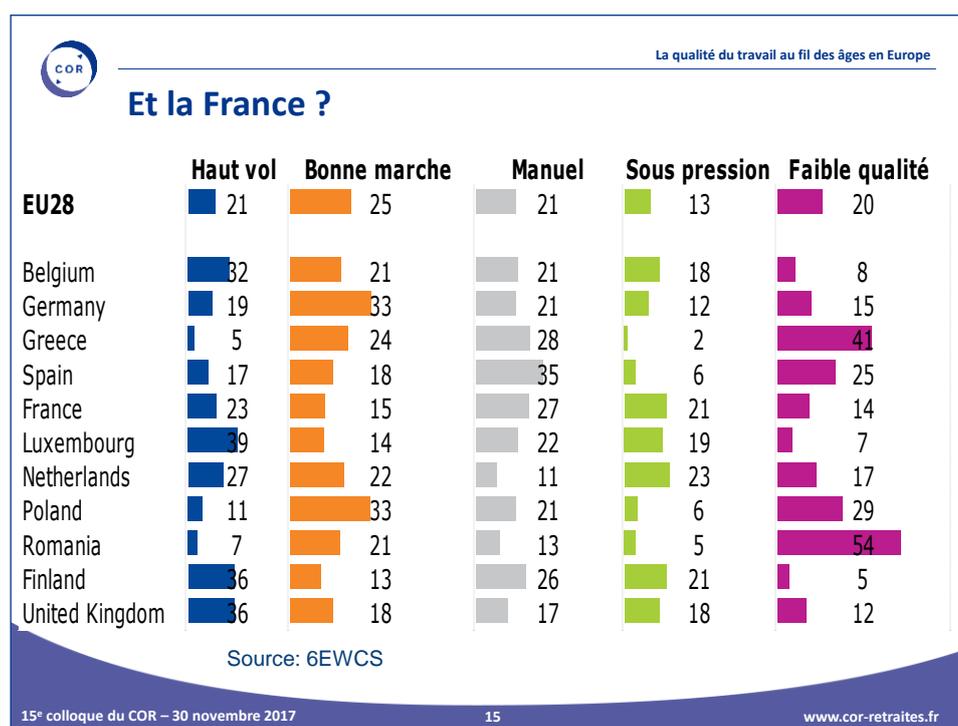


En Europe, on a cinq groupes de postes. Nous avons un groupe de postes qu'on a appelé « haut vol », caractérisé par des niveaux assez élevés de compétence et d'autonomie, d'environnement social, d'environnement physique, de perspectives d'avenir, de revenus. Ils sont supérieurs en qualité de travail sur tous les domaines, sauf l'intensité du travail et les perspectives d'avenir : ils représentent 21 % des postes de travail. D'autres postes sont appelés « bonne marche » : ils sont positifs sur tous les domaines sauf sur les salaires, sur les compétences et l'autonomie, ils représentent 25 % des postes. Des postes qu'on a appelés « manuels » parce que ce qui les caractérise vraiment c'est une exposition à des risques physiques très élevée : soit 21 % des postes. En Europe, et nos données le montrent depuis

1991, l'exposition aux risques physiques existe toujours. Elle s'améliore un peu, mais pas très vite et pas sur tout. Ça reste une caractéristique du travail d'une personne au travail sur cinq. Le quatrième groupe est appelé « sous pression » : ce sont des postes qui sont caractérisés par une exposition aux risques psychosociaux assez élevée (13 % des postes). Dans un environnement d'utilisation des ressources et des compétences élevées, de revenus assez élevés, le secteur de la santé est assez surreprésenté dans ces postes-là. Et le cinquième groupe est constitué de postes où la qualité du travail est faible dans tous les domaines (20 % des postes).

Ces indicateurs nous permettent de savoir comment les postes de travail par rapport à la qualité de vie et de l'emploi se distribuent en Europe.

Regardons où se situe la France. Si on a 21 % des postes en « haut vol » en Europe, on en a 23 % en France, donc on est plutôt un peu au-dessus. Par contre, les grandes différences sont sur les postes de « bonne marche ». Pour ces postes positifs en qualité du travail et de l'emploi sur tous les domaines, sauf l'utilisation des compétences et les revenus, la France a 10 points de moins que le reste de l'Europe. La France a aussi 6 points de plus sur les postes manuels. Elle a aussi un niveau très élevé de postes sous pression, puisque c'est 21 % contre 13 %.



Par contre, on a moins de postes de faible qualité. Donc on voit bien que la position de la France par rapport à ses collègues européens est assez particulière et que cette question d'exposition aux risques physiques et aux risques psychosociaux est assez élevée.

Je vais m'arrêter là, mais ce que je voulais dire, c'est que pour nous à la Fondation, et nos études le montrent, nous ne sommes pas les seuls à le dire, le vieillissement actif commence au début de la vie professionnelle. Il commence sans doute avant, mais, pour la question qui nous intéresse, ça commence vraiment là. La qualité des emplois joue un rôle important dans la capacité des personnes à être capables et à vouloir travailler après 60 ans. Il nous semble

que nos données démontrent bien que cet enjeu vaut la peine d'être poursuivi et pour d'autres raisons que le seul bien-être des personnes au travail.

Il n'y a pas une recette miracle qui s'appliquerait à chaque individu, à chaque situation. Il y a une multitude de moyens, d'instruments qu'on peut mobiliser et coordonner pour encourager le travail soutenable. « Métier » et « genre » sont des déterminants importants, mais les institutions le sont également. On a d'autres études qui montrent bien qu'un certain nombre de ces choses-là ne sont pas univoques et qu'on peut améliorer les performances. Chacune des dimensions peut être améliorée, y compris par des politiques d'entreprise et d'accords. Je vous remercie de votre attention.

Pierre-Louis BRAS

Merci à vous. Vous avez montré qu'effectivement sur la qualité des postes, la France était plutôt assez mal classée, avec notamment une forte proportion de travail manuel et pas beaucoup de postes en bonne marche. J'ai compris que ça visait à expliquer notamment la soutenabilité du travail et la réponse sur : est-ce que je serai capable de faire mon travail après 60 ans ?

Est-ce que les données sur les postes expliquent tout ou est-ce qu'il y a un résidu qui serait lié à un facteur culturel français : « je ne veux pas travailler après 60 ans » ? Sachant que d'autres études montrent que les Français valorisent beaucoup le travail dans la réalisation de soi, l'accomplissement de soi, même en comparaison internationale. Ce n'est pas un pays qui n'aime pas le travail en règle générale.

Agnès PARENT-THIRION

Même si ça ne s'entend pas toujours, je suis française et ce ne sont pas des résultats qui m'ont fait très plaisir. J'ai un peu cherché et j'ai posé des questions à un certain nombre de gens. C'est ce qu'écrit Dominique Méda en particulier : les Français aiment beaucoup le travail et il peut y avoir un décalage entre leurs attentes du travail et le travail tel qu'il se présente à eux. Je pense que cette différence entre ce que l'on observe et ce que les gens souhaitent trouver dans le travail peut l'expliquer. Je pense qu'il faut en tenir compte, il y a très certainement des facteurs culturels.

Ce qui est assez frappant, c'est que nos données ne sont pas complètement en désaccord avec les données françaises. On s'aperçoit que les résultats sont assez cohérents sur les différentes éditions de l'enquête. A chaque fois, on retrouve le même résultat avec des petites nuances. Quand on regarde ces petites nuances sur le temps, on s'aperçoit que la situation de la France aurait plutôt eu tendance à ne pas aller dans la direction que l'on souhaiterait. Et les résultats sont suffisamment robustes : il n'y a pas d'*artefact* statistique qui serait induit par un « mauvais échantillon » !

Pierre-Louis BRAS

Merci pour ces clarifications. Je passe la parole à Catherine Delgoulet sur un sujet connexe.

Vieillesse au travail et bien-être à la retraite

Catherine Delgoulet

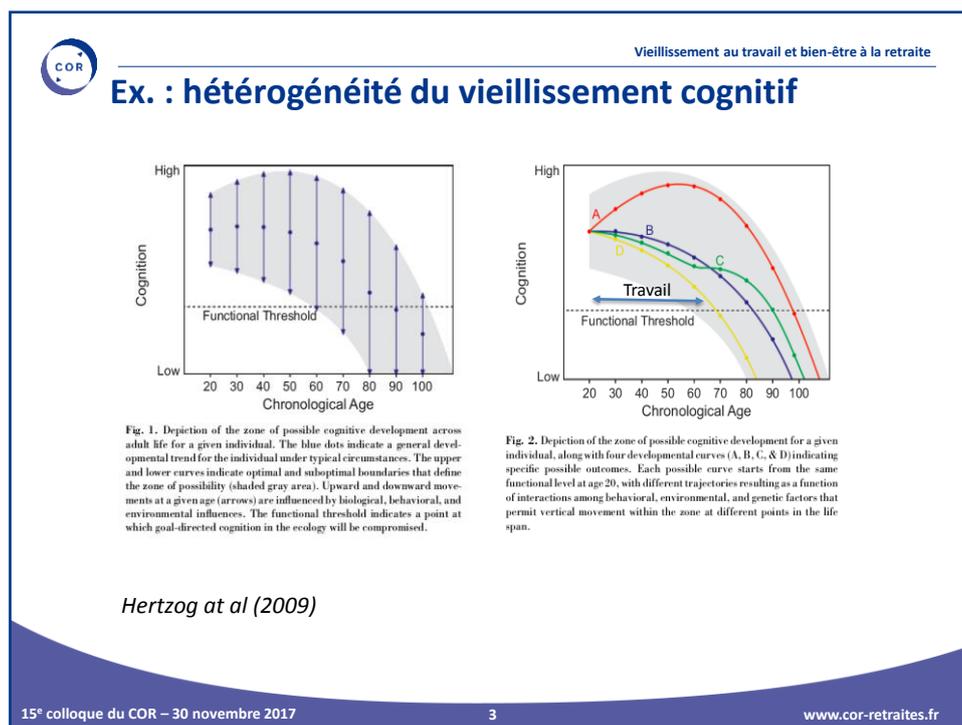
Maitre de conférences - HDR, Université Paris-Descartes

Bonjour à toutes et à tous. Merci pour cette invitation. Cet exposé va traiter des questions de vieillissement au travail et de bien-être à la retraite. C'est un exposé que nous avons conçu à deux, avec Jean-Claude Marquié qui n'est pas là aujourd'hui et qui s'en excuse. Il a largement contribué, vous le verrez, à l'élaboration de cette présentation.

Dans ce cadre-là, il nous a semblé important de revenir dans un premier temps, sur ce que nous considérons comme le vieillissement au travail et de souligner un certain nombre de points, sur cet objet complexe qu'est la question du vieillissement au travail. Tout d'abord, il faut insister sur le fait que le vieillissement s'inscrit dans un processus plus large qui est un processus de développement. C'est quelque chose auquel nous tenons beaucoup, parce que ça permet d'éviter deux écueils, nous semble-t-il. L'un qui viserait à avoir une approche catastrophiste de ces questions-là et l'autre qui est au contraire de nier un certain nombre de réalités.

Il faut parler de développement, parler d'un certain nombre de transformations, qui sont pour certaines positives, pour d'autres, négatives, des capacités humaines de tous. Ces transformations ont cours tout au long de la vie, c'est-à-dire de notre état de fœtus jusqu'au dernier jour. C'est important de le souligner : ce vieillissement n'arrive pas spécifiquement à un moment donné, mais suit son cours tout au long de notre vie. Ce vieillissement n'est donc pas un état, mais plutôt un processus qui est multidirectionnel durant la vie adulte et qui peut donc prendre différentes orientations.

A la fois des orientations de type processus cumulatifs qui font que nous développerons des connaissances tout au long de notre vie, mais aussi des processus « innovatifs ». Ceux-ci font que notre intelligence se transforme au cours de la vie, mais aussi que nos pratiques changent. Il est important d'avoir tout ceci en tête quand nous parlons de ces questions-là. Son caractère multi-déterminé explique également un autre élément important qui est celui de la grande variabilité. Plus on avance en âge, plus il y a de diversité. Et ce, contrairement peut-être à la représentation communément admise qui voudrait qu'il y aurait une homogénéité du vieillissement vers le déclin. Cette hétérogénéité est un élément important pour essayer de comprendre comment ça se joue dans le travail. Le développement pris sous l'angle du vieillissement est largement déterminé, par un certain nombre de facteurs sur lesquels nous pouvons agir. Parmi ces facteurs, il y en a un qui nous intéresse ici c'est le travail et ses conditions.



Pour prendre un seul exemple sur une dimension des questions de vieillissement, je vous propose de vous présenter les travaux d'Hertzog et de ses collègues, publiés en 2009 dans la revue *Science*. Ces travaux portent sur l'hétérogénéité du vieillissement cognitif. La zone grisée qui figure sur ce schéma représente un volume entre les flèches haute et basse. C'est la zone potentielle de développement cognitif tout au long de nos vies.

Ce que ces chercheurs soulignent, dans le cadre de leurs travaux qui sont plutôt des travaux expérimentaux, c'est que plusieurs trajectoires de développement cognitif pour une personne à un âge donné, peuvent exister. Il y a les trajectoires B et C qui sont des trajectoires plutôt descendantes. On constate dans cette modélisation que ces trajectoires descendantes peuvent démarrer très tôt dans la vie de chacun. Il y a aussi des trajectoires ascendantes, qui permettent de maximiser les gains et de minimiser les pertes tout au long de la vie ; c'est la trajectoire A, en rouge. Enfin, la trajectoire C souligne qu'il y a également un certain nombre de paliers, un certain nombre de zones qui vont venir changer la trajectoire en la faisant dévier momentanément ou plus durablement.

Ce que ces auteurs soulignent également, c'est que l'allure de ces trajectoires est liée à un certain nombre de facteurs, à la fois individuels ou génétiques, comportementaux, mais aussi environnementaux. Et parmi ces facteurs environnementaux, ce que moi j'ajoute sur ce schéma, c'est la zone du travail. C'est une zone importante sur la période de vie qui démarre ici à 20 ans. Donc le travail et la qualité du travail, comme le disait Agnès juste avant, vont avoir une incidence sur les possibilités de chacun de se développer durant sa vie.

Ces relations de vieillissement au travail peuvent s'appréhender de plusieurs manières. Dans la suite de cet exposé, je vais en retenir trois qui sont largement instruites aujourd'hui dans la littérature. Il s'agit de s'intéresser à trois facettes de cette relation de vieillissement au travail qui permettent d'investiguer d'une part, le vieillissement par le travail, en s'intéressant aux traces que laisse le travail au fil de l'âge. Mais aussi au vieillissement par rapport au travail, il

s'agit là de se préoccuper du vieillissement en miroir, c'est-à-dire ce que le travail nous renvoie de nos processus de développement. Enfin, le vieillissement dans le travail, en essayant de s'intéresser de manière précise à la fois à : dans quelle mesure et comment le vieillissement s'exprime au quotidien dans notre travail ? Ces trois facettes du vieillissement au travail ont des relations avec le bien-être à la retraite. Toutefois, je tiens ici à souligner que ces relations ne relèvent pas d'un lien direct de cause à effet. Nous verrons qu'elles peuvent prendre des chemins divers.

Prenons la première facette de déclinaison de ces relations de vieillissement au travail en nous intéressant aux traces du travail au fil de l'âge. Pour ça, on peut s'intéresser par exemple au fait que la vie au travail a des conséquences sur la durée de vie. De nombreuses études montrent qu'il y a de fortes inégalités sociales, d'espérance de vie dans les pays industrialisés. En France par exemple, un certain nombre de travaux (dont ceux de Cambois) montrent qu'il y a six ans d'écart entre l'espérance de vie de cadres et d'ouvriers hommes à 35 ans, et que cet écart est plutôt en progression.

Par ailleurs, dans des travaux, on va dire plus localisés et circonscrits, on note également une nette différence de mortalité dans les populations d'un même milieu socioprofessionnel, mais qui ont des conditions de travail relativement différentes. C'est ce qu'ont pu montrer les travaux d'Astrand dans le secteur de la production de pâte à papier, et également les travaux de Chassagnieux et ses collègues dans le secteur de la presse quotidienne.

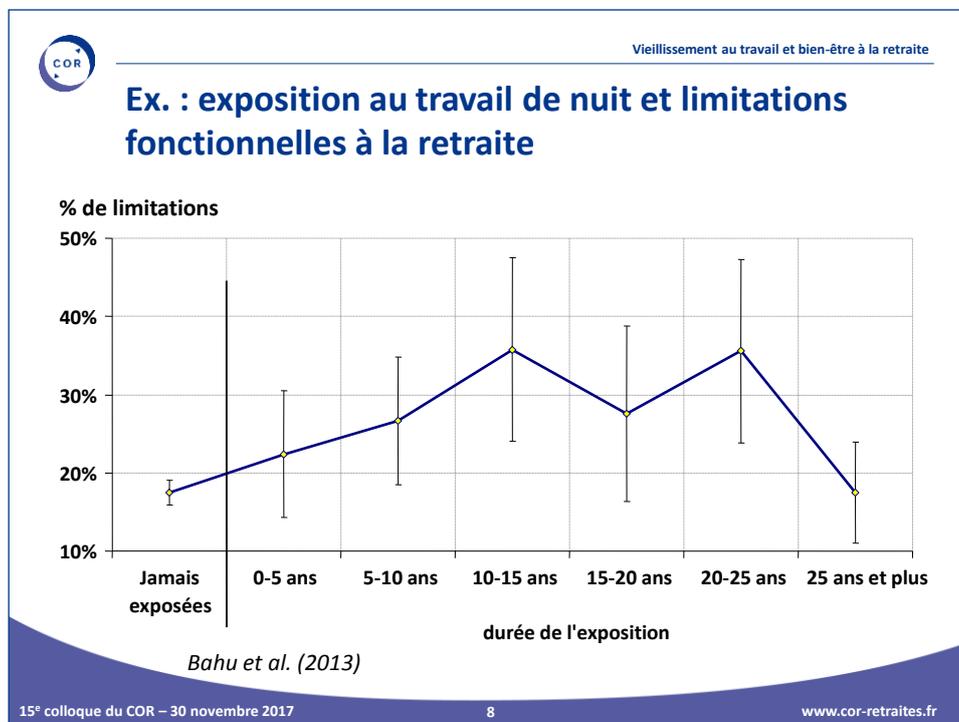
Pour illustrer ce dernier point, leurs auteurs se sont intéressés dans ces travaux, à la surmortalité d'un groupe professionnel. Il s'agit des imprimeurs rotativistes la presse parisienne dans les années 1998/2007. Ils ont évalué la probabilité de décès avant 60, 65 et 70 ans, en comparant cette probabilité à deux autres populations. Comme la population des imprimeurs rotativistes est une population essentiellement masculine, ils l'ont comparé à la population masculine ouvrière, d'une part, et à la population masculine nationale d'autre part. On constate que cette probabilité augmente de 2 à 5 points pour les rotativistes par rapport à la population générale des ouvriers hommes et qu'elle augmente de 4 à 8 points pour la population générale masculine.

Ces traces du travail au fil de l'âge peuvent également s'étudier en s'intéressant à l'espérance de vie sans incapacité. En France, cette espérance de vie sans incapacité augmente globalement, mais là aussi, un certain nombre de travaux montrent qu'il y a de fortes inégalités sociales. Par exemple à 35 ans, l'espérance de vie d'un homme-cadre est de 34 ans, alors que celle d'un ouvrier n'est que de 24 ans.

Par ailleurs, encore dans des études plus circonscrites, un certain nombre d'effets à distance de certaines conditions de travail et contraintes de travail peuvent être identifiés. C'est le cas des effets des efforts physiques, de l'exposition aux poussières ou aux gestes répétitifs. Ça a été présenté notamment par Vézina au Québec chez les ouvrières retraitées de la confection, ou encore dans les travaux de Cassou réalisés auprès de retraités parisiens des travaux manuels. On retrouve là aussi les histoires de travail manuel dont parlait Agnès juste avant.

On retrouve également ces effets à distance, quand on s'intéresse aux longues expositions aux horaires de nuit, et notamment aux travaux de Bahu dans ce domaine. Ces données sont issues

de l'enquête Santé et Itinéraires Professionnels (SIP) menée par la DARES. Il s'agit ici d'une extraction de la population des retraités, qui représente à peu près 4 000 personnes dans cette enquête. On s'intéresse aux liens entre exposition au travail de nuit et limitation d'activité à la retraite : ce que l'on constate, c'est que les personnes jamais exposées déclarent beaucoup moins de limitations à la retraite que les autres d'une manière générale.

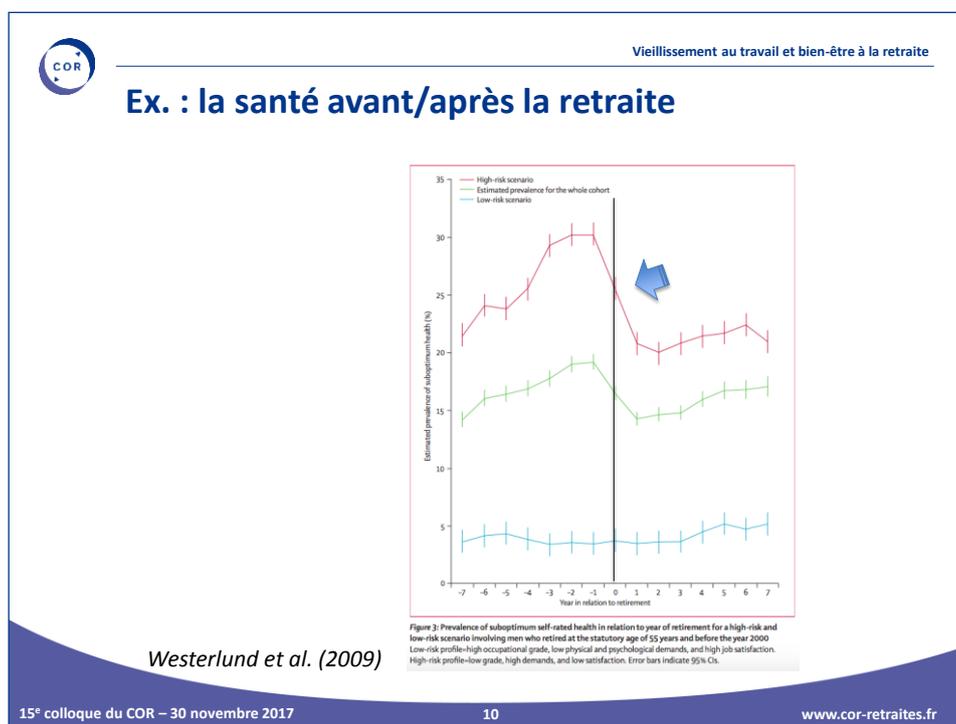


Et il y a une tendance globale à l'augmentation de ces limitations avec la durée d'exposition au travail de nuit. On observe, en fin de course, un effet très connu dans le domaine du vieillissement au travail et au-delà, qu'on appelle l'effet des « travailleurs sains ». Passé une durée d'exposition, on ne retrouve que les personnes qui sont robustes à un certain nombre d'expositions et de pénibilités. Ces personnes tiennent, indépendamment de ces contraintes d'exposition.

Pour finir sur ces questions de lien entre les traces du travail et le vieillissement, je tenais également à souligner que ces effets plutôt négatifs du travail, qui peuvent être observés durant le travail et au-delà, ne sont pas toujours irréversibles. Ils peuvent même être réversibles dans une certaine mesure. C'est ce que les travaux de Marquié et ses collègues, notamment à partir de l'enquête VISAT (Vieillesse et santé au travail), ont pu montrer, notamment avec une diminution des troubles du sommeil chez des personnes retraitées, anciens travailleurs postés. Ou encore ce qu'ont pu montrer les travaux de Westerlund à partir d'une enquête spécifique dont je vais parler juste après ; dans certaines catégories de personnel, nous pouvons observer une amélioration des indicateurs de santé à la retraite.

Reprenons ce dernier exemple, à partir de l'enquête Gazel réalisée auprès de salariés du secteur de l'énergie électrique et gazière. Il s'agit d'une enquête faite pendant quatorze ans, qui s'intéressait à leur santé et à l'évolution de cette santé entre 1989 et 2007, l'enquête se faisait sept ans avant la retraite, sept ans après la retraite. Sur ce graphique trois courbes sont représentées, la courbe verte représente l'ensemble de la cohorte, la courbe bleue représente

les salariés qui occupent des postes à responsabilité et dont les exigences physiques sont faibles. Enfin, la courbe rouge est celle des salariés exposés à des conditions de travail difficiles et pénibles.



Sur ce graphique, vous retrouvez un certain nombre de tendances dont je viens de vous parler. Avant la retraite, on observe un déclin de la santé autoévaluée : l'indice est une auto-évaluation d'un état de santé sub-optimal, c'est-à-dire un état de « mauvaise santé ». Plus l'indicateur augmente, plus les personnes se considèrent en mauvaise santé, d'une manière générale. La courbe verte montre qu'effectivement il y a une augmentation avec l'âge, sept ans avant la retraite, de cet indicateur entre guillemets de « mauvaise santé ». Par ailleurs, ce que montrent ces graphiques, c'est qu'il y a une nette différence entre les catégories professionnelles ; entre des personnes qui sont exposées en rouge à des conditions de travail difficiles et des personnes qui ne sont pas exposées.

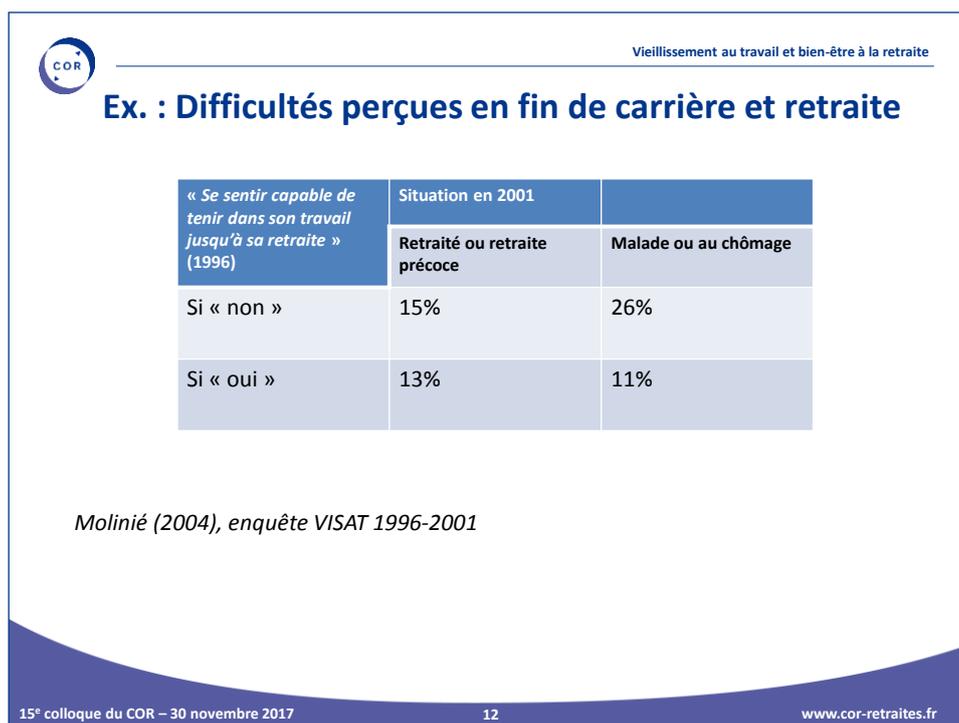
Ce travail montre quelque chose d'assez original, qui a peu été montré de manière aussi marquée. Chez les personnes qui ont été exposées à des conditions de travail difficiles, on observe un décrochage marqué de cet indicateur de santé, qui va vers une amélioration de cette santé auto-estimée, une fois la retraite prise. Ce phénomène s'observe de manière marquée chez les personnes exposées aux conditions de travail difficiles, alors qu'il ne s'observe pas chez les autres. Dans ce cas, on peut dire que finalement la retraite serait une espèce de soupe, qui améliore les tensions relatives à la santé générale de ces populations.

Je passe maintenant à la deuxième facette de l'exploration des relations santé - travail, en m'intéressant au vieillissement par rapport au travail. Un certain nombre de travaux se sont intéressés aux mécanismes de sélection et d'exclusion sur l'âge. Ces mécanismes s'expriment de différentes manières. Ici, j'en retiens deux.

D'une part, ils s'expriment par le fait qu'un certain nombre de salariés disent se sentir trop vieux pour exercer leur travail, ou être perçus comme incapables de s'adapter aux transformations du travail. Ceci se retrouve dans les travaux d'Huet par exemple, sur l'évolution des croyances dans ses propres capacités. Evolution qui va vers une dégradation de ses croyances dans ses propres capacités au fil de l'âge. Et aussi dans les travaux de Defresne sur le poids des stéréotypes sociaux sur l'âge, chez les employeurs. Il s'agit de stéréotypes sur l'incapacité des plus âgés à faire face à un certain nombre de transformations du travail. Une incapacité à apprendre tout au long de leur vie, professionnelle notamment.

D'autre part, ces mécanismes de sélection et d'exclusion se traduisent par des intentions de départ précoces, qui sont reportées dans un certain nombre d'enquêtes comme l'enquête santé et vie professionnelle après 50 ans (SVP50). Volkoff y montre que lorsque les salariés se sentent fatigués, leur intention de départ précoce augmente. De la même manière, les travaux de Derriennic ou Siegrist montrent que ceux qui perçoivent leur santé comme médiocre ont aussi des intentions plus marquées.

En reprenant toujours sur le même format, ces liens entre les difficultés perçues en fin de carrière et retraite, je peux faire référence aux travaux de Molinié qui sont là aussi issus de l'enquête Vieillesse et santé au travail (VISAT).



Des personnes âgées de 57 ans en 1996 ont donné leur avis sur le fait de se sentir capable de tenir en poste jusqu'à leur retraite. En 1996, un certain nombre disaient oui, un certain nombre disaient non, l'enquête s'est intéressée à leur situation effective en 2001, c'est-à-dire : cinq ans après, que sont devenues ces personnes ? Ce que l'on constate ici est que les personnes qui disaient ne pas se sentir capables de tenir leur travail jusqu'à leur retraite sont plus nombreuses à être retraitées ou en retraite précoce d'une part, mais surtout à être malades ou au chômage. C'est un entre-deux entre le travail et la retraite, qui n'est pas forcément souhaitable.

Vieillir par rapport au travail, c'est aussi s'intéresser à un certain nombre de mécanismes qui sont malheureusement, de mon point de vue, beaucoup moins traités dans les travaux sur le vieillissement au travail. Ils mériteraient que l'on s'y penche plus avant, il s'agit des mécanismes de réorganisation et de création de fonctions. Dans le cadre d'un travail que nous avons réalisé pour le Conseil d'orientation des conditions de travail, à l'occasion de la mise en place des accords seniors, il y a quelques années, nous avons pu avec Laurent Caron et bien d'autres collègues, réaliser treize monographies d'entreprises. Et ce, pour voir comment ont eu lieu les négociations sur ces accords seniors, et quelles avaient été les actions menées dans ce cadre-là.

On constate qu'il y a au moins quatre façons de réorganiser et d'innover sur ces questions.

Premièrement, un certain nombre d'entreprises ont choisi de réorganiser les entités de travail, en travaillant sur la réaffectation des postes. Et de manière plus originale, sur la réinternalisation d'activités, jugées annexes par l'entreprise et qui jusque-là étaient sous-traitées. Dans ce cadre-là, la réflexion autour du vieillissement au travail a été une occasion de réfléchir à un nouvel équilibre entre ce que l'on fait et ce que l'on fait faire et comment tout ceci s'articule et s'organise.

Deuxième mécanisme, ce qui touche à la mise en place d'un certain nombre de phases de transition, notamment des phases de transition dans les entreprises, où on a un nombre conséquent de travailleurs postés. Il s'agit ici d'anticiper un certain nombre de difficultés de maintien en horaires de nuit et de permettre à un certain nombre de salariés de faire cette transition entre travail de nuit et travail de jour de manière moins abrupte.

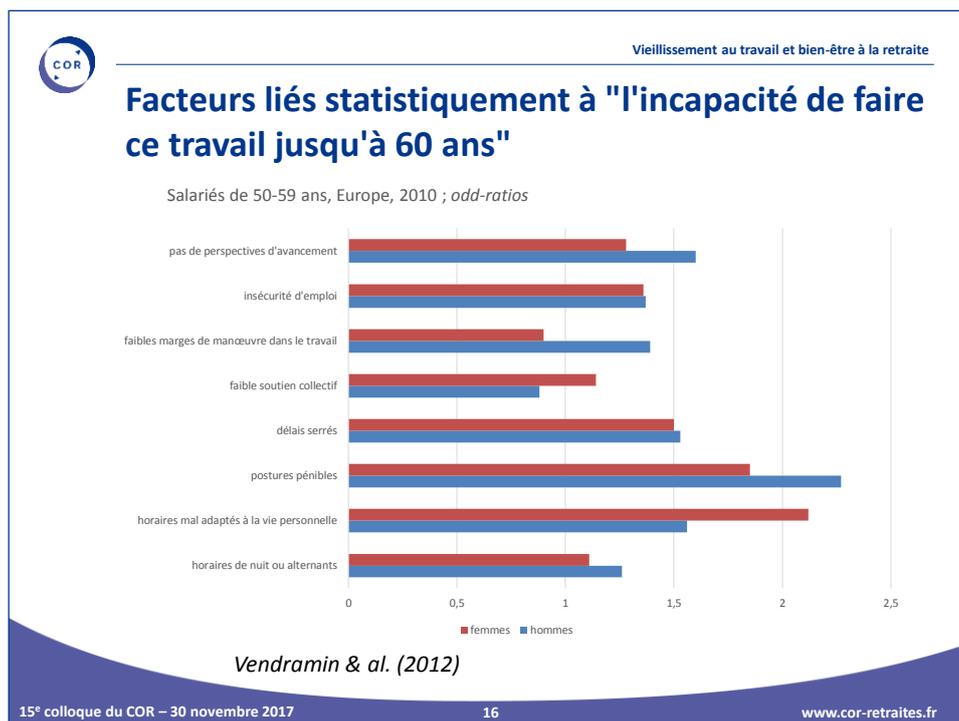
Le troisième mécanisme vise à élargir le champ des activités d'une entreprise. Ça permet de rechercher de nouveaux marchés qui permettront d'offrir d'autres possibilités aux salariés de l'entreprise, mais aussi d'autres opportunités à l'entreprise elle-même sur ces nouveaux marchés.

Enfin, des mécanismes qui visent à créer de nouvelles fonctions dans l'entreprise, pour reconnaître un certain nombre d'expertises et de compétences de leurs salariés plus âgés. C'est ce sur quoi je voulais revenir.

Je vous présente succinctement une partie du travail réalisé avec les collègues sur ces questions. L'entreprise Patho est un centre de recherches et de soins en cancérologie. Parmi les caractéristiques du travail dans ce centre de recherche et de soin, les salariés sont exposés à des contraintes horaires importantes, à des exigences liées à la manutention des patients. Et aussi aux exigences et contraintes psychiques liées aux pathologies lourdes qu'ils ont à gérer et à prendre en charge au quotidien. L'ensemble de ces contraintes sont autant de facteurs d'épuisement physique, mais aussi psychologique importants. Un certain nombre de personnels soignants sont en difficulté, et vivent justement cet épuisement au travail. L'entreprise se saisit de ces questions, met en place des actions et crée également des nouvelles fonctions, notamment pour les infirmières, qui pour certaines peuvent être infirmière d'annonces, infirmière de formation ou infirmières spécialisées par délégation. Je n'ai pas le temps de développer, mais ça ouvre l'éventail des fonctions et des possibilités. Ces fonctions peuvent être occupées de manière temporaire ou de manière permanente. Ça permet

des espaces de respiration dans l'activité quotidienne et dans l'exposition à ces contraintes physiques et psychologiques.

Enfin, la dernière facette de mon exposé est celle relative au vieillissement dans le travail. Je vais passer peut-être un peu plus vite, en tout cas sur le premier point puisqu'Agnès a bien présenté les choses. Un certain nombre de travaux, et notamment ceux de Vandramin montrent que de nombreux facteurs rendent difficile le vieillissement dans le travail. Ce sont à la fois des facteurs organisationnels, des facteurs psychosociaux, des facteurs physiques et des facteurs liés à la gestion des ressources humaines. Agnès vous a présenté les données de la toute dernière enquête de 2015.



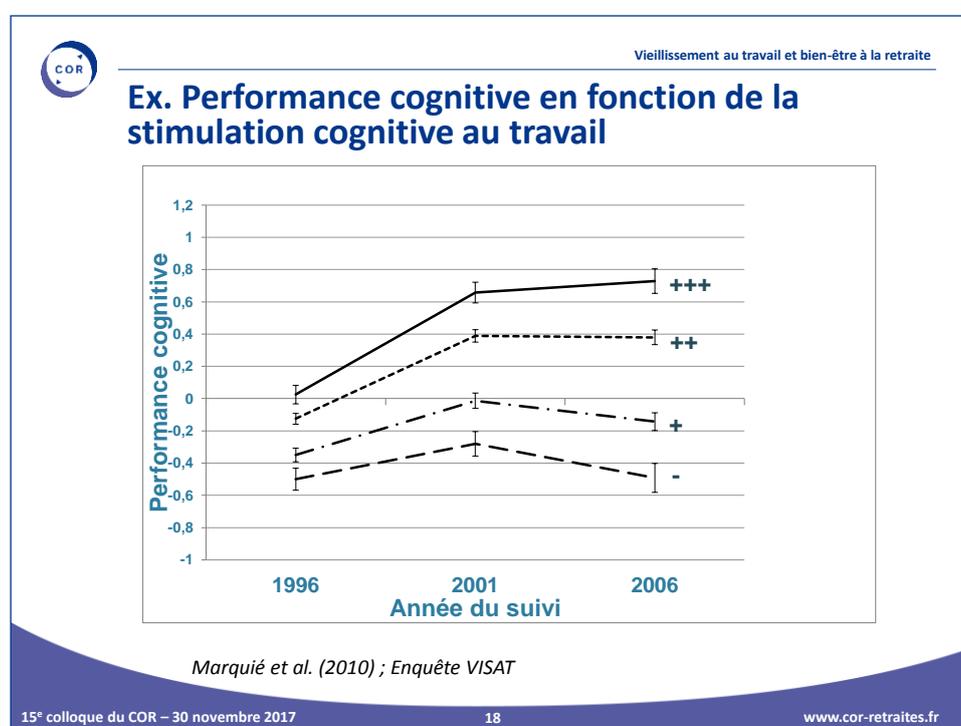
Je n'ai que les données de l'enquête précédente de 2010, auprès de salariés européens âgés de 50 à 59 ans. Le fait d'être exposé aux postures pénibles, le fait que les horaires de travail soient mal adaptés à la vie personnelle, le fait de devoir tenir des délais serrés dans le travail, mais aussi de considérer que son emploi n'est pas sûr et que l'on a peu de perspectives d'avancement voire pas du tout, sont différents facteurs liés statistiquement à l'incapacité de se projeter dans son travail jusqu'à 60 ans.

Toutefois, d'autres travaux montrent que la qualité du vieillissement est conditionnée aux possibilités de développement au travail et en formation. Ces possibilités de développement passent par trois dimensions importantes. D'une part, ça passe par les marges de manœuvre que le travail et les situations de formation offrent à chacun, pour justement réaliser sa tâche ou apprendre au quotidien. Des travaux, et notamment ceux de Gaudart ou les miens plus récemment, montrent que ces marges de manœuvre sont favorables à l'élaboration d'une expérience efficiente.

Qu'est-ce que l'on entend par efficiente ? C'est une expérience professionnelle qui permet justement de tenir de front différents enjeux. Des enjeux à la fois de performance, mais aussi

des enjeux de santé et de développement tout au long de sa vie professionnelle. Deuxième élément, les enjeux liés à la possibilité de coopération dans le travail. Cette opération peut être entre pairs, mais aussi avec les supérieurs hiérarchiques. Ça rejoint également plusieurs d'éléments dont parlait Agnès. Les travaux de Cau-Bareille soulignent justement les bénéfices de cette collaboration dans les équipes de travail. Elle permet de l'entraide, elle permet de reconnaître et de se connaître chacun, de connaître à la fois ses atouts, ses limites, et d'en faire profiter chacun.

Enfin, cette qualité du vieillissement est également liée aux possibilités d'apprendre au quotidien dans son travail — c'est ce qu'a montré Molinié. Ça se traduit par les opportunités de stimulation et d'entraînement cognitif que propose le travail et qui permettent le maintien des capacités cognitives. Je reprends juste ce dernier exemple issu là aussi de l'enquête Vieillesse et santé au travail réalisée par Marquié et collaborateurs. Dans cette enquête, qui est une enquête longitudinale entre 1996, 2001 et 2006, ces auteurs s'intéressent à l'évolution de la performance cognitive, en fonction de la stimulation cognitive au travail.



Un certain nombre de fonctions dans le travail permettent une stimulation importante identifiée ici par : « +++ » et d'autres sont moins importantes, voire négatives. Ce que montre ce graphique, c'est que les situations de travail qui permettent une stimulation cognitive favorable permettent un développement cognitif au travail, mais également à la retraite. Et ce développement y sera maintenu voire se développera. Les personnes enquêtées en 1996 ont 10 ans de plus en 2006 et pour certaines avaient 62 et 72 ans. Dans les dernières mesures, les capacités cognitives sont pour beaucoup des capacités cognitives de personnes retraitées depuis parfois longtemps.

Je conclurai ma présentation en revenant sur trois points. Il me semble que, pour s'intéresser aux questions de vieillissement au travail et de bien-être à la retraite, il faut dans un premier temps, défendre une approche nuancée de ces questions-là. Nuancée, notamment du fait de la

diversité des personnes et des situations auxquelles celles-ci se confrontent tout au long de leur vie. Deuxième élément, c'est que cette approche doit être conditionnelle, puisqu'elle va être finalement liée aux choix faits en termes de conditions de travail, mais aussi de conditions de formation et des relations que tout ceci aura sur les possibilités de développement au travail, mais aussi à la retraite. Comme on a pu le voir dans un certain nombre de travaux présentés juste avant.

Deuxième point important, il me semble que s'intéresser à ces questions c'est également tenir une approche décloisonnée de ces questions, du fait du caractère éminemment intégré des questions de maintien en emploi des salariés les plus âgés. Ce décloisonnement peut prendre cinq formes ; je vous renvoie à une de mes publications. Il peut toucher à la fois les domaines d'actions que l'on prend en considération, les populations cibles qui ne sont pas forcément seulement les seniors, la focale d'intervention, la fonction des outils de veille, de diagnostic et d'action que l'on met en place et enfin, les temporalités d'actions que l'on souhaite tenir.

Enfin, je vous soumets l'idée que ceci passe également par une conduite de changements qui reste, me semble-t-il, aujourd'hui encore largement à penser et à soutenir. A soutenir dans le travail où aujourd'hui encore malheureusement, les salariés sont plutôt objets du changement qu'acteur de ce changement. Et pourquoi pas — et c'est une question — soutenir ces questions de conduite du changement dans la transition entre travail et retraite, qui est une déclinaison du changement qui là aussi reste à conduire. Merci.

Pierre-Louis BRAS

Merci beaucoup pour cette revue exhaustive de ces approches de vieillissement au travail. Vous avez été très claire. Est-ce qu'il y a des demandes d'éclaircissement ou des remarques ?

Débat avec la salle

De la salle

Il y a un point qui n'apparaît pas directement, il est peut-être sous-jacent. Je me souviens d'un livre de Thomas Philippon qui s'appelle *Le capitalisme d'héritiers*. Il traitait de la question des relations sociales dans différents pays de l'OCDE. Il montrait que la France était quasiment la dernière en matière de qualité des relations sociales, c'était un aspect important dans le fait que les gens ne veulent pas travailler plus longtemps. Il associait ça à la forte présence du capital familial dans les entreprises françaises. Sur la qualité du management qui est un des critères, on est particulièrement mauvais en France ?

Agnès PARENT-THIRION

Il y a deux choses, la qualité du management local — ça va être un peu compliqué, surtout dans les organisations matricielles — et la qualité du système des relations professionnelles ; ce sont des choses différentes. Est-ce que les relations des Français avec leurs managers sont les plus mauvaises ? Je ne crois pas.

Sur la question du système des relations sociales, nous avons fait des études qui montrent qu'en France, le nombre de gens qui font partie d'un syndicat est très faible. Nous avons une forme de syndicalisation en France qui est différente, qui est un syndicat des rues. Ce dont on s'aperçoit dans toutes nos études, c'est que pour améliorer la qualité du travail et de l'emploi, une des meilleures solutions reste d'avoir des représentants syndicaux et d'avoir un dialogue dans les entreprises. On a des modèles statistiques qui montrent que ça marche vraiment bien. Une des réponses pour nous, c'est : soutenir la négociation et soutenir les partenaires sociaux.

Pierre-Louis BRAS

Voilà une réponse qui va trouver des échos dans la salle. Madame, et ce sera la dernière question.

De la salle

J'avais une question par rapport à la capacité à travailler au-delà de 60 ans. Est-ce qu'il n'y aurait pas un effet aussi par rapport à l'âge légal de la retraite qui est mis en place dans le pays ? Est-ce que vous savez contrôler cet effet « âge légal » et voir si les résultats éventuellement changent en fonction de celui-ci ? Dans le sens où est-ce qu'une personne se déclarerait plus capable de travailler au-delà de 60 ans si, légalement, on lui dit qu'elle doit travailler jusqu'à 65 ans ?

Agnès PARENT-THIRION

Nous n'avons pas contrôlé, parce qu'il y a des pays qui n'ont plus d'âge de la retraite. Par contre, ce qu'on a observé, c'est qu'on peut augmenter l'âge de la retraite, mais entre l'âge tel qu'il est prévu de départ à la retraite et l'âge effectif de sortie d'activité, il y a toujours une différence, ça ne suffit pas complètement.

De la salle

Une question. Toutes ces observations sont remarquables et relèvent d'un travail de fond. Le monde de l'entreprise sous des formes différentes, s'en empare-t-il au travers des DRH en particulier ?

Catherine DELGOULET

Je vais faire une réponse en trois temps. Sur les entreprises de manière générale, je ne le sais pas de manière précise, nous travaillons sur ça. Je dis « nous » parce que je parle dans le cadre des travaux que je mène avec le groupement d'intérêt scientifique CREAPT, le centre de recherche sur l'expérience l'âge et les populations au travail. Nous sommes un certain nombre à nous préoccuper de ces questions-là. Dans ce cadre-là, effectivement, nous collaborons avec des entreprises qui se préoccupent de ces questions et qui essaient de mettre en place des d'actions. On tente donc de diffuser ces travaux afin que les entreprises s'emparent de ces questions.

La dernière enquête dont je vous ai parlée, celle de Defresne montre que le point de vue des employeurs ou des directions d'entreprises évolue sur ces questions de vieillissement. Il n'évolue pas de manière majeure, mais il évolue. Et ces stéréotypes sont plus marqués lorsqu'il y a moins de salariés âgés dans l'entreprise que lorsqu'il y en a de manière plus importante. Donc un certain nombre d'apprentissages se font dans ce cadre-là.

Dernier élément de réponse, sur la base du travail que nous avons pu faire pour le Conseil d'orientation des conditions de travail où nous avons mené treize monographies. Ces monographies étaient faites auprès de grandes entreprises, le plus souvent auprès de certains des établissements de ces grandes entreprises et pas sur l'ensemble de ces grandes entreprises, d'une part. Mais également sur des TP et des PME, même si l'obligation aux accords seniors ne concernait pas les entreprises de moins de cinquante salariés, un certain nombre d'entre elles ont souhaité s'emparer de cette question-là, ou en tout cas la mettre sur la table d'un certain nombre de discussions en interne.

Les exemples dont je vous ai parlé de réorganisation et création de fonctions sont souvent des expérimentations faites dans des entreprises assez importantes, mais pour d'autres sur des entreprises qui ont entre 30 et 40 salariés. Je ne peux pas vous dire si les PME ou les TPE sont plus en avance ou plus à la traîne sur ces questions, mais en tout cas certaines, on le sait, s'en préoccupent aussi clairement.

De la salle

Dans la dimension culturelle qui favorise les relations entre les générations encore au travail et celles qui n'y sont plus, je me posais la question de ce qui a été un temps le rôle des amicales, des structures liées à l'entreprise, qui se développaient dans un cadre associatif. Et s'il n'y a pas aussi quelque chose du même déclin qui atteint la plupart des institutions. Quelque chose qui peut être repensé de ce côté-là, entre autres, comme lieu d'échange et de solidarité et de sentiment commun d'appartenance.

Catherine DELGOULET

Je ne connais pas ce qui se passe dans le monde associatif sur ces questions-là, je ne pourrai pas vous répondre précisément. Vous avez probablement raison, c'est peut-être également une piste à creuser pour construire, alimenter et soutenir ce lien entre le travail et la retraite.

Pierre-Louis BRAS

Je passe la parole à Monsieur Asghar Zaidi, qui dirige le projet Active Ageing Index pour la Commission européenne. Vous avez la parole.

Une évaluation multi-critères du vieillissement actif en Europe

Asgar Zaidi

Professeur à la London School of Economics et University of Southampton

Intervention traduite

Bonjour, je suis très heureux d'avoir la possibilité de vous présenter les travaux que nous avons effectués pour la Commission européenne, au cours des quatre ou cinq dernières années.

Concrètement, quand nous avons commencé à travailler sur ces questions, nous avons deux problèmes pour appréhender le vieillissement actif et la solidarité intergénérationnelle.

D'abord sur l'emploi : nous n'avions pas de données exhaustives sur les activités globales – pas uniquement productives – des personnes plus âgées. Il fallait aborder d'autres aspects, afin d'apporter ces données dans le champ d'analyse pour répondre à la question de savoir si, dans certaines sociétés, la vie active des seniors – qui est utile pour la société – était constitué d'autres activités que l'emploi.

Ce qui nous manquait également, c'étaient les mesures quantitatives. Il y avait toutes sortes de bonnes idées : il fallait que la société devienne plus productive, que la personne soit plus productive et contribue plus la vie de la société. Mais nous n'avions pas de données mesurables, donc les comparaisons étaient difficiles. Il fallait voir également quelles étaient les politiques et expliquer pourquoi un pays s'en sortait mieux qu'un autre, ce qui permettait de les prendre comme modèle.

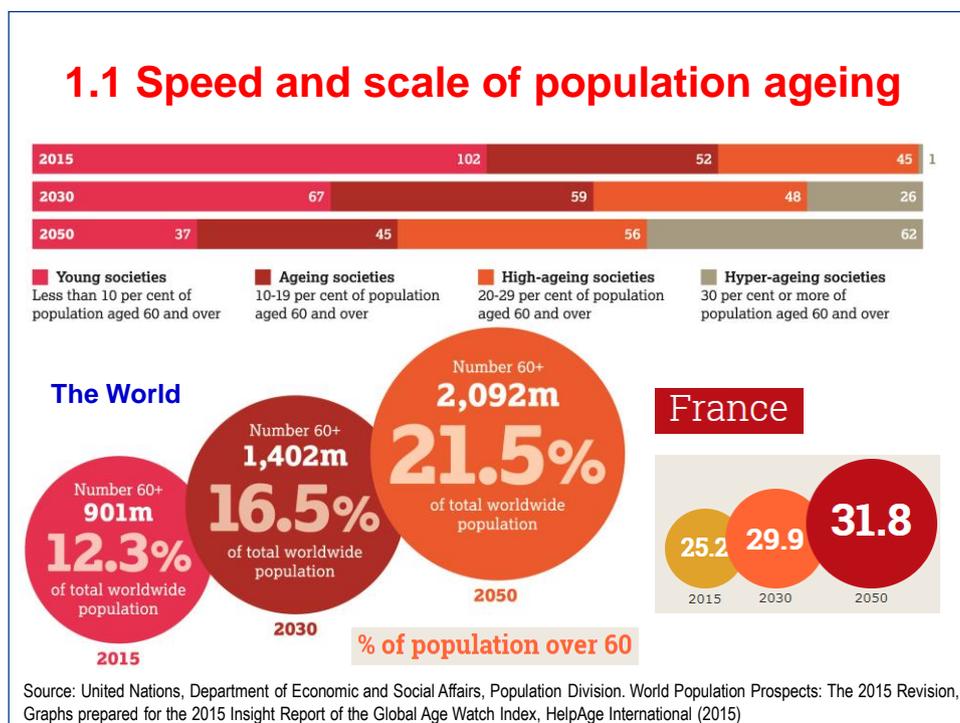
Je ne vais pas entrer dans trop de détails quant aux approches positives face au vieillissement. L'idée majeure et simple étant que le vieillissement n'est pas un problème, au contraire, c'est un défi. Il faut une approche plus positive en aidant les personnes plus âgées à être plus « actifs » dans leur société. Après quoi, je vous parlerai de l'approche politique extrêmement forte dans les pays européens, et plus généralement ailleurs dans le monde.

Je voudrais également vous parler de l'indice du vieillissement actif. Je vous ai dit qu'au départ nous n'avions pas de mesure quantitative. Cet indice de vieillissement actif rassemble un certain nombre d'indicateurs de dimension différente en une seule évaluation. C'est une combinaison, si vous voulez, d'indicateurs différents. Je vous montrerai les derniers résultats de cet indice.

A la fin de mon exposé, je tirerai quelques conclusions quant aux points forts et points faibles de cet indice. Je vous parlerai d'un certain nombre de projets dans lesquels se sont lancés les pays européens. Je suis toujours triste de constater qu'il y a encore une majorité de pays européens qui ont une approche incomplète de la question.

Aujourd'hui, il n'y a qu'un seul pays au monde qui est le pays de l'hyper-vieillesse, c'est le Japon ; 30 % de la population a plus de 60 ans ou plus. 60 ans ce n'est pas vieux, mais c'est

une indication qui permet de prendre la mesure des défis auxquels sont confrontés les pays. En 2015, les personnes de plus de 60 ans représentent 12,3 % de la population mondiale, 21,5 % en 2050 : une personne sur cinq se trouverait dans ce groupe d'âge à cet horizon. Il va falloir se préparer à ce phénomène, sans quoi cette opportunité deviendra un problème.



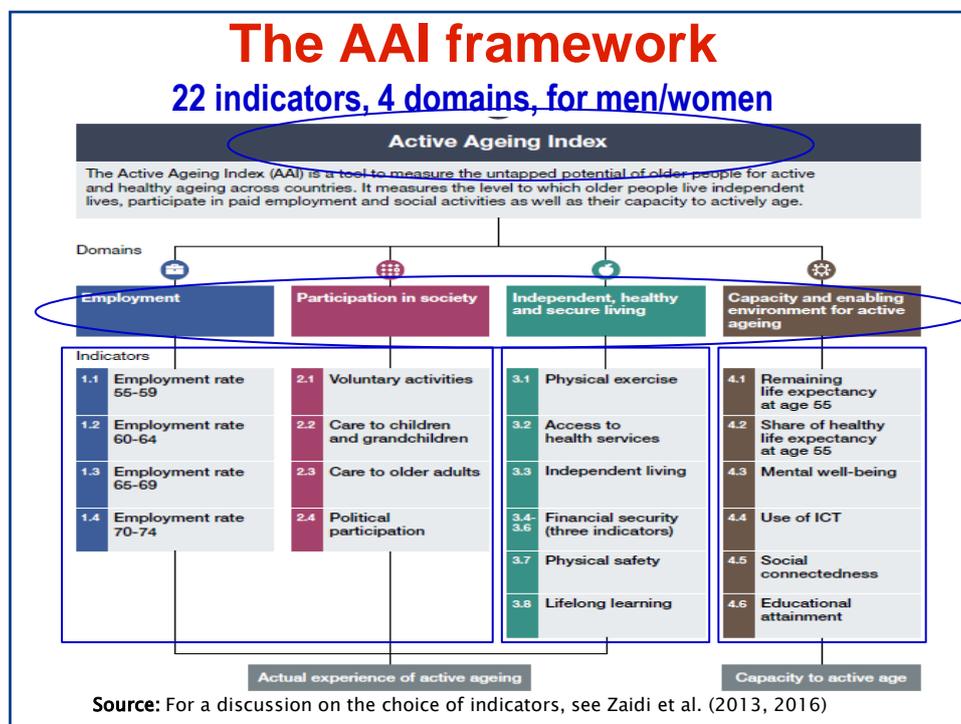
Je suis persuadé que vous vous posez la question de savoir comment se situe la France. Ce qui est très important, c'est qu'au-delà de 2030, la France fera partie des 62 pays de l'hyper-vieillesse. Voilà donc le contexte, nous n'avons pas le choix. Il faut essayer de trouver des solutions positives à ce défi du vieillissement. C'est vrai que c'est une approche où nous aidons les personnes plus âgées, à être plus productives, plus actives, satisfaites, autonomes. C'est une approche tout à fait solide. Pourquoi ? Parce que lorsque les personnes s'engagent dans des activités, elles se préoccupent de leur santé, mais elles sont aussi plus autonomes, et pensent également à la société et à son bien-être général.

Trop souvent, on voit les personnes âgées comme des personnes dépendantes. Or des personnes âgées devraient avoir les mêmes opportunités, devraient pouvoir continuer à être actives à un âge avancé. Ce que nous soulignons et c'est tout à fait essentiel dans le contexte de la France, c'est que l'activité n'est pas uniquement l'emploi. Il s'agit également d'activités non rémunérées : s'occuper de sa famille, le bénévolat, etc. Il faut donc transcender cette dimension unique.

Un grand nombre de personnes prennent leur retraite assez tôt en France, nous l'avons vu dans beaucoup de présentations. Dans ma présentation, vous verrez que ces personnes retraitées continuent à être actives et productives, mais de manière différente. Ce qui est très important, puisque nous parlons souvent de politiques publiques, de mesures incitatives, etc., c'est qu'elles ne sont pas définies ex-nihilo mais elles sont également déterminées par nos propres comportements. Nous devons changer nos mentalités. Lorsque vous vivez plus longtemps, lorsque vous êtes en bonne santé, vous pouvez intégrer que vous pouvez continuer

à fournir des services à votre société d'une manière ou d'une autre, ce qui est bon pour votre santé.

Très rapidement, je voudrais vous reparler de cet indice de vieillissement actif : combinaison de 22 indicateurs.



Vous avez entendu la présentation d'Agnès, elle nous a indiqué un grand nombre d'indicateurs et une idée globale ressort de cette liste d'indicateurs. Un indice ce n'est que ça : une liste d'indicateurs qui sont analysés au niveau individuel et ensuite, agrégés en un seul et même chiffre. Ce projet a commencé au début de 2012, qui était l'année européenne du vieillissement actif et de la solidarité intergénérationnelle.

Cette formulation contient le terme vieillissement. Pourquoi ai-je participé à tous ces programmes ? La Commission européenne avait besoin de deux personnes, indépendante de la Commission européenne – en pensée et en matière de rémunérations – qui avaient une expertise, avec des perspectives multiples. L'objectif de ces travaux à conduire était d'identifier quelles sont les contributions qu'apportent les personnes âgées à leur société, voir quelles sont les différentes dimensions de ces apports et enfin quelles sont les personnes qui – quelles qu'en soient les raisons – ne sont pas actives.

Essayer d'imaginer une pyramide et ceci n'est qu'une pyramide. A la base de la pyramide qui est large, vous avez des indicateurs multiples : emploi, participation sociale, vie indépendante, l'environnement dans lequel vous vivez et toutes sortes d'indicateurs. Vous allez commencer par agréger tout ça, vous aurez une idée sur l'emploi, la participation à la société, la vie autonome. Et ensuite, vous allez passer à une étape suivante, vous allez faire une somme de tout ça, pour arriver à un seul chiffre. Ce seul chiffre, c'est l'indice.

Qu'allez-vous obtenir ? D'abord une bonne idée des différents indicateurs, mais ça vous permettra également de comprendre pourquoi un pays ne s'en sort très bien dans tel domaine,

mais s'en sort beaucoup moins bien dans tel autre domaine. Si vous avez un chiffre pour un pays, vous allez regarder ce qui se passe au sommet, le dernier chiffre. Lorsque l'on fait une distinction hommes/femmes pour chacun de ces indicateurs, on obtient des résultats pour les hommes et pour les femmes. Pour l'emploi, la participation à la société ; l'emploi ce n'est pas la peine d'entrer dans les détails, on en a déjà parlé toute la journée.

La participation à la société, ce sont les activités bénévoles. Un grand nombre d'entre nous avons pris notre retraite et nous sommes très actifs après. Il est très difficile d'avoir un rendez-vous avec une personne retraitée parce que ces personnes sont très occupées, elles font beaucoup de choses qui les intéressent. Ceci est bon pour leur santé. Ces personnes aiment faire du bénévolat et nous savons que les personnes plus âgées s'occupent de leurs petits-enfants, de leur conjoint. Ce sont des personnes qui sont également très actives dans la politique locale notamment. Donc vous voyez que nous avons affaire à des activités qui n'ont rien à voir avec le marché de l'emploi.

Après, on ne parle pas que de l'activité en tant que telle. Lorsque vous êtes indépendants et autonomes, lorsque vous êtes acteurs de votre propre vie, c'est encore une autre dimension. Là, on regarde la vie autonome, indépendante, les exercices physiques que vous faites régulièrement, votre mobilité, vous habitez seul, vous êtes indépendant, vous êtes indépendants financièrement, etc. Votre sécurité physique est assurée et vous êtes également impliquées dans l'apprentissage tout au long de la vie.

Quatrième dimension. Le capital humain : l'espérance de vie en bonne santé physique et mentale. Ces personnes ont-elles des facilités en informatique ? Ces personnes ont-elles des amis ? Il y a également le loisir et les divertissements.

Bref, vous avez des indicateurs multiples, mais qui se focalisent sur un élément : le vieillissement actif et son évaluation. Nous essayons de mettre tout ça dans un cadre et nous regardons le score final.

J'espère que tout ça vous semble faire sens. Ce qui est très important, c'est qu'on ne peut pas prendre un seul indicateur pour répondre à toutes les questions que nous nous posons. Par conséquent, il faut être sélectif, il faut prendre les indicateurs et s'intéresser aux résultats. On ne va donc pas donner des indicateurs pour les politiques ou pour les processus de mise en place de politiques. On ne regarde pas la qualité des soins de santé, on ne regarde pas la qualité de l'assistance sociale, on prend simplement l'espérance de vie en bonne santé. On regarde les résultats.

Ce qui est très important et je l'ai réalisé en France beaucoup plus qu'ailleurs, c'est qu'il ne faut pas donner de jugement de valeur sur un seul modèle. Si les Suédois et les Danois s'en sortent bien, ça ne veut pas dire que toute l'Europe devrait faire comme eux. Chaque société a ses valeurs de jugement et ses combinaisons de valeurs.

Voyons les résultats.



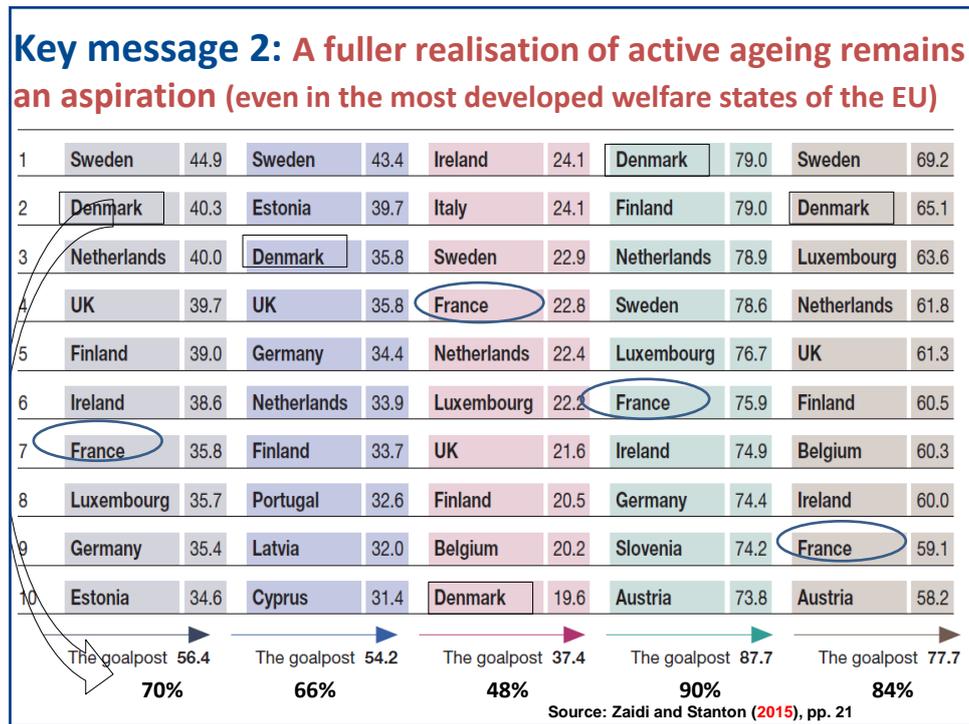
On voit nettement que les pays nordiques s'en sortent bien. Il y a aussi les Pays-Bas, et à ma grande surprise le Royaume-Uni s'en sort très bien aussi. D'autres pays de l'Europe de l'Est par exemple qui ont moins de ressources et qui traînent encore les traces du socialisme s'en sortent moins bien que les pays nordiques. Vous avez deux grands pays en Europe, l'Allemagne et la France qui se trouvent entre ces deux groupes. Et ces résultats sont assez stables sur la période 2008-2012.

Deuxième message. Cette réalisation du vieillissement actif demeure une aspiration, y compris dans les Etats-providences de l'Union européenne.

Le Danemark par exemple qui est un des pays les plus riches de l'Europe. Regardez là encore, les résultats que l'on retrouve au sommet de la pyramide. Deuxième colonne l'emploi, troisième colonne la participation sociale, c'est-à-dire les soins apportés aux petits-enfants ou le bénévolat. Ensuite vous avez la vie autonome et ensuite, l'environnement. Le Danemark sur l'indice global s'en sort très bien, c'est le deuxième pays. Mais si nous comparons au maximum, en fait, il manque 30 % au Danemark. Donc même l'Etat providence le plus « aboutit » n'a pas encore réalisé la totalité de ses potentialités. Le Danemark s'en sort bien dans le premier domaine, l'emploi ; il s'en sort moins bien dans le deuxième domaine, c'est-à-dire la participation sociale. Ceci nous aide, parce que si un politique danois me parle d'aspects multi dimensionnels « où dois-je dépenser mes prochains millions d'euros ? », eh bien je lui dirais : « dans le domaine de la participation sociale ».

Au moins, ce tableau vous aide pour les prochaines initiatives. La France se trouve tout près du premier groupe de pays, mais lorsque nous regardons le domaine emploi, il n'est pas du tout parmi les dix premiers pays. Sur le plan de l'emploi, la France occupe une place peu flatteuse, ce qui n'est pas surprenant. D'ailleurs tous les chiffres et tous les indices le montrent, les Français prennent leur retraite bien avant leurs collègues d'autres pays

européens. Mais maintenant, regardons la participation sociale où la France se trouve parmi les pays au top. Il y a peut-être une substitution.



Les personnes vont partir à la retraite assez tôt, mais pas du tout pour s'installer devant la télévision à longueur de journée. Non, ces retraités vont faire du bénévolat. Cet engagement est quelque chose qui est très fort en France. Pour la vie autonome, la France se trouve en bonne place également. Dernière conclusion, si vous voulez établir un jugement, il faut vraiment une image holistique, qui vous donnera une idée totalement différente. Là, on se rend compte que les Français ne s'en sortent pas trop mal, lorsque l'on regarde le tableau dans son ensemble.

Message numéro trois, les scores pour les hommes sont plus élevés que pour les femmes, notamment lorsque nous avons des indicateurs emploi et retraite.

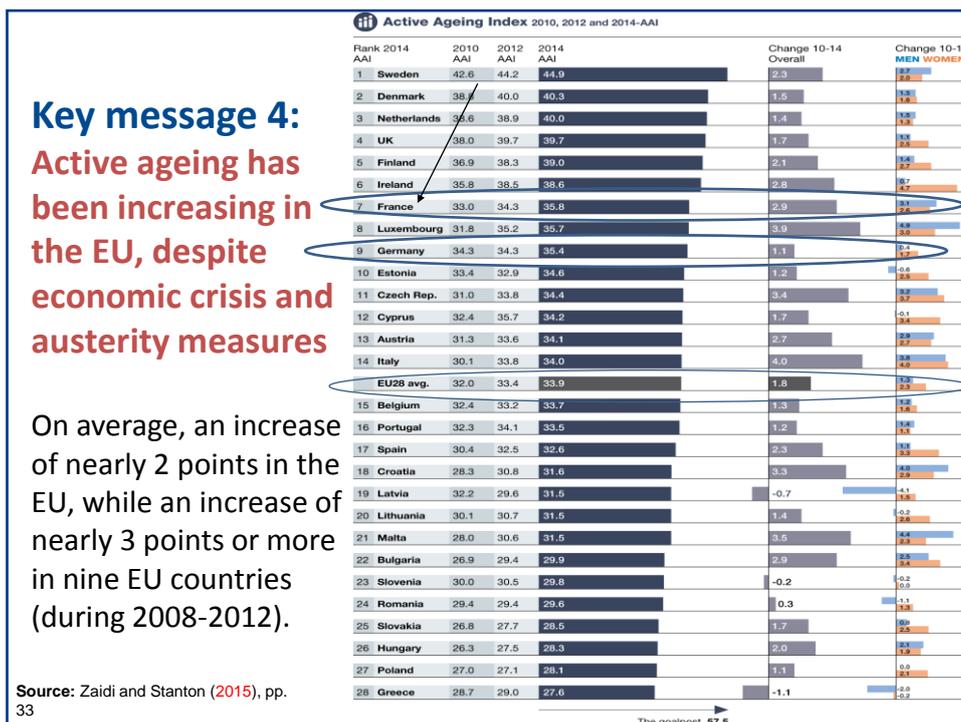
Les cohortes étudiées à l'époque relevaient encore du modèle du « male bread-winner », c'était les hommes qui gagnaient le pain quotidien et c'était les femmes qui restaient à la maison pour s'occuper des enfants. C'était encore ces générations-là. Regardons les résultats pour la France, elle ne s'en sort pas si bien sur le plan de l'emploi. Vous voyez qu'il y a un écart. Les chiffres sont mieux pour les hommes que pour les femmes.

Pratiquement dans tous les domaines, à l'exception de l'environnement, il y a encore un écart entre les hommes et les femmes. Là, il va falloir faire quelque chose parce que, dans d'autres pays de l'Union européenne, il y a un écart sur le plan de l'emploi, mais lorsqu'il s'agit de participation sociale, les femmes s'en sortent aussi bien que les hommes. Les femmes ne sont peut-être pas très actives sur le marché de l'emploi, mais elles s'occupent des enfants ou des petits-enfants. Sur le plan de la participation sociale, elles sont très actives.



Il y a deux points d'amélioration pour les femmes par rapport aux hommes. Cet écart hommes/femmes se réduit avec le temps : on voit beaucoup plus de changements, notamment dans les pays de l'Europe du Sud. En France, les changements sont beaucoup plus grands que si nous prenons la moyenne européenne. Ce qui montre que si vous prenez une approche holistique, le changement est positif en France. Les choses ne se limitent pas uniquement à des considérations sur l'emploi.

Le dernier message est un message positif : l'indice AAI a augmenté en Europe, le vieillissement actif a progressé, malgré la crise économique et financière entre 2008 et 2012.



Quels sont les points forts de cet indice ? D'abord, il permet d'identifier les priorités spécifiques. Si vous voulez promouvoir le vieillissement actif, tous ces chiffres nous permettent de mieux comprendre les pistes d'amélioration. Cet AAI montre quels sont les pays qui, grâce à des instruments innovateurs, ont permis des améliorations : c'est-à-dire un vieillissement actif dans son acception la plus large et en bonne santé.

Bien entendu, il nous faut des données et des indicateurs. Il faut veiller absolument à ce que les données soient de grande qualité. Pour ça, nous utilisons Eurofound et leurs enquêtes sur la qualité de la vie en Europe. Cette recherche comparative – bien qu'elle ne tient pas compte des différences culturelles - nous permet néanmoins de comprendre la diversité des contextes et la diversité des objectifs que se posent les pays.

Pourquoi cette rhétorique tellement solide n'a-t-elle pas donné de réponses plus satisfaisantes, plus complètes ?

Nous pensons qu'il n'y a pas d'approche conjointe, décloisonnée. Pourquoi ?

Ce qui nous manque, c'est un partenariat vertical où les individus - vous, moi - travaillent avec les organisations, avec les politiques, avec les décideurs politiques. Tout ça ayant pour but la progression du vieillissement actif. Ce partenariat vertical manque encore. Il manque également un partenariat horizontal. Le ministère de l'Emploi, le ministère de la Santé ne semblent pas travailler ensemble dans beaucoup de pays encore. Il nous faudrait une organisation qui chapeauterait toutes ces activités, qui chapeauterait tous ces secteurs si nous voulions véritablement obtenir des résultats plus satisfaisants. Merci beaucoup.

Pierre-Louis BRAS

Merci beaucoup. Je suis très heureux que nous ayons pu présenter ces travaux dans le cadre de ce colloque, parce qu'effectivement ça permet d'ouvrir la perspective au-delà du sujet rabâché, mais qui mérite encore de l'être : celui du travail et de l'emploi des seniors. Je passe la parole à Anne-Marie Guillemard et c'est parfaitement dans la suite de l'exposé précédent. Vous avez la parole.

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

Merci beaucoup Monsieur le Président. Dans cette dernière intervention, je vais tenter de prendre encore un peu de distance et de hauteur, par rapport au vieillissement actif. L'intervenant précédent a bien introduit ce que je souhaite faire, c'est-à-dire vous proposer une sorte de généalogie de la notion de vieillissement actif. Qu'est-ce que c'est que ce nouveau paradigme de l'action publique ? Aujourd'hui, c'est devenu une notion qu'on utilise en permanence, sans réfléchir à comment elle est née et surtout, à ce qu'elle proposait de combattre comme représentation du vieillissement.

L'histoire commence avec un rapport de l'OCDE de 1998, *Maintaining Prosperity in an Ageing Society*. Ce rapport faisait du vieillissement et de la longévité une opportunité à saisir, et non plus seulement un problème. Il défendait une vision positive alternative du vieillissement. Le vieillissement n'était plus seulement considéré comme une charge, un coût croissant pour la collectivité, un poids pour les générations plus jeunes qui ne pourront y faire face. Ce rapport s'inscrivait en quelque sorte, contre le rapport de la Banque Mondiale publié en 1994, qui s'intitulait *Averting the old age crisis : policies to protect the old and promote growth*.

Ce dernier parlait du choc du vieillissement, il fallait absolument réduire les dépenses sociales de retraite, qui allaient peser sur la croissance et donc ralentir les économies des pays développés et même des pays en développement. Il y avait urgence à intervenir, à réduire les dépenses de retraite, à réformer les régimes de retraite, etc.

La genèse de cette notion vient de là.

Dans le rapport de l'OCDE de 1998, page 84, il y a une définition du vieillissement actif : « c'est la capacité des personnes qui avancent en âge, à mener une vie productive dans la société et l'économie au bénéfice tant de l'individu que de la collectivité. » Il y a ce balancement, cet équilibre entre l'individu et la collectivité, chacun tirant des bénéfices de ce vieillissement actif.

Il faut noter que le terme choisi par l'OCDE « vieillissement actif » est différent de ce qui avait cours aux Etats-Unis ; dans les recherches sur ce sujet on employait le terme de « *productive aging* ». On voit bien la différence, vous retrouvez cette conception holiste du vieillissement actif dont mon collègue vous a parlé à l'instant.

Je continue la généalogie. En 1999, un an après, l'Union européenne reprend à son compte ce mot d'ordre du « vieillissement actif », dans son acception holiste. Elle organise une vaste conférence européenne et un ensemble de publications qui vont marquer ce tournant. Avec une communication de la commission tout à fait importante en 1999 : « vers une Europe pour

tous les âges, promouvoir la prospérité et la solidarité entre les générations. » Donc on est vraiment dans une acception holiste, innovante et ambitieuse du vieillissement actif. Et vous allez voir le contraste avec sa traduction en politiques publiques qui se restreint largement, pour l'essentiel aux champs de l'emploi et de la prolongation de la vie active.

Dans sa communication que 1999 et dans l'ensemble des événements organisés à cette époque, la Commission plaide pour une stratégie intégrée européenne, visant à stimuler la participation sociale de la population avançant en âge, dans tous les domaines. Allant du marché du travail au bénévolat associatif, et ceci au bénéfice des individus comme de la société dans son ensemble. Après cet événement de 1999, il a fallu attendre 2012, dont on nous a parlé, qui était l'année européenne du vieillissement actif et de la solidarité intergénérationnelle.

Plus récemment il y a eu l'initiative horizon 2020, constituant une prolongation : « développer un vieillissement actif et en bonne santé », avec un objectif : gagner deux ans d'espérance de vie en bonne santé, à l'horizon 2020, en s'orientant vers la prévention et la surveillance, le dépistage, afin d'améliorer la qualité de vie des citoyens européens de tous les âges. On est bien sûr toujours dans la construction d'une société pour tous les âges, et on est dans la recherche de la promotion d'un vieillissement actif et en bonne santé. On retrouve l'accent mis sur la prévention et cette nouvelle stratégie d'investissement social qui, en matière de politique sociale, est plébiscitée par la Commission. Cette dernière donne la priorité à cet investissement préventif dans le capital humain tout au long de la vie. On est dans des formes d'accentuation de cette idée holiste.

Il s'agit de montrer comment cette conception introduit des ruptures par rapport aux conceptions antérieures et par rapport aux manières de penser le vieillissement, à la façon de la Banque mondiale, par exemple. Ce qui est privilégié, c'est l'idée qu'on doit mettre en œuvre une stratégie proactive tout au long de la vie sur les parcours, la participation, la santé, l'environnement, etc.

Je crois que c'est déjà un grand changement dans ce qu'introduit le vieillissement actif, car ce ne sont pas « les vieux », c'est le vieillissement, c'est un processus. L'idée dans cette stratégie proactive c'est de mieux exploiter, valoriser et optimiser le potentiel de ressources que représente une vie plus longue. Et une vie non seulement plus longue, mais en meilleure santé. Comment peut-on optimiser ce potentiel de ressources nouveau, qui est assez largement laissé en jachère ?

On tourne le dos à cette notion de vieillissement actif en promouvant la gestion segmentée par l'âge des populations et en gérant le vieillissement uniquement par les retraites : « la retraite couperet », à partir d'un âge donné, les barrières d'âge, etc. Il faut bien voir que cette notion de vieillissement actif va tout à fait à l'encontre de cette conception cloisonnée du cours de vie et des barrières d'âge qui marquent les transitions. Et pour la mettre en œuvre, il faudrait un ensemble coordonné de réformes des politiques publiques, selon deux orientations principales.

D'une part, mettre en œuvre une stratégie proactive, préventive, qui vise à entretenir et préserver les ressources humaines en diverses capacités tout au long de la vie. Et d'autre part,

lever les contraintes pesant sur les choix individuels, notamment abattre les barrières d'âge, fluidifier les parcours, offrir des transitions flexibles et choisies. Mettre plus d'optionnel dans les parcours et donner les possibilités aux individus leur permettant de maintenir et de développer leurs capacités tout au long de leur vie.

C'est cette double orientation, avec l'idée qu'on va proposer des parcours plus choisis, des parcours moins cloisonnés. Il faut aussi souligner que cet aspect positif du vieillissement repose sur une conception équilibrée des droits et des devoirs des individus. D'un côté, droit à la protection et à l'accompagnement pour l'individu, compensé et équilibré par le devoir pour l'individu d'utiliser les ressources et opportunités mises à sa disposition tout au long de son parcours, pour demeurer actif, autonome le plus longtemps possible et servir utilement la société.

Le problème, c'est que malheureusement la vision utilitariste et productiviste du vieillissement actif l'a emporté dans la mise en œuvre. Il faut bien constater que si l'Europe a lancé et appuyé cette idée de vieillissement actif, elle l'a aussi, d'une certaine manière détournée de sa vision holiste, pour en faire une vision plus utilitariste, dans le cadre de la stratégie européenne pour l'emploi. Elle a été tracée à Lisbonne en 2000 et dans le Conseil européen de Stockholm en 2001 a donné lieu à un impératif pour l'ensemble de l'Europe de relèvement du taux d'emploi des 55/64 ans à 50 % à l'horizon 2010.

Là, on a, d'une certaine façon, restreint la notion de vieillissement actif à une problématique de prolongation de l'emploi des seniors. Pourquoi cette vision holiste s'est brisée ? On peut se le demander et c'est important d'essayer de comprendre pourquoi. Mon interprétation de cette disparition ou de cette mise en sourdine de la vision holiste, c'est :

- d'une part l'urgence : il fallait absolument en Europe inverser la tendance à la sortie précoce du marché du travail, car c'était le meilleur levier pour équilibrer les comptes sociaux de la retraite, dans une démographie avec un vieillissement important. L'urgence me paraît être un des points qui a conduit au développement de cette vision utilitariste ;
- d'autre part, il me semble que ce qui apparaît aussi dans certains travaux et réflexions sur cette dérive ou cet échec partiel du vieillissement actif, c'est que le résultat des actions préventives tout au long de la vie est difficile à évaluer sur le long terme. C'est difficile de construire des outils de mesure. Peut-être qu'on s'est réfugié dans quelque chose qui était plus mesurable, qui était les 50 % d'emploi des 55/64 ans, à l'horizon 2010. Comment mesurer le retour sur investissement que cette stratégie préventive amènerait pour les différents pays ?

On constate que seule la version utilitariste et productiviste a été vraiment mise en œuvre dans les politiques, et donne lieu à la problématique de l'emploi des seniors, qui nous occupe depuis une décennie. On peut constater que cette politique d'activation de la main-d'œuvre senior a revêtu des contenus et une ampleur extrêmement différenciés selon les pays, au sein de l'Europe. Ce que donnent les comparaisons européennes, c'est que les pays du nord de l'Europe, d'une part, rejoints par les Pays-Bas et l'Allemagne, d'autre part, ont réussi, au nom du vieillissement actif, à développer une stratégie proactive, préventive plus ou moins

multidimensionnelle. Les ampleurs sont variables, mais il y a une certaine stratégie préventive multidimensionnelle.

Pour la France et les pays du sud de l'Europe, le curatif a continué à l'emporter sur le préventif et la stratégie de segmentation par l'âge des actions s'est prolongée. On a fait une réforme des retraites, avec des âges légaux, etc., on a continué dans une certaine segmentation par l'âge des politiques publiques, qui n'allaient pas dans le sens de ces stratégies préventives que j'évoquais. Et pour confirmer ce que je disais, entre la France et les pays du sud de l'Europe et les pays du nord, des Pays-Bas et de l'Allemagne, c'est le constat de la remontée nette des taux d'emploi pour les seconds.

Ils étaient présentés ce matin, mais je les rappelle, l'Allemagne sur la période 2000/2010, plus 20 points en matière de taux d'emploi des seniors. Les Pays-Bas plus 15 points et la Finlande, plus 15 points également. La Suède est très haute, mais elle a toujours été haute, on ne peut pas dire qu'elle ait réellement changé de cap dans ce domaine. C'est pour ça que je vais vous parler de la Finlande qui un des meilleurs élèves de l'Europe dans cette stratégie de changement de cap : passer à un vieillissement actif au travail.

Juste un petit flash sur le cas de la Finlande, parce qu'entre 1998 et 2002, la Finlande a pu mettre en place un plan national quinquennal pour l'emploi des plus de 45 ans. C'était déjà la seconde partie de carrière, donc une perspective de cycles de vie avec un nouveau management des âges : un management qui ne serait pas segmenté par l'âge. J'avance sur ce plan finlandais et j'en prends les éléments les plus intéressants qui recourent ce qu'on disait sur le vieillissement actif en emploi. C'est la promotion d'une nouvelle gestion des âges, en insistant sur les parcours.

Il a été développé tout un système pour conseiller les entreprises, afin qu'elles puissent optimiser l'utilisation des salariés seniors et en même temps, qu'elles puissent mesurer les conséquences de leurs investissements sur l'amélioration des conditions de travail, sur l'amélioration de l'organisation du travail, une organisation plus attentive aux seniors. Et ce, avec des mesures qui ont permis aux entreprises de constater que dans certains cas, elles avaient eu des retours sur investissement de plus du double de l'investissement initial.

Il y a eu le développement d'un véritable management des âges avec du conseil et des instruments de mesure des résultats qui ont conduit les entreprises – car c'était assez convaincant - à investir dans les seniors. Un des efforts publics a porté sur la formation tout au long de la vie. L'objectif était de combler le déficit de formation entre les âges entre les seniors et les juniors.

Je pense que l'une des limites de la France, c'est que nous ne sommes pas assez bien outillés pour ces aspects de conseil en entreprise, de mesure des effets des investissements menés, etc.

Pour la Finlande à l'horizon 2020, les experts finlandais ont estimé qu'une stratégie préventive multidimensionnelle pouvait produire plus 5 % de PIB en plus. Je le mentionne parce que ces éléments montrent que si l'on sait optimiser les ressources des seniors, ça peut être un levier de croissance, et pas seulement un poids. C'est intéressant de constater que cette vision holistique du vieillissement n'est pas sans fondement.

A partir de l'exemple finlandais et d'autres travaux comparatifs, notamment ceux de l'OCDE sur les mêmes questions, on peut conclure que les comportements de maintien et de retrait de l'emploi sont commandés, par une combinaison de facteurs de demandes et d'offres de travail. Il faut donc agir tant sur l'offre de travail des seniors que sur la demande de travail pour les seniors de la part des entreprises. Or pour la France, on voit très bien que l'offre de travail des seniors a été privilégiée dans les actions publiques aux dépens de la demande de travail pour les seniors.

Majorer l'offre de travail des seniors, c'est abattre la barrière d'âge, fluidifier les transitions, lutter contre la discrimination par l'âge, rendre attractive et soutenable la prolongation de l'activité, améliorer la qualité du travail, les conditions de travail. Toutes choses qui ont été évoquées aujourd'hui et qui sont des freins à la prolongation de l'activité. Mais il faut aussi agir sur la demande de travail pour les seniors des entreprises. Or c'est là où l'action publique française a été plus limitée. Agir sur la demande de travail pour les seniors de la part des entreprises, c'est rendre attractifs les seniors pour l'entreprise.

Ça veut dire stimuler le nouveau management des âges, centré sur les parcours, sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, entretenir les ressources, former les individus tout au long de leur parcours, entretenir leurs compétences. Mais aussi favoriser leur mobilité en transition quand il le faut, et ce, très tôt pour sortir des travailleurs jeunes de travaux pénibles, qui en feraient, s'ils y restaient trop longtemps, des travailleurs usés et démotivés avant l'heure.

Tous ces éléments de mobilité et de gestion des parcours sont essentiels. Il faut également assister les entreprises dans l'élaboration du diagnostic sur les générations au travail et la localisation des compétences clés, etc., développer la formation tout au long de la vie. Et bien sûr, l'ensemble de ces actions doit être conçu autant dans la perspective du salarié et des bénéficiaires qu'il en tire que dans celle de la performance globale de l'entreprise. Cet équilibre est tout à fait essentiel.

Maintenir les seniors en emploi ne consiste pas seulement à trouver des solutions pour gérer les salariés vieillissants, parce que ça risque de peser sur les performances de l'entreprise. C'est une nouvelle gestion préventive tout au long de la vie des capacités, avec formation tout au long de la vie, mobilité et évolutions de carrière, santé au travail, coopération et synergie des âges au travail. Je voudrais passer juste quelques secondes là-dessus, parce que ça me semble intéressant.

Nous assistons à un fort renouvellement des générations au travail avec les baby-boomers qui partent à la retraite, il y a un enjeu majeur de transmission des compétences entre les générations. Il y a beaucoup à faire sur ce point, c'est un chantier énorme. Je pense qu'il peut être source de compétitivité pour les organisations, mais pour l'instant on l'a encore peu ouvert, parce que le tutorat n'est certainement pas la panacée dans ce domaine.

Et la coopération entre les âges au travail est aussi un problème majeur dans les entreprises françaises, parce qu'on s'est habitué pendant longtemps à travailler avec une seule génération d'âges médians au travail, parce qu'il y avait peu de jeunes recrutés et qu'on sortait tôt de la vie active. Maintenant, nous avons trois générations au travail. Comment faire coopérer au

mieux, trouver des complémentarités entre ces différents âges au travail ? Ils ont des cultures du travail et des rapports au travail sensiblement différents, mais aussi des compétences propres, dont il faut trouver les synergies.

On est parti sur les opportunités que recelait la notion de vieillissement actif. Je me demande aujourd'hui, si avec un développement productiviste de cette notion de vieillissement actif, nous ne sommes pas dans une certaine mesure, passé de l'opportunité à la simple injonction. En tout cas, c'est une attention que nous devons avoir. Comme nous n'avons pas résolument rompu avec une logique de segmentation par l'âge - en France et sans doute dans les pays du sud de l'Europe - les politiques de vieillissement actif n'ont pas réussi à développer les opportunités qui bénéficieraient à la société et à l'individu. On n'a pas su exploiter et optimiser les compétences nouvelles dont sont dotés les individus.

Effectivement, ils ont investi dans le bénévolat leurs compétences, dans l'associatif, mais en tire-t-ils vraiment des bénéfices de manière évidente ? Quand on a les récits de ces retraités bénévoles, on a souvent des parcours du combattant ; ils ont été obligés de valoriser et de défendre leurs compétences pour les investir. Je voudrais souligner que pour la France, on a certainement augmenté le taux d'emploi des seniors, mais cette remontée reste un peu en trompe-l'œil. On observe en effet une déconnexion importante entre l'âge effectif moyen de sortie du marché du travail : 59,4 ans et l'âge moyen de liquidation de la retraite : 62 ans.

Il y a trois ans de décalage, ça fait trois ans passés au chômage longue durée, en inactivité, pour certains aux minimas sociaux. C'est-à-dire soit demeurer dans l'emploi coûte que coûte soit être dans des situations difficiles, avec un coût individuel important, car la sortie d'activités n'est pas choisie dans le cas français. En témoigne par exemple le pic à 59 ans des ruptures conventionnelles dans les entreprises. Ce pic à 59 ans traduit en fait une pression de l'entreprise pour se débarrasser d'un salarié âgé et l'envoyer au chômage. On sait que ce sera un chômage longue durée. Je ne sais pas si c'est la meilleure manière d'optimiser les compétences des seniors.

J'appelle - mais le précédent intervenant l'avait déjà fait - à mieux penser les politiques publiques, pour valoriser et optimiser les ressources des personnes avançant en âge dans l'emploi et hors l'emploi, équiper les individus, ouvrir des choix de vie et abattre les frontières entre activité et retraite, supprimer les transitions couperet, décloisonner les temps sociaux et ouvrir des choix de vie. Je vous remercie.

Pierre-Louis BRAS

Merci beaucoup. Est-ce qu'il y a des questions ou des remarques pour ce qui constituera la dernière série de questions de notre colloque ?

Débat avec la salle

De la salle

Merci beaucoup pour ces présentations. Je voudrais vous poser une question : est-ce qu'il y a des benchmarks disponibles pour le Japon, la Norvège, les Etats-Unis et le Canada ?

Asghar ZAIDI (traduit)

Merci, pour cette question, car c'est une de mes grandes ambitions. Je voudrais arriver à un indice au niveau mondial. C'est vrai que nous avons des résultats pour l'Europe, on a des résultats également pour la Suisse, la Norvège, l'Islande, les Etats-Unis d'Amérique, mais ces travaux sont en cours. Quels sont les défis ? Dans un contexte européen, nous avons tous l'impression que nous sommes les mêmes, or, même si nous faisons partie d'un même bloc, celui des pays de l'Union européenne, ce n'est pas le cas, il y a des différences. Il y a des différences multiples, lorsqu'il s'agit de savoir combien d'années on veut vivre à la retraite.

C'est très difficile de traverser les continents, d'aborder la culture japonaise, la culture nord-américaine. Je suis en train d'y réfléchir. Je pense qu'il faudrait penser à des indicateurs spécifiques au contexte. Vous pouvez avoir un ensemble d'indicateurs au niveau mondial, mais il faudrait peut-être y ajouter les indicateurs qui seraient plus liés au contexte, qui vous donneraient un tableau beaucoup plus riche. Vous connaissez peut-être le Plan d'action international de Madrid sur le vieillissement qui a commencé en 2002. Il y aura vingt ans plus tard, un grand processus de revue de ce plan d'action, ce qui nous donnera peut-être une meilleure idée de ce que les pays ont apporté sur la base de ce plan.

Serge VOLKOFF (membre du COR)

Merci pour cette présentation. Si j'ai bien compris, à un moment donné, vous avez indiqué qu'en France par exemple, l'Active Ageing Index a progressé malgré une période de crise économique. Ma question c'est pourquoi « malgré » ? Est-ce qu'il y a des raisons de considérer qu'en période de crise, l'Active Ageing Index devrait baisser, et au contraire augmenter en période de dynamisme économique ? On pourrait imaginer des relations diverses et différentes.

Asghar ZAIDI (traduit)

Merci beaucoup. Je vous avoue mon erreur. Vous avez parfaitement raison. Je pense qu'il y avait un « *despite* » de trop, un « malgré » de trop. Je parlais surtout de l'emploi, j'avais à l'esprit l'emploi. La crise veut dire moins d'emplois, moins d'activations dans ce domaine de l'emploi, mais vous avez raison lorsque vous dites que la crise ne veut pas nécessairement dire recul dans l'activation. Nos personnes âgées sont allées à la rescousse des plus jeunes en

temps de crise. Je connais des familles où il n'y avait qu'une seule personne qui travaillait et à cause de la crise, à cause du chômage, les deux conjoints devaient travailler et devaient avoir des horaires de travail différents.

Les grands-parents sont intervenus pour s'occuper des petits enfants, pour que les deux parents puissent travailler. Il y a tout cet aspect soins des enfants et c'est la contribution des personnes âgées qui s'occupent des petits-enfants. La crise a entraîné une contribution plus grande de la part des personnes âgées. Les personnes âgées sont plus résilientes, elles ont connu des périodes beaucoup plus difficiles. Elles ont connu des périodes de crise, on sait très bien qu'en période de crise, on est plus fort, plus robuste et plus inventif. Je vais enlever le mot « malgré ».

De la salle

Merci, j'ai une question un peu symétrique de celle de Monsieur Volkoff, est-ce que la véritable question n'est pas de se demander comment arriver à augmenter cet index d'Active Ageing ? Et par quel dispositif. On peut penser instinctivement que la préparation à la retraite contribuerait à une meilleure activité, il faudrait une information sur la retraite et les dispositifs de retraite progressive ou de cumul emploi retraite. Est-ce que vous avez regardé un peu cet aspect des outils qui permettraient l'amélioration de l'activité Ageing ?

A ce sujet, il y a un outil qui m'intéresse beaucoup, c'est la retraite par étape, qui pourrait être mise en place avec un fonctionnement en points, qui consisterait à liquider une partie des points et à travailler à un rythme différent dans un autre domaine ou dans le même domaine. La retraite par étape serait de nature à améliorer la transition et l'activité des seniors.

Pierre-Louis BRAS

On ne va pas faire un débat sur la retraite à point. Je crois qu'on aura l'occasion d'en parler dans les mois qui viennent, c'est sûr que le débat aura lieu. A vous la parole A. Zaidi, mais peut-être sur la question des retraites progressives, parce que les débats annuités, points et même compte notionnel sont très français.

Asgar ZAIDI (traduit)

Effectivement, je n'aborderai pas cette discussion, je ne connais pas suffisamment bien le système français. Cette idée d'étapes et de retraite progressive permet de continuer à capitaliser sur le potentiel formidable de ces personnes âgées, qui peuvent être des mentors pour les jeunes. Par-dessus tout, ces personnes sortent de chez eux vont travailler une ou deux fois par semaine, elles se sentent encore totalement engagées, ce qui contribue à leur santé.

Nous savons très bien que plus vous êtes engagés - Catherine l'a dit et nous en a montré des preuves – moins on se sent isolées, moins on se sent seul et mieux ça va en matière de santé. Une fois de plus, je voudrais que lorsque nous parlons de vieillissement actif, on ne pense surtout pas uniquement aux politiques sur le plan de l'emploi ; il y a d'autres politiques qui

permettent de maintenir la productivité de ces personnes âgées. Il y a beaucoup de sociétés où on se dit : « puisque vous ne travaillez plus, vous n'êtes plus très utiles. »

Or, il y a tant d'autres canaux, de domaines où des personnes âgées continuent à être productives. Il faut réfléchir à ces politiques dans ce sens-là. Que pouvons-nous faire sur le plan de l'apprentissage tout au long de la vie ? Que pouvons-nous faire lorsqu'il s'agit des soins et de l'aide apportée aux enfants ? Je crois qu'il faut remettre en question ce concept de travail. Qu'est-ce que le travail ? Ce n'est pas uniquement l'emploi de 9 heures du matin à 17 heures l'après-midi, le travail comporte de nombreuses dimensions. C'est là où d'autres politiques pourraient être envisagées.

De la salle

Ne pensez-vous pas Monsieur Zaidi qu'il y aurait une interaction négative entre la participation au marché de l'emploi et la participation aux activités sociales ? Parce que lorsque vous continuez sur le marché de l'emploi, vous avez moins de temps dans le domaine de la participation sociale.

Asghar ZAIDI (traduit)

C'est une bonne remarque. C'est vrai que nous ne disposons que de 24 heures dans la journée et on pense surtout à l'emploi. C'est d'autant plus vrai pour les femmes, nous souhaitons que les femmes puissent travailler plus, avec l'égalité femmes-hommes au travail, mais en même temps, nous savons que ces femmes s'occupent plus des enfants et de la maison. Sur cette question de substitution, il y a des pays où l'on voit bien qu'il y a des personnes qui peuvent faire les deux.

Le Danemark en est un exemple, l'Allemagne est un autre exemple. Et c'est partiellement dû au fait que le système d'aides est beaucoup mieux organisé : vous travaillez et vous savez qu'il y a des dispositions prises au niveau local, pour s'occuper de votre mère ou de vos enfants, qu'il existe des systèmes de soutien. Dans ce cas-là, on a affaire à des politiques de soutien, à l'aide aux personnes âgées, et on peut continuer à travailler tout en offrant aux personnes très âgées une aide de qualité.

De la salle

J'ai une question double. Premièrement, j'ai cru lire et comprendre que l'espérance de vie en bonne santé était en train de décroître ou tout au moins de stagner dans la zone OCDE. Je dis bien l'espérance de vie en bonne santé qui est un indicateur de l'Organisation mondiale de la Santé, l'OMS. Est-ce qu'on sait corrélérer ou décorrélérer cette évolution de l'allongement de la durée de vie au travail *productive* ?

Deuxième question : est-ce que l'émergence quasi certaine de la robotique, de l'intelligence artificielle, de ce qu'on appelle la transformation numérique est susceptible d'après vous, de modifier significativement le taux d'emploi des seniors dans les dix années à venir ?

Pierre-Louis BRAS

Je n'ai pas souvenir que quelqu'un ait dit qu'il y avait une décroissance de l'espérance de vie en bonne santé. Jusqu'à présent, l'enjeu était : est-ce que ça progresse au même rythme que progresse l'espérance de vie en général ? Je vous avoue qu'une séance du COR a été consacrée récemment à ça. Les dernières données qui dataient du début des années 2010 étaient plutôt avec une interrogation et une inquiétude, notamment pour les femmes.

Les dernières données publiées notamment par l'INED étaient plutôt encourageantes. Donc, en tout cas, du côté de données dont je dispose, il n'y a pas d'alerte particulière sur l'espérance de vie en bonne santé. Bien évidemment, toutes les années qui sont gagnées en espérance de vie ne sont pas gagnées en bonne santé. Il y a plutôt un développement parallèle des deux espérances de vie.

Anne-Marie GUILLEMARD

Dans les dernières prévisions, il y avait un ralentissement, mais pas totalement démontré. C'est-à-dire que la longévité en santé ralentit un peu par rapport à la croissance de la longévité. Il y a un décalage qui s'ouvre et l'on ne sait pas si ça se maintiendra.

Pierre-Louis BRAS

Mais il n'y a pas d'alerte ?

Anne-Marie GUILLEMARD

Non, il n'y a pas de décrochage et les données les plus récentes sont plutôt positives.

Pierre-Louis BRAS

Sur le numérique, la question a été évoqué longuement ce matin. Je vous renvoie plutôt à l'exposé de Marie-Claire Carrère-Gée qui, sur cette question-là, me semble avoir fait le point.

De la salle

Je vous ferai simplement une petite remarque personnelle sur cette question. Le gros problème du vieillissement des seniors, c'est qu'ils peuvent l'acquérir avec le progrès médical, mais celui-ci a ses limites. On s'aperçoit qu'à un certain âge, les effets thérapeutiques n'opèrent plus. C'est peut-être pour ça que nous avons un léger ralentissement de l'espérance de vie en bonne santé ?

Pierre-Louis BRAS

C'est vrai que le progrès médical peut, dans certains cas, prolonger l'espérance de vie, mais prolonger une espérance de vie en mauvaise santé, parce qu'effectivement si on prolonge votre vie après un accident vasculaire cérébral, vous pouvez ne plus être en pleine possession de vos moyens. Jusqu'à présent, ça a évolué de manière parallèle, il y avait plutôt une inquiétude au niveau des années 2010 et d'après les dernières données dont on dispose, ça semble s'atténuer.

Attention, je parle d'espérance de vie sans limitation fonctionnelle, puisque pour l'espérance de vie en bonne santé au sens « sans maladies chroniques », je ne vous dirai pas les mêmes choses. Quand je dis que ça ne va pas trop mal, je me réfère à une espérance de vie sans limitation fonctionnelle. En effet, les maladies chroniques sont en développement, notamment le diabète et on a des personnes qui vivent plus longtemps, mais qui ont plus de maladies chroniques. Je suis le plus précis possible, sans avoir les données sous les yeux.

De la salle

J'ai juste une remarque ponctuelle sur ce sujet. J'ai entendu ou lu récemment que l'espérance de vie tout court, en bonne ou en mauvaise santé diminuait aux Etats-Unis.

Pierre-Louis BRAS

En tout cas, elle ne diminue pas en France. Je peux vous dire que quand nous faisons des projections sur les retraites, si elle diminuait, nous n'aurions pas les débats que nous avons. Si elle diminuait, ça serait complètement autre chose. Les dernières prévisions de l'INSEE qui projettent l'espérance de vie à partir des résultats passés montrent qu'elle continue à augmenter. L'INSEE a même revu à la hausse ces perspectives d'augmentation depuis 2010. Les informations accumulées depuis 2010 par l'INED et l'INSEE conduisent plutôt à être plus positifs sur l'espérance de vie en général.

Aux Etats-Unis, ils ont constaté une augmentation de la mortalité dans la population « blanche » de 30 à 50 par an, parmi les gens qui ont été notamment impactés par la crise. C'est très lié à une forte consommation d'opioïdes. Il y a effectivement une augmentation de la mortalité pour la population blanche, qui semble liée à une simple dégradation de certaines conditions économiques d'une partie de la population, d'où souffrance, d'où consommation d'opioïdes.

L'utilisation des opioïdes aux États-Unis n'a rien à voir avec la situation en Europe. Pour ce qui est des populations noires et hispaniques - excusez-moi, mais là-bas, ils font des statistiques ethniques - l'espérance de mortalité continue à se réduire en rattrapage des populations blanches.

Anne-Marie GUILLEMARD

Sur les Etats-Unis, les prévisions faisaient état d'un ralentissement à terme, de l'espérance de vie tout court, en raison du surpoids des enfants. C'était en débat, mais c'était une question qui pouvait amener un ralentissement, une stagnation de l'espérance de vie aux Etats-Unis.

Pierre-Louis BRAS

Ne transposez pas les Etats-Unis en France, parce que sur l'obésité, la situation est heureusement complètement différente en France et on en est heureux. En plus, depuis des années, les Etats-Unis ont des performances en termes d'espérance de vie bien inférieures à celles des pays européens et à la France. C'est lié aussi aux inégalités énormes qu'il y a là-bas.

Des inégalités qui se transposent beaucoup plus que dans nos pays, dans l'accès aux soins. Si Obama a fait le l'Obama care, c'était parce qu'il y avait des raisons : 50 millions d'Américains n'ont pas d'assurance maladie, ça pèse aussi sur les résultats de santé. Nous n'allons pas faire un débat sur la démographie, parce que là, on aurait pu faire une séance là-dessus.

De la salle

Je voulais vous interroger sur le chiffre que vous avez donné tout à l'heure, sur l'âge effectif moyen de cessation d'activité à 59,4 ans. Ça ne correspond pas tout à fait à ce qu'on entend en général, on dit qu'à partir de 55 ans, il y a une bonne moitié des gens qui sont déjà au chômage.

Anne-Marie GUILLEMARD

59,4 ans est l'âge effectif moyen de sortie du marché du travail en France. Evidemment, vous avez une partie des gens au chômage, en emploi avant, mais pas dans les proportions que vous dites, parce que le taux d'emploi est remonté, nous l'avons vu ce matin.

Pierre-Louis BRAS

On dit souvent beaucoup de choses. Je vous conseille d'aller sur le site du COR, il y a les taux d'activité aux âges élevés. Vous aurez les âges de sortie du marché du travail, les âges de départ à la retraite.

Anne-Marie GUILLEMARD

Ce que je disais, c'est qu'il y a un aspect trompe-l'œil parce que dans le cas français, vous n'avez pas cette disjonction entre l'âge et l'âge effectif de sortie du marché du travail. Les données de l'OCDE, issues du rapport 2014 montre que l'âge effectif de sortie du marché du

travail en France est le plus bas des pays de l'OCDE. Par contre, vous avez une coordination très spécifique à la France, par rapport à l'âge de liquidation de la retraite qui est actuellement autour de 62 ans. C'est pour ça que je parlais d'injonction, parce que cet allongement de la vie au travail ne se traduit pas par une capacité des individus à se maintenir, mais elle se traduit par une certaine précarisation pour certains en tout cas, les fins de carrière.

Pierre-Louis BRAS

L'âge de départ à la retraite se décale progressivement, notamment depuis la loi de 2010. Aujourd'hui, on vous dit 62 ans pour l'âge de départ à la retraite ; en 2010, on ne vous aurait pas dit ça, mais 60 ans et même peut-être un peu moins. Le COR prévoit que ce mouvement se terminera vers 64 ans, pour la génération 1973, c'est-à-dire en gros en 2035. Progressivement l'âge de liquidation des retraites des Français sera de 64 ans. Il est vrai qu'il y a toujours eu un écart entre l'âge de liquidation de la retraite et l'âge de sortie effective du marché du travail. Nous suivons ça dans chacun des rapports annuels et pour le moment les évolutions sont parallèles.

Le report de l'âge de la retraite n'a pas réduit cet écart, mais ne l'a pas tiré vers le haut, ce qui conduit à l'hypothèse que j'évoquais ce matin, qui était l'importance de l'effet d'horizon. C'est-à-dire que quand vous changez la contrainte, les entreprises et les salariés s'adaptent. Je ne dis pas qu'ils s'adaptent dans le confort, la facilité et que tout va bien. Je vous dis pour le moment, il y a eu cette évolution parallèle, mais il y a toujours comme le disait Anne-Marie Guillemard, un écart significatif entre l'âge de liquidation de la retraite et l'âge de cessation de l'activité. Et ce, avec une période de transition qui est comme vous le disiez difficile, parce qu'elle veut dire : passage au chômage, passage dans les minima sociaux, inactivité forcée, etc.

Anne-Marie GUILLEMARD

Il faut savoir que dans 40 % des cas, quand on liquide sa retraite, on est déjà sorti du marché du travail.

De la salle

Bonjour. Vous avez évoqué tout à l'heure le bon élève, la Finlande, qui avait mis en place des outils permettant de mesurer l'impact positif du retour à l'emploi des seniors. Est-ce que vous pouvez nous donner quelques informations sur ce sujet, si vous en avez ?

Anne-Marie GUILLEMARD

Ce qui est intéressant en Finlande, c'est qu'il y avait un ensemble d'outils qui avaient été construits par l'Institut du Travail, de mesures au niveau national : baromètre bien-être au travail, etc., de capacité de travail. Avec l'amélioration de conditions de travail, dont on mesurait ensuite le retour sur investissement, en termes de productivité du travail dans cet

atelier ou ce bureau. C'est là où dans certains cas, le retour sur investissement était de plus du double. Donc on fait tomber certains stéréotypes sur le fait que les seniors ont des salaires élevés, coûtent cher et ne rapportent pas. C'est de cette manière que les Finlandais ont pu remonter leur taux d'emploi de manière impressionnante. L'Allemagne a moins eu une action multidimensionnelle comme l'a fait la Finlande.

Et ce qui était important, c'est cet ensemble d'outils de mesure qui avait été conçu et mis à la disposition des entreprises avec du conseil en management des âges, pour correspondre à leurs propres pyramides des âges, leurs propres problèmes. Ça nous a manqué, par exemple sur le contrat de génération en France. On a demandé aux entreprises de faire du contrat de génération, de faire un diagnostic. Et derrière, nous n'avions pas vraiment les compétences pour fournir des choses aux entreprises. Les PME ne pouvaient pas développer des outils diagnostics suffisants et encore moins des outils d'évaluation de ce qui était mis en place.

Pierre-Louis BRAS

Nous arrivons à la fin de notre colloque. Je ne vais pas vous imposer une conclusion, d'ailleurs, je serais incapable de rendre compte de toute la richesse des exposés. Je remercie tous les gens qui sont intervenus. Je remercie aussi Marco Geraci, qui était l'organisateur de cette journée. Nous la lui devons. Je vous remercie de votre présence, de vos questions et de votre attention et je vous donne rendez-vous l'année prochaine.

RÉSUMÉ DU COLLOQUE

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^{ère} partie : **L'emploi des seniors en Europe : évolutions et politiques suivies**

L'emploi des seniors en France, en comparaison européenne

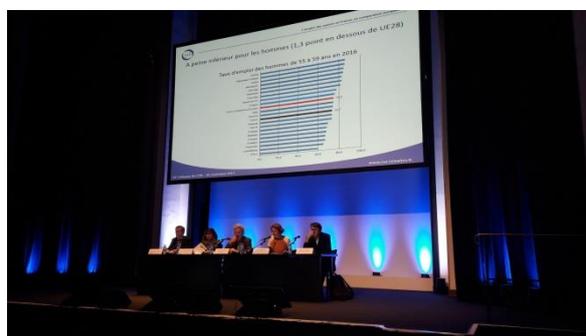
**Selma MAHFOUZ,
Directrice de l'animation de la recherche, des études et des statistiques
du Ministère du Travail**

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 décoté 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 récessifs 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 processus 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^{ème} 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.

DOSSIER DU PARTICIPANT

Ce dossier a été préparé par le secrétariat général du Conseil d'orientation des retraites. Il rassemble quelques travaux permettant de fixer un cadre au thème du colloque.

La **fiche 1** présente les différentes situations d'emploi et de chômage des seniors en France en 2015 et en évolution depuis 2003 analysées par la DARES.

La **fiche 2** synthétise les conditions et âges de départ à la retraite ainsi que l'emploi des seniors dans les pays habituellement suivis par le COR – Allemagne, Belgique, Canada, Espagne, États-Unis, France, Italie, Japon, Pays-Bas, Royaume-Uni et Suède (Fiches n°5 et 6 du « panorama des systèmes de retraite en France et à l'étranger » du COR d'octobre 2016).

La **fiche 3** recense les principaux enseignements de la Sixième enquête européenne sur les conditions de travail de l'Eurofound.

Enfin, il contient les **biographies des intervenants** du colloque.

Fiche 1 : Emploi et chômage des seniors en 2015 - Hausse du taux d'emploi et baisse du taux de chômage (France)

DARES Résultats n°073- décembre 2016.

Accessible à l'adresse suivante :

<http://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2016-073.pdf>

La DARES publie également un tableau de bord trimestriel sur l'activité des seniors et les politiques d'emploi qui présente les dernières données disponibles sur la situation des seniors le marché du travail. Le dernier, de septembre 2017, est accessible à l'adresse <http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/tableaux-de-bord/le-marche-du-travail-les-jeunes-et-les-seniors/article/les-seniors-et-le-marche-du-travail>

Emploi et chômage des seniors en 2015

Hausse du taux d'emploi et baisse du taux de chômage

En 2015, 52,6 % des personnes âgées de 55 à 64 ans sont actives en France : 48,7 % ont un emploi et 3,9 % sont au chômage, soit un taux de chômage de 7,4 %. Au cours de l'année 2015, le taux d'activité des seniors a augmenté de 1,1 point et le taux de chômage a baissé de 0,2 point. Le taux de chômage et la part du halo du chômage (2,5 %) des seniors sont sensiblement inférieurs à ceux de l'ensemble des 15-64 ans. Au contraire, la part des chômeurs de longue durée est supérieure chez les seniors : 63,5 % sont au chômage depuis au moins un an. Les évolutions de ces 3 indicateurs depuis 2008 sont comparables à celles observées pour l'ensemble de la population.

Le taux d'emploi des 55-64 ans a augmenté au même rythme que le taux d'activité en 2015. 4,3 millions de personnes âgées d'au moins 55 ans ou plus, dont 0,5 million de retraités, travaillent. Les seniors en emploi sont plus souvent à temps partiel, moins souvent en situation de sous-emploi et moins souvent en contrat temporaire que l'ensemble des actifs occupés.

Le taux d'activité des 55-64 ans en France est inférieur de près de 5 points à celui de l'Union européenne en 2015, en raison principalement d'une faible participation au marché du travail des hommes de 60-64 ans. Depuis 2000, le taux d'activité des seniors a cependant augmenté un peu plus rapidement en France que dans l'ensemble de l'Union européenne.

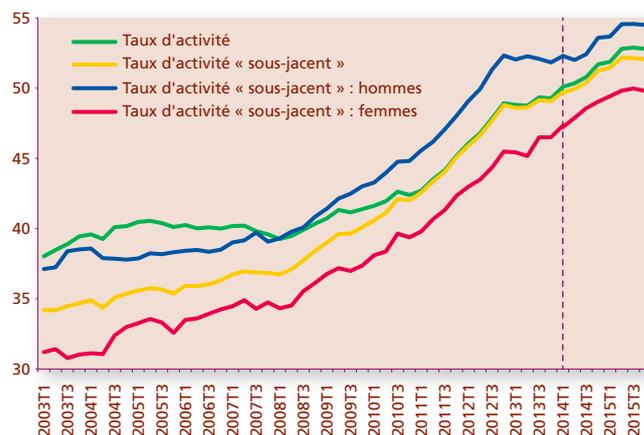
En 2015, en moyenne sur l'année, 52,6 % des personnes âgées de 55 à 64 ans sont actives en France (1) selon les critères du Bureau international du travail (BIT) (encadré). 48,7 % sont en emploi et 3,9 % sont au chômage, soit un taux de chômage de 7,4 % (tableau 1).

Sur la seule métropole, le taux d'activité des 55-64 ans est identique à son niveau France entière, tandis que le taux d'emploi est plus élevé de 0,1 point et le taux de chômage inférieur de 0,1 point (2).

Si le taux de chômage est sensiblement plus faible pour les 55-64 ans que pour l'ensemble des actifs (-3,0 point), les seniors restent plus durablement au chômage. 63,5 % des chômeurs âgés de 55 à 64 ans le sont depuis au moins un an, contre 43,9 % pour les 15-64 ans. Le taux de chômage et la part des chômeurs de longue durée diffèrent peu entre les seniors âgés de 55 à 59 ans et ceux de 60 à 64 ans.

Graphique 1
Taux d'activité et taux d'activité « sous-jacent » des 55-64 ans depuis 2003

Moyennes trimestrielles CVS, en %



Concepts : activité au sens du BIT ; âge atteint à la date de l'enquête.

Lecture : en moyenne au 1^{er} trimestre 2008, 39,3 % de l'ensemble des 55-64 ans étaient actifs, en emploi ou au chômage (taux d'activité) ; si le nombre de seniors avait été identique à chaque âge, cette proportion se serait élevée à 36,7 % (taux d'activité « sous-jacent »).

Champ : population des ménages, France métropolitaine jusqu'à début 2014 puis France entière sauf Mayotte à partir de début 2014 (encadré).

Source : Insee, enquêtes Emploi 2003-2015 ; calculs Dares.

(1) France métropolitaine et départements d'outre-mer à l'exception de Mayotte. Les précédentes publications annuelles sur l'emploi et le chômage de seniors portaient sur le seul champ de la France métropolitaine [1].

(2) Dans les départements d'outre-mer (DOM) (sauf Mayotte), les taux d'activité et d'emploi des seniors sont plus faibles qu'en métropole (44,4 % contre 48,8 % pour le taux d'emploi en 2015), tandis que le taux de chômage est plus élevé (13,2 % contre 7,2 %). Cependant, la part des DOM dans la population totale des 55-64 ans n'est que de 2,6 %.

Comme pour l'ensemble des actifs, le taux de chômage des seniors est plus faible pour les femmes (6,8 %) que pour les hommes (8,0 %). En 2015, 2,5 % des 55-64 ans appartiennent au « halo autour du chômage », c'est-à-dire qu'ils sont sans emploi, souhaitent travailler mais ne sont pas comptabilisés comme chômeurs, faute d'avoir entrepris des démarches de recherche d'emploi ou d'être disponibles pour travailler. C'est sensiblement moins que pour l'ensemble des 15-64 ans (3,7 %).

En 2015, la hausse de l'activité des seniors concerne surtout ceux âgés de 60 et 61 ans

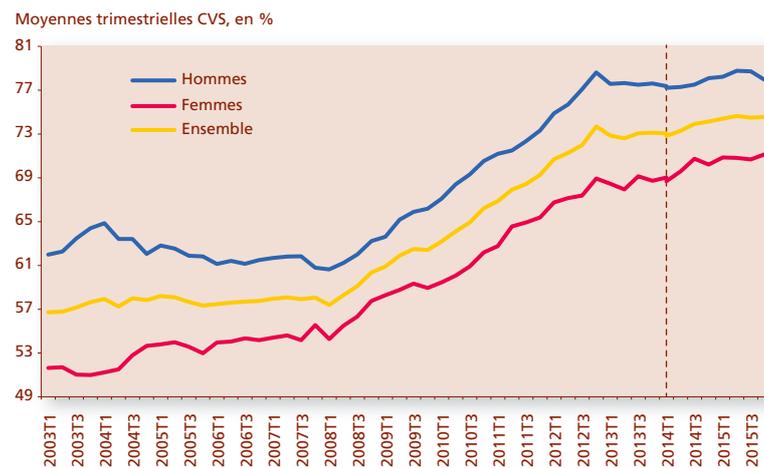
Le taux d'activité des 55-64 ans a augmenté de 1,1 point du 4^e trimestre 2014 au 4^e trimestre 2015 (3), hausse concentrée sur le premier semestre, le taux d'activité ayant été stable au second (4) (graphique 1). Le taux d'activité des seniors avait progressé de 2,4 points en 2014 et de 0,3 point en 2013 (France métropolitaine).

Le taux d'activité sous-jacent, qui corrige de l'effet de structure démographique (encadré), est en hausse constante depuis 2003. Son évolution est assez proche de celle du taux d'activité depuis 2011 (+0,8 point en 2015). Depuis 2008, cette forte hausse de l'activité des seniors porte celle de l'ensemble des actifs de 15-64 ans. De fin 2007 à fin 2015, le nombre d'actifs entre 15 et 64 ans a augmenté de 1,04 million. Sur cette période, l'évolution des taux d'activité entre 50 et 64 ans a contribué à cette hausse à hauteur de 1,39 million, tandis que la démographie a joué à la baisse

et que l'évolution des taux d'activité des moins de 50 ans a été neutre [2].

Le taux d'activité des 55-59 ans a augmenté de 0,4 point en 2015. En France métropolitaine, la hausse avait été de 1,3 point en 2014, après une baisse 0,6 point en 2013 (graphique 2). La hausse du taux d'activité de cette tranche d'âge avait été régulière et nettement plus soutenue de fin 2007 à fin 2012 (+18 points en 5 ans pour les hommes et +13 points pour les femmes). Le poids des différentes mesures de cessation anticipé d'activité

Graphique 2
Taux d'activité des 55-59 ans depuis 2003



Concepts : activité au sens du BIT ; âge atteint à la date de l'enquête.

Lecture : en moyenne au 4^e trimestre 2015, 74,6 % des 55-59 ans sont actifs, en emploi ou au chômage.

Champ : population des ménages, France métropolitaine jusqu'à début 2014 puis France entière sauf Mayotte à partir de début 2014 (encadré).

Source : Insee, enquêtes Emploi 2003-2015 ; calculs Dares.

Tableau 1
Principaux indicateurs de la situation sur le marché du travail en 2015

Moyennes annuelles, population totale en milliers, taux et part en %

	55-64 ans	Dont :		65-69 ans	15-64 ans
		55-59 ans	60-64 ans		
Ensemble					
Population totale	8 207	4 192	4 016	3 757	40 935
Taux d'activité	52,6	74,5	29,7	6,1	71,3
Taux d'emploi	48,7	69,0	27,6	5,9	63,8
Part de chômage	3,9	5,5	2,1	0,1	7,4
Taux de chômage	7,4	7,4	7,2	2,4	10,5
Part du halo autour du chômage	2,5	3,2	1,8	0,7	3,7
Part des chômeurs de longue durée	63,5	63,6	63,2	71,9	43,9
Hommes					
Population totale	3 939	2 024	1 915	1 772	20 087
Taux d'activité	55,1	78,4	30,4	7,4	75,3
Taux d'emploi	50,7	72,4	27,8	7,2	67,1
Part de chômage	4,4	6,0	2,7	0,2	8,2
Taux de chômage	8,0	7,7	8,7	2,6	10,9
Part du halo autour du chômage	2,6	3,3	1,8	0,7	3,3
Part des chômeurs de longue durée	63,1	63,1	63,3	67,0	44,6
Femmes					
Population totale	4 268	2 167	2 101	1 984	20 848
Taux d'activité	50,3	70,9	29,0	4,8	67,3
Taux d'emploi	46,9	65,8	27,3	4,7	60,6
Part de chômage	3,4	5,1	1,7	0,1	6,7
Taux de chômage	6,8	7,2	5,7	2,1	10,0
Part du halo autour du chômage	2,5	3,0	1,8	0,8	4,1
Part des chômeurs de longue durée	64,0	64,3	63,2	80,0	43,1

Concepts : activité, emploi, chômage et sous-emploi au sens du BIT ; halo autour du chômage = inactifs souhaitant travailler (encadré) ; chômeurs de longue durée = personnes au chômage depuis au moins 1 an ; âge atteint à la date de l'enquête.

Lecture : en moyenne, en 2015, 52,6 % des 55-64 ans sont actifs, en emploi ou chômage (taux d'activité) et 2,5 % sont inactifs mais souhaitent travailler (part du halo autour du chômage) ; 7,4 % des actifs sont au chômage (taux de chômage) ; 63,5 % des chômeurs sont au chômage depuis au moins un an (part de chômage de longue durée).

Champ : population des ménages, France entière sauf Mayotte.

Source : Insee, enquêtes Emploi 2015 ; calculs Dares.

(3) France entière, sauf Mayotte. En France métropolitaine, la hausse a été la même.

(4) Au 1^{er} semestre 2016, le taux d'activité des 55-64 ans a progressé de 0,4 point.

à financement public (préretraites, dispenses de recherche d'emploi, retraites anticipées [3]) s'est, en effet, replié rapidement (5) de fin 2007 à fin 2012 (-15 points pour les hommes de 55-59 ans et -8 points pour les femmes, graphique 3.A et 3.B) pour atteindre 2 % de la population des 55-59 ans fin 2012. Il a ensuite baissé de 1,1 point en 3 ans (seuls 1,4 % des hommes et 0,4 % des femmes sont concernés fin 2015).

Le taux d'activité des 60-64 ans a augmenté de 1,7 point en 2015 (France hors Mayotte), après +3,2 point en 2014 et +1,0 point en 2013 en France métropolitaine. Depuis la mi-2011, l'évolution du taux d'activité de cette tranche d'âge est cependant très contrastée entre les 60-61 ans et les 62-64 ans, alors qu'entre 2003 et la mi-2011, les évolutions avaient été relativement parallèles (graphique 4).

Après la mi-2011, le taux d'activité des 62-64 ans a poursuivi une progression à un rythme comparable à celui constaté depuis 2007 (+0,9 point en 2015), tandis que la hausse du taux d'activité des 60-61 ans s'est amplifiée en raison du recul de l'âge légal d'ouverture des droits à la retraite à partir de la mi-2011 (6). En 2015, le taux d'activité des 60-61 ans a augmenté de 1,9 point, et, depuis la mi-2011, la hausse a été de 17,9 points contre +6,8 points pour les 62-64 ans.

Les évolutions du taux d'activité des 60-61 ans depuis 2011 s'expliquent notamment par les modalités de l'allongement de l'âge légal d'ouverture des droits à la retraite (7) [2]. L'élargissement des conditions de départ à la retraite anticipée pour carrière longue à 60 ans à la mi-2012 (8) a contribué à ralentir la progression du taux d'activité des seniors. La proportion de 60-64 ans en retraite

Graphique 3

Poids des dispositifs de cessation d'activité à financement public depuis 2003



Note : les retraites anticipées (RA) comprennent les RA pour carrière longue, pour handicap, pour pénibilité et celles pour exposition à l'amiante ; la répartition par sexe et âge des bénéficiaires de CATAA n'est observée qu'en 2005 et 2007 et est prolongée sur les autres années.

Lecture : fin 2015, 9,1 % des hommes de 60-64 ans bénéficient d'une mesure de cessation anticipée d'activité à financement public.

Champ : France entière.

Sources : Pôle emploi, DSS et Cnam (préretraites publiques : CATAA et AS-FNE) ; Pôle emploi (DRE) ; Cnav, modèle prisme, 2015 provisoire (retraites anticipées) ; Insee (population totale).

(5) Effet cumulé de l'extinction des retraites anticipées à l'exception de celle accordée au titre de l'exposition à l'amiante, de conditions d'entrées en dispense de recherche d'emploi plus restrictive à partir de 2009 puis de la fermeture des entrées à compter de début 2012 et enfin de l'application de la hausse de la durée d'assurance requise pour le taux plein au dispositif des carrières longues à compter de début 2009, puis à partir de la mi-2011 du relèvement de l'âge minimum de départ dans ce dispositif en fonction de celui de l'âge légal d'ouverture des droits.

(6) Les personnes nées jusqu'en juin 2011 ont pu partir à la retraite à 60 ans, tandis que celles nées en juillet ont dû attendre un trimestre supplémentaire (réforme de 2010).

(7) Jusqu'à la mi-2011, avant le recul de l'âge légal d'ouverture des droits à la retraite, le nombre de « générations » atteignant cet âge était stable d'un trimestre sur l'autre (les personnes nées au 1er trimestre 1950 atteignaient l'âge légal de 60 ans au 1er trimestre 2010). Avec les modalités retenues pour le recul de l'âge légal, ce nombre est variable d'un trimestre sur l'autre depuis la mi-2011 [4].

anticipée (comprenant aussi les retraites anticipées pour handicap, amiante et pénibilité) (9) a sensiblement progressé chaque année entre fin 2011 et fin 2015 (+7,3 points pour les hommes et +3,4 point pour les femmes en 4 ans) (graphique 3.C et 3.D).

Enfin, depuis début 2012, le taux d'activité des 65-69 ans a peu varié, proche de 6 %, alors qu'il avait augmenté de 3,8 points entre début 2006 et début 2012 en France métropolitaine (graphique 5).

Depuis début 2008, le taux de chômage des seniors évolue parallèlement au taux de chômage total

Le taux de chômage des 55 ans ou plus a baissé de 0,2 point au cours de l'année 2015, comme celui de l'ensemble des actifs (graphique 6). Depuis début 2008, les hausses du taux de chômage des 55 ans ou plus (+3,0 points en France métropolitaine) et de la part de chômage des 55-64 ans (+2,3 points) ont été les mêmes que celles du taux de chômage général et de la part de chômage des 15-64 ans. Le nombre de chômeurs de 55 ans ou plus a cependant augmenté nettement plus rapidement que celui des chômeurs de 15-54 ans (+170 % contre +30 % entre début 2008 et fin 2015). En effet, le nombre de seniors s'est sensiblement accru sur la période (+7,6 % pour les 55-64 ans alors que la population des 15-54 ans a baissé de 1,7 %) et leur participation au marché du travail a également été en forte hausse. Le taux d'activité sous-jacent des 55-64 ans s'est accru de 15,4 points contre -0,4 point pour les 15-64 ans.

Moins fréquemment chômeurs que les plus jeunes, les seniors appartiennent aussi moins souvent au halo autour du chômage. De 2014 à 2015, la part du halo autour du chômage a augmenté de 0,2 point pour les 55-64 ans, contre 0,1 pour les 15-64 ans (graphique 7). Depuis 2008, en revanche, la hausse a été moindre pour les seniors (+0,4 point en France métropolitaine contre +0,7 point pour les 15-64 ans).

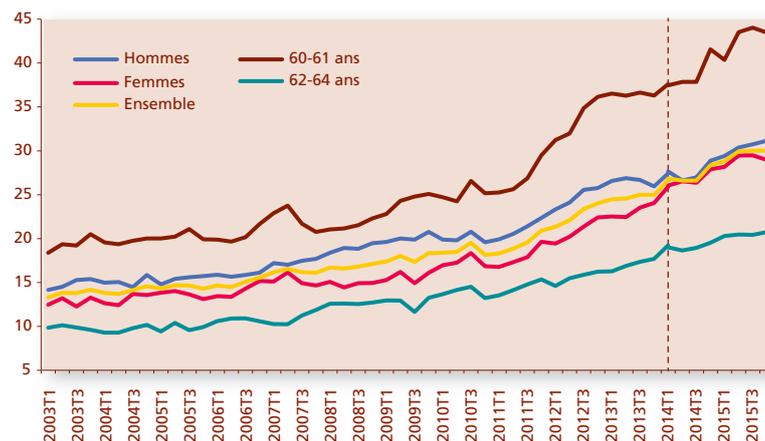
La part des chômeurs de longue durée, définis comme ceux qui sont au chômage depuis au moins un an, est nettement plus élevée pour les seniors tout au long de la période 2003-2015. Les évolutions sont cependant assez proches entre les seniors et l'ensemble des chômeurs : une baisse sensible au plus fort de la crise avec l'arrivée massive de nouveaux chômeurs, puis une hausse assez comparable entre 2009 et 2015 (+8,2 points).

(8) Décret du 2 juillet 2012 qui ouvre droit à la retraite anticipée à soixante ans pour les assurés justifiant de la durée d'assurance cotisée requise pour leur génération et ayant commencé à travailler avant vingt ans. Ce décret réduit de deux ans la condition de durée d'assurance précédemment exigée en supprimant la majoration de huit trimestres précédemment en vigueur. De plus, la condition de début d'activité a été étendue aux assurés ayant commencé avant 20 ans, contre 18 ans auparavant.

(9) Entre 60 et 64 ans, les retraites anticipées ne concernent que des personnes de moins de 62 ans car elles ne sont comptées en retraite anticipée que tant qu'elles n'ont pas atteint l'âge légal de départ à la retraite.

Graphique 4
Taux d'activité des 60-64 ans depuis 2003

Moyennes trimestrielles CVS, en %



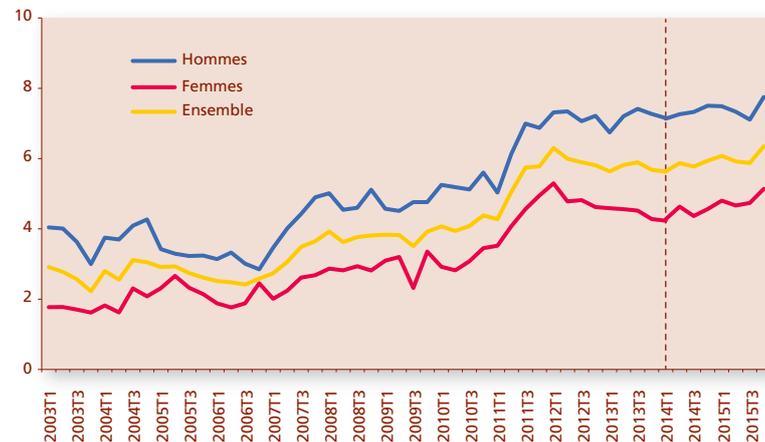
Concepts : activité au sens du BIT ; âge atteint à la date de l'enquête.

Lecture : en moyenne, au 4^e trimestre 2015, 30,0 % des 60-64 ans sont actifs, en emploi ou au chômage. Champ : population des ménages, France métropolitaine jusqu'à début 2014 puis France entière sauf Mayotte à partir de début 2014 (encadré).

Source : Insee, enquêtes Emploi 2003-2015 ; calculs Dares.

Graphique 5
Taux d'activité des 65-69 ans depuis 2003

Moyennes trimestrielles CVS, en %



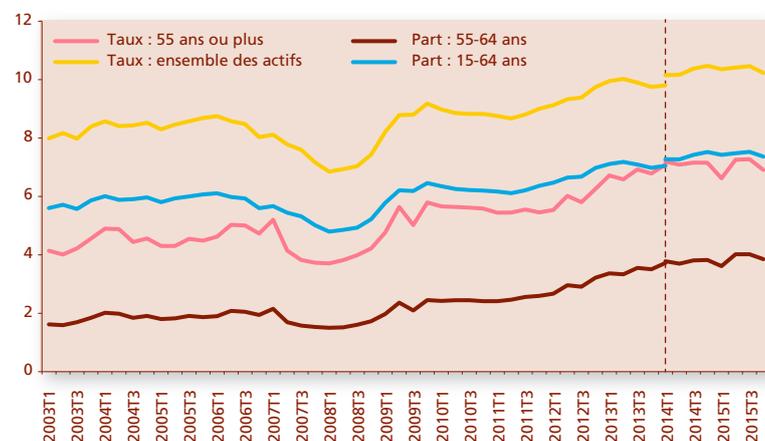
Concepts : activité au sens du BIT ; âge atteint à la date de l'enquête.

Lecture : en moyenne au 4^e trimestre 2015, 6,4 % des 65-69 ans sont actifs, en emploi ou au chômage. Champ : population des ménages, France métropolitaine jusqu'à début 2014 puis France entière sauf Mayotte à partir de début 2014 (encadré).

Source : Insee, enquêtes Emploi 2003-2015 ; calculs Dares.

Graphique 6
Taux et part de chômage depuis 2003

Moyennes trimestrielles CVS, en %



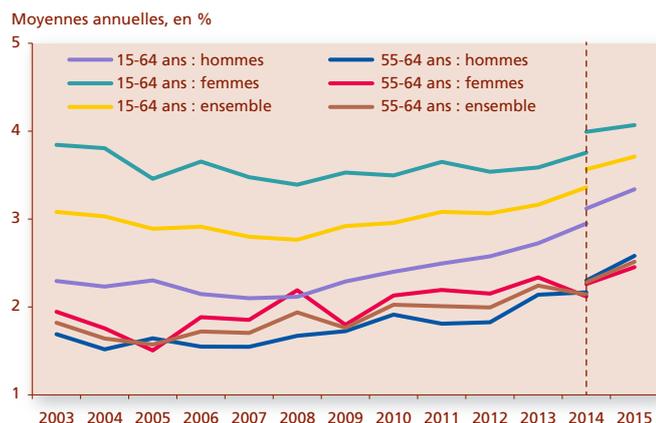
Concepts : activité et chômage au sens du BIT ; âge atteint à la date de l'enquête.

Lecture : en moyenne au 4^e trimestre 2015, 3,9 % de l'ensemble des 55-64 ans sont au chômage (part de chômage) et 6,9 % des actifs de 55 ans ou plus sont au chômage (taux de chômage).

Champ : population des ménages, France métropolitaine jusqu'à début 2014 puis France entière sauf Mayotte à partir de début 2014 (encadré).

Source : Insee, enquêtes Emploi 2003-2015 ; calculs Dares.

Graphique 7
Part du halo autour du chômage depuis 2003



Concepts : halo autour du chômage = inactifs souhaitant travailler (encadré) ; âge atteint à la date de l'enquête.

Lecture : en 2015, en moyenne, 2,5 % de l'ensemble des 55-64 ans font partie du halo autour du chômage.

Champ : population des ménages, France métropolitaine jusqu'à 2014 puis France entière sauf Mayotte à partir de 2014 (encadré).

Source : Insee, enquêtes Emploi 2003-2015 ; calculs Dares.

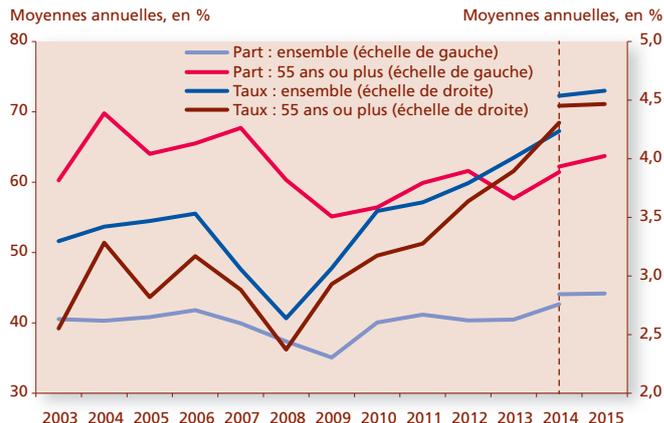
Avec un taux de chômage plus faible et une part de chômeurs de longue durée plus élevée, le taux de chômage de longue durée (10) des seniors (4,5 % en 2015) est assez proche de celui de l'ensemble des actifs.

Le taux d'emploi des 55-64 ans a augmenté de 1,1 point en 2015

Le taux d'emploi des 55-64 ans a augmenté au même rythme que le taux d'activité au cours de l'année 2015 (+1,1 point). Au cours de l'année 2014, la hausse avait été deux fois supérieure (graphique 9). 78 000 seniors âgés de 55 ans ou plus bénéficient d'un emploi aidé fin 2015, soit 1,8 % de l'ensemble des actifs occupés de 55 ans ou plus (contre 6,1 % pour l'ensemble des actifs occupés) [5].

Les conditions d'emploi des seniors diffèrent sensiblement de celles de l'ensemble des actifs occupés. Le temps partiel est plus fréquent parmi les seniors (25 % contre un peu moins de 19 %, tableau 2).

Graphique 8
Part et taux de chômage de longue durée depuis 2003



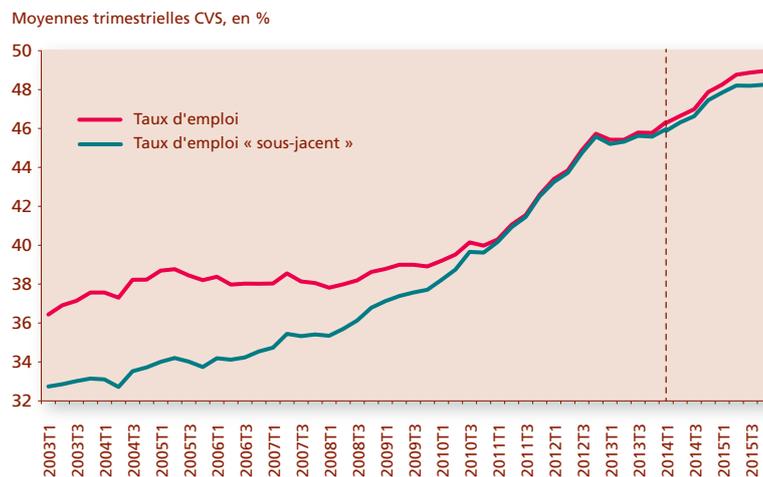
Concepts : activité et chômage au sens du BIT ; âge atteint à la date de l'enquête.

Lecture : en 2015, en moyenne, 63,7 % des chômeurs âgés de 55 ans ou plus sont au chômage depuis au moins 1 an (part de chômage de longue durée), soit 4,5 % de l'ensemble des actifs de 55 ans ou plus (taux de chômage de longue durée).

Champ : population des ménages, France métropolitaine jusqu'à 2014 puis France entière sauf Mayotte à partir de 2014 (encadré).

Source : Insee, enquêtes Emploi 2003-2015 ; calculs Dares.

Graphique 9
Taux d'emploi et taux d'emploi « sous-jacent » des 55-64 ans



Concepts : emploi au sens du BIT ; âge atteint à la date de l'enquête.

Lecture : en moyenne au 1^{er} trimestre 2008, 37,8 % de l'ensemble des 55-64 ans étaient en emploi (taux d'emploi) ; si le nombre de seniors était identique à chaque âge, cette proportion serait de 35,3 % (taux d'emploi « sous-jacent »).

Champ : population des ménages, France métropolitaine jusqu'à début 2014 puis France entière sauf Mayotte à partir de début 2014 (encadré).

Source : Insee, enquêtes Emploi 2003-2015 ; calculs Dares.

Tableau 2
Caractéristiques des emplois en 2015

	55 ans ou plus			55 ans ou plus hors retraités et préretraités			Ensemble des actifs occupés		
	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes
Nombre d'actifs occupés.....	4 303	2 177	2 126	3 818	1 887	1 931	26 423	13 658	12 766
Part du temps partiel dans l'emploi.....	25,0	14,5	35,7	20,6	8,3	32,6	18,8	8,1	30,4
Taux de sous-emploi.....	5,2	3,3	7,2	5,5	3,1	7,8	6,7	3,8	9,8
Part des non-salariés dans l'emploi.....	19,0	25,6	12,2	16,7	22,8	10,8	11,6	14,7	8,2
Part de la fonction publique dans l'emploi.....	23,1	16,7	29,7	24,7	18,0	31,3	20,6	14,6	27,1
Part des contrats temporaires dans l'emploi salarié....	6,9	6,5	7,3	5,8	4,8	6,6	14,6	14,2	14,9
Part des emplois d'ouvriers et d'employés dans l'emploi total.....	45,3	35,1	55,8	46,2	35,8	56,2	48,7	44,9	52,9

Concepts : actifs occupés au sens du BIT ; âge atteint à la date de l'enquête ; fonction publique = Etat, collectivités territoriales, hôpitaux publics ; contrats temporaires = contrats à durée déterminée (CDD) et intérim.

Lecture : en 2015, en moyenne, 5,2 % des 55 ans ou plus occupant un emploi sont en situation de sous-emploi, en temps partiel subi ou au chômage technique ou partiel (taux de sous-emploi) et 6,9 % de ceux qui sont salariés sont en emploi temporaire.

Champ : population des ménages, France entière sauf Mayotte.

Source : Insee, enquêtes Emploi 2015 ; calculs Dares.

(10) Le taux de chômage de longue durée d'une classe d'âge est la proportion de chômeurs de longue durée au sein des actifs de la classe d'âge considérée.

Pour autant, les seniors en emploi sont un peu moins souvent en situation de sous-emploi au sens du BIT (11) (5,2 % contre 6,7 %). De 2014 à 2015, le taux de sous-emploi a diminué de 0,2 point pour les 55 ans ou plus alors qu'il a augmenté de 0,2 point pour l'ensemble des actifs occupés (graphique 10).

Comme pour l'ensemble des actifs occupés, le sous-emploi des seniors est beaucoup plus fréquent chez les femmes (7,2 % contre 3,3 % pour les hommes). La part des non-salariés est également nettement plus forte parmi les 55 ans ou plus en emploi (19,0 % contre 11,6 % pour l'ensemble). La part des salariés de la fonction publique l'est aussi, mais de façon moins marquée (23,1 % contre 20,6 %) (12). Les salariés âgés de 55 ans ou plus occupent deux fois moins souvent des emplois temporaires : seuls 6,9 % sont en contrat temporaire (CDD (13) ou intérim) en 2015, contre 14,6 % pour l'ensemble des salariés (tableau 2).

Près de 500 000 retraités ou préretraités travaillent en 2015

En 2015, parmi les actifs occupés âgés d'au moins 55 ans, 484 000, soit 11,2 %, déclarent percevoir une retraite ou être préretraités. Plus précisément, les retraités ou préretraités occupent 17 % des emplois pour les 60-64 ans et 66 % pour les 65-69 ans. Le cumul emploi retraite concerne 7 % des retraités de 60-64 ans mais seulement 4 % de ceux de 65-69 ans (tableau 3). Le nombre de retraités ou préretraités qui travaillent a augmenté de 35 000 entre 2013 et 2015 en France métropolitaine (+8 %).

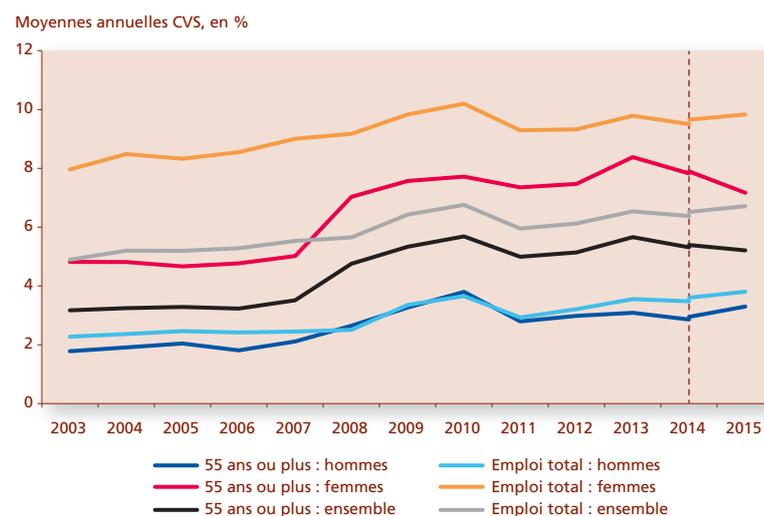
Parmi les 55 ans ou plus en emploi, le travail à temps partiel, les emplois non salariés et les contrats temporaires sont plus fréquents pour les retraités que pour les non-retraités (respectivement 66,3 %, 36,0 % des emplois et 19,3 % des emplois salariés (tableau 3) contre 20,6 %, 16,7 % et 5,8 %, (tableau 2)).

Le taux d'activité des seniors en France reste faible mais a augmenté un peu plus vite que la moyenne européenne depuis 2000

En 2015, le taux d'activité des 55-64 ans en France est inférieur de 4,7 points à celui de l'Union européenne à 28 pays (UE28).

Il apparaît particulièrement faible pour les hommes de 60-64 ans : seuls 30,4 % sont actifs en 2015, soit 18 points de moins que la moyenne européenne et un écart de plus de 30 points par rapport à l'Allemagne, la Suède, les Pays-Bas, le Royaume-Uni, les

Graphique 10
Taux de sous-emploi depuis 2003



Concepts : actifs occupés et sous-emploi au sens du BIT ; âge atteint à la date de l'enquête.
Lecture : en 2015, en moyenne, 7,2 % des femmes âgées de 55 ans ou plus qui occupent un emploi sont en situation de sous-emploi, en temps partiel subi ou au chômage technique ou partiel (taux de sous-emploi).
Champ : population des ménages, France métropolitaine jusqu'à 2014 puis France entière sauf Mayotte à partir de 2014 (encadré).
Source : Insee, enquêtes Emploi 2003-2015 ; calculs Dares.

Tableau 3
Le cumul emploi retraite en 2015

	Nombre en milliers, part en %			
	55-59 ans	60-64 ans	65-69 ans	55 ans ou plus
Nombre de retraités ou préretraités occupant un emploi (milliers).....	65	181	154	484
Proportion parmi les retraités ou préretraités	21	7	4	3,5
Proportion parmi les actifs occupés	2	17	66	11,2
Proportion de femmes dans le cumul emploi retraite.....	38	42	41	40,3
Part du temps partiel dans le cumul emploi retraite.....	48	66	72	66,3
Part des non salariés dans le cumul emploi retraite.....	19	30	42	36,0
Part des contrats temporaires parmi les salariés cumulant emploi et retraite	17	21	17	19,3

Concepts : actifs occupés au sens du BIT, âge atteint à la date de l'enquête.
Lecture : en 2015, en moyenne, 181 000 retraités ou préretraités occupent un emploi entre 60 et 64 ans, ce qui représente 7 % des retraités ou préretraités et 17 % des actifs occupés de cette tranche d'âge. Parmi eux, 66 % travaillent à temps partiel, 30 % occupent un emploi non salarié et 21 % des salariés sont en contrat temporaires (intérim ou CDD y compris emplois aidés en CDD).
Champ : population des ménages, France entière sauf Mayotte.
Source : Insee, enquête Emploi 2015 ; calculs Dares.

États-Unis et le Japon (tableau 4). Pour les hommes de 55-59 ans, l'écart par rapport à l'UE28 n'est que de 1 point.

Le taux d'activité des femmes de 55-64 ans est proche de la moyenne européenne. Il est de 6 points plus élevé pour celles âgées de 55 à 59 ans et de 4 points plus faible pour celles de 60-64 ans.

La participation au marché du travail apparaît particulièrement faible pour les 65-69 ans. Leur taux d'emploi en France n'est que de 6 % contre 12 % dans l'UE28. Il dépasse 20 % au Royaume-Uni et en Suède, 30 % aux États-Unis et 40 % au Japon.

(11) Travaillant à temps partiel souhaitant travailler plus et disponible pour cela (temps partiel subi), ou plus marginalement au chômage technique ou partiel (encadré).

(12) État, collectivité territoriale et hôpitaux publics. L'identification des emplois exercés dans la fonction publique se fonde, à partir de 2006, sur la méthodologie élaborée par l'Insee en collaboration avec la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP). Ces chiffres peuvent cependant différer de ceux publiés par la DGAFP : le champ est différent (hors emplois aidés pour la DGAFP) ainsi que la date d'observation (moyenne annuelle 2015 dans cette publication, fin 2014 pour les dernières données publiées par la DGAFP - Point stat de juillet 2016).

(13) Y compris contractuel en CDD de la fonction publique et emplois aidés en CDD.

Tableau 4

Indicateurs d'emploi et de chômage dans les principaux pays de l'Union européenne, aux États-Unis et au Japon en 2015

Moyennes annuelles,
population en milliers, taux en %

	55-64 ans				55-59 ans			60-64 ans			65-69 ans	15-64 ans		
	Population	Taux d'activité	Taux d'emploi	Taux de chômage	Taux d'activité	Taux d'emploi	Taux de chômage	Taux d'activité	Taux d'emploi	Taux de chômage	Taux d'emploi	Taux d'activité	Taux d'emploi	Taux de chômage
Ensemble														
Union européenne (28 pays)	64 868	57,3	53,3	7,0	72,2	67,0	7,2	41,0	38,3	6,6	11,6	72,5	65,6	9,6
France.....	8 183	52,6	48,7	7,4	74,5	69,0	7,4	29,7	27,6	7,2	5,9	71,3	63,8	10,4
Allemagne.....	11 078	69,4	66,2	4,7	81,1	77,5	4,4	56,2	53,3	5,2	14,5	77,6	74,0	4,7
Espagne.....	5 530	57,6	46,9	18,6	70,5	56,7	19,6	42,3	35,3	16,6	4,9	74,3	57,8	22,2
Italie.....	7 647	51,1	48,2	5,5	64,7	60,9	5,9	35,9	34,2	4,8	8,6	64,0	56,3	12,1
Pays-Bas.....	2 189	67,1	61,7	8,1	77,3	71,8	7,0	55,9	50,5	9,7	13,1	79,6	74,1	6,9
Royaume-Uni.....	7 379	64,4	62,2	3,4	76,1	73,3	3,6	51,3	49,7	3,2	21,2	76,9	72,7	5,4
Suède.....	1 140	78,7	74,4	5,4	86,9	82,6	5,0	70,1	66,1	5,8	21,6	81,7	75,5	7,6
OCDE	151 799	61,1	58,1	4,9	71,2	67,6	5,1	49,9	47,5	4,7	24,9	71,3	66,3	7,0
Etats-Unis.....	40 594	63,9	61,5	3,8	71,5	68,8	3,7	55,4	53,3	3,8	30,8	72,6	68,7	5,4
Japon.....	16 150	72,2	70,0	3,1	81,0	78,7	2,8	64,5	62,2	3,4	41,5	75,9	73,3	3,5
Hommes														
Union européenne (28 pays)	31 389	65,0	60,1	7,5	79,5	73,4	7,7	48,8	45,3	7,2	15,1	78,3	70,8	9,5
France.....	3 924	55,1	50,7	8,0	78,4	72,4	7,7	30,4	27,8	8,7	7,2	75,3	67,1	10,9
Allemagne.....	5 420	75,3	71,3	5,2	86,1	81,8	4,9	62,7	59,1	5,7	18,3	82,1	78,0	5,1
Espagne.....	2 704	66,2	54,0	18,5	80,2	64,4	19,7	49,4	41,4	16,2	5,8	79,5	62,9	20,9
Italie.....	3 699	63,3	59,3	6,4	78,6	73,3	6,7	46,2	43,5	5,8	13,0	74,1	65,5	11,6
Pays-Bas.....	1 093	77,6	71,1	8,4	86,4	80,3	7,1	67,9	60,9	10,3	18,3	84,6	79,0	6,6
Royaume-Uni.....	3 623	71,4	68,7	3,8	80,7	77,5	4,1	60,7	58,7	3,4	26,1	82,2	77,6	5,6
Suède.....	572	81,8	76,8	6,1	89,4	84,4	5,6	73,8	68,9	6,6	26,0	83,5	77,0	7,8
OCDE	73 613	70,5	66,8	5,3	80,3	76,0	5,4	59,4	56,3	5,2	31,4	79,7	74,2	6,9
Etats-Unis.....	19 518	69,8	67,1	3,9	77,1	74,0	4,0	61,5	59,1	3,9	35,4	78,5	74,2	5,5
Japon.....	7 970	85,6	82,4	3,7	93,1	90,2	3,1	78,9	75,5	4,2	52,2	85,0	81,8	3,7
Femmes														
Union européenne (28 pays)	33 478	50,0	46,8	6,3	65,1	60,8	6,6	33,7	31,8	5,7	8,6	66,8	60,4	9,6
France.....	4 259	50,3	46,9	6,8	70,9	65,8	7,2	29,0	27,3	5,7	4,8	67,3	60,6	10,0
Allemagne.....	5 658	63,8	61,2	4,1	76,2	73,2	3,9	50,2	47,9	4,5	11,0	73,1	69,9	4,3
Espagne.....	2 826	49,4	40,2	18,7	61,1	49,2	19,5	35,6	29,5	17,2	4,2	69,0	52,7	23,7
Italie.....	3 947	39,6	37,9	4,3	51,6	49,1	4,8	26,4	25,6	3,1	4,6	54,1	47,2	12,8
Pays-Bas.....	1 097	56,7	52,4	7,6	68,1	63,4	7,0	44,0	40,2	8,7	7,9	74,7	69,2	7,3
Royaume-Uni.....	3 756	57,7	56,0	3,0	71,5	69,3	3,1	42,3	41,1	2,8	16,5	71,7	68,0	5,2
Suède.....	568	75,5	72,1	4,6	84,4	80,7	4,4	66,5	63,3	4,8	17,2	79,9	74,0	7,4
OCDE	78 186	52,2	49,9	4,4	62,4	59,5	4,6	41,0	39,4	4,0	19,0	63,0	58,6	7,1
Etats-Unis.....	21 076	58,5	56,4	3,6	66,3	64,0	3,5	49,8	47,9	3,7	26,8	66,9	63,4	5,3
Japon.....	8 180	59,2	57,8	2,3	69,0	67,5	2,3	50,6	49,4	2,3	31,6	66,7	64,6	3,3

Concepts : activité au sens du BIT, âge atteint à la date de l'enquête.

Lecture : en 2015, parmi les 64,9 millions d'habitants de l'Union européenne à 28 pays âgés de 55 à 64 ans, 57,3 % sont actifs, dont 53,3 % en emploi ; 7,0 % des actifs de cette tranche d'âge sont au chômage (taux de chômage).

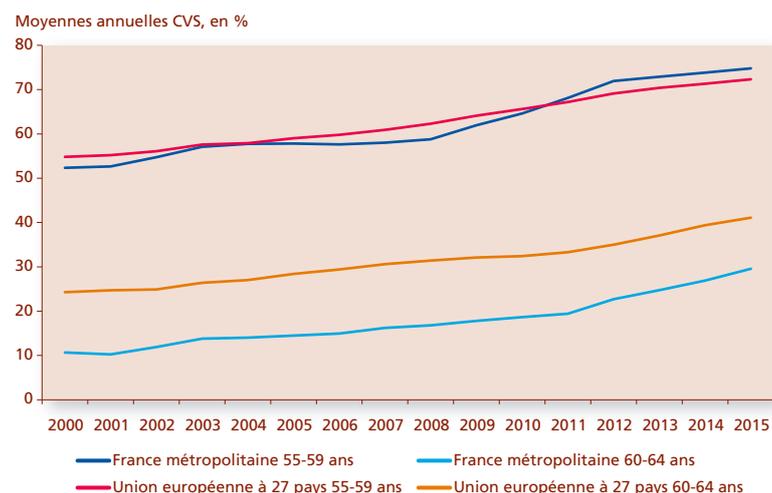
Sources : Insee, enquête Emploi 2015, estimations Dares pour la France ; Eurostat, enquêtes Force de travail pour les autres pays européens ; OCDE pour les Etats-Unis, le Japon et l'ensemble des pays membre de l'OCDE.

Entre 2000 et 2015, les taux d'activité des 55-59 ans et des 60-64 ans ont été orientés à la hausse en France comme dans l'ensemble de l'UE27 (14), mais de façon un peu plus forte en France (graphique 11). En 2000, le taux d'activité des 55-59 ans en France métropolitaine était inférieur de 2,4 points à la moyenne de l'UE27 ; il lui est supérieur de 2,5 points 15 ans plus tard. Le taux d'activité des 60-64 ans reste, par contre, très inférieur à la moyenne européenne, mais l'écart s'est réduit, passant de 13,6 points en 2000 à 11,5 points en 2015.

Comme en France, le taux de chômage des 55-64 ans est sensiblement inférieur à celui de l'ensemble de la population active aux États-Unis, au Japon et dans les plus importants pays européens, à l'exception des Pays-Bas (8,1 % contre 6,9 % en 2015). En Italie, pays où à peine plus d'une personne sur deux est active entre 55 et 64 ans, le taux de chômage des seniors est particulièrement faible comparativement au taux de chômage général (5,5 % contre 12,1 %). Depuis 2008, la hausse du taux de chômage des seniors a été plus forte en France qu'en moyenne dans l'Union Européenne : +3,2 points en France métropolitaine de 2008 à 2015, contre +1,9 point pour l'UE28.

Graphique 11

Taux d'activité des 55-59 ans et des 60-64 ans en France métropolitaine et dans l'Union européenne à 27 pays depuis 2000



Concepts : activité au sens du BIT, âge atteint à la date de l'enquête.

Lecture : en 2015, 72,3 % des habitants de l'Union européenne âgés de 55 à 59 ans sont actifs, en emploi ou au chômage.

Sources : Insee, enquête Emploi 2015, estimations Dares pour la France métropolitaine ; Eurostat, enquêtes Force de travail pour l'Union européenne à 27 pays.

Claude Minni (DARES).

(14) En 2000, les taux d'activité par tranche d'âge ne sont pas disponibles pour l'Union européenne à 28 pays.

L'enquête Emploi de l'Insee et les indicateurs du marché du travail

Les données de cette publication sont issues presque exclusivement de l'enquête Emploi. Cette enquête de l'Insee auprès des ménages est réalisée en continu tout au long de l'année en France métropolitaine depuis 2003 et dans les départements d'outre-mer (DOM) depuis 2014, à l'exception de Mayotte. Les personnes vivant en communauté (hôpitaux, maisons de retraite, foyers, cités universitaires, prisons) ne sont pas interrogées. Depuis la mi-2010, environ 100 000 personnes âgées de 15 ans ou plus y répondent chaque trimestre en France métropolitaine et 10 000 dans les DOM depuis 2014. Les logements sélectionnés sont enquêtés six trimestres consécutifs. L'enquête Emploi est la seule source statistique qui permet de déterminer la situation des individus sur le marché du travail conformément aux normes du Bureau international du travail (BIT), notamment selon leur âge. L'enquête Emploi constitue le volet français de l'enquête Forces de travail, coordonnée au niveau européen par Eurostat.

L'activité est définie au sens du BIT. Les actifs occupés regroupent toutes les personnes ayant exercé une activité rémunérée, ne serait-ce qu'une heure, au cours d'une semaine de référence précédant l'interrogation du ménage, ainsi que celles pourvues d'un emploi mais qui en sont temporairement absentes (congé maladie de moins d'un an, congés payés, congé de maternité/paternité, formation rémunérée par l'employeur, chômage technique ou partiel, etc.). Parmi les personnes qui ne sont pas comptabilisées en actifs occupés, sont considérées comme chômeurs au sens du BIT celles qui sont disponibles pour prendre un emploi dans les 15 jours et qui, soit ont fait des démarches de recherche d'emploi dans le mois précédent, soit ont déjà trouvé un emploi commençant dans les trois mois suivants. Enfin, les inactifs sont les personnes qui ne sont ni en emploi, ni au chômage. Le halo autour du chômage regroupe les personnes qui n'ont pas d'emploi, qui souhaitent travailler, mais qui ne sont pas considérées comme au chômage selon les normes du BIT, car elles ne sont pas disponibles pour travailler dans les deux semaines ou (et) n'ont pas effectué de démarches actives de recherche d'emploi dans le mois précédent. Le sous-emploi au sens du BIT recouvre les personnes qui ont un emploi à temps partiel, qui souhaitent travailler plus d'heures et qui sont disponibles pour le faire, ainsi que les personnes ayant involontairement travaillé moins que d'habitude (chômage technique ou partiel).

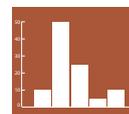
Le taux d'activité (respectivement taux d'emploi, part de chômage, part du halo autour du chômage) d'une classe d'âge est le rapport du nombre d'actifs (respectivement actifs occupés, chômeurs, personnes appartenant au halo autour du chômage) de la classe d'âge à la population totale de la même classe d'âge. Le taux d'activité est donc la somme du taux d'emploi et de la part de chômage. Le taux de chômage rapporte le nombre de chômeurs au nombre d'actifs de la tranche d'âge considérée. Il diffère donc de la part de chômage. Le taux de sous-emploi est le rapport du nombre de personnes de en situation de sous-emploi au nombre de personnes en emploi. Le taux d'activité (respectivement d'emploi) « sous-jacent » d'une classe d'âge est la moyenne des taux d'activité (respectivement d'emploi) par âge détaillé. C'est le taux qu'aurait connu la classe d'âge si la taille de chaque génération qui la compose était identique. Les taux « sous-jacents » ne sont donc pas tributaires de la structure démographique de la classe d'âge considérée. C'est un indicateur utile pour commenter les évolutions d'une variable dès que les générations (nombre de personnes nées une année donnée) sont de tailles très différentes.

Les seniors sont définis ici comme les personnes âgées de 55 à 64 ans ou de 55 ans ou plus selon les indicateurs. La tranche d'âge des 55 ans ou plus n'est retenue que pour des indicateurs dont le dénominateur ne fait pas intervenir la population totale (taux de chômage, indicateurs de part parmi les actifs occupés,...). Pour les indicateurs se rapportant à la population totale (taux d'activité, d'emploi, part de chômage,...), une borne supérieure à l'âge est toujours fixée (69 ans au maximum) afin d'exclure les 70 ans ou plus, quasi exclusivement inactifs. L'âge considéré est celui atteint à la date de l'enquête exprimé en années révolues. Les tableaux de cette publication concernent l'année 2015 sur l'ensemble de la France à l'exception de Mayotte. Les graphiques portent sur la période 2003-2015 avec des résultats en moyenne annuelle ou trimestrielle France métropolitaine jusqu'en 2014 (moyenne annuelle 2014 ou 1^{er} trimestre 2014) et France entière sauf Mayotte à partir de 2014. Le « double point » 2014 permet ainsi d'évaluer l'ampleur de la rupture de série.

Pour en savoir plus

- [1] Minni C. (2016), « Emploi et chômage des seniors en 2014 : plus d'un actif sur deux parmi les 55-64 ans », *Dares Analyses* n° 007, janvier.
- [2] Dares, Insee (2016), « Emploi, chômage, population active : bilan de l'année 2015 », *Dares Analyses* n° 050, juillet.
- [3] Marioni P., Merlier R. (2016), « Les cessations anticipées d'activité en 2014 : une hausse limitée par une progression moindre des retraites anticipées », *Dares Analyses* n° 024, mai.
- [4] Paraire X., Sanzeri O. (2014), « Les mouvements de main-d'œuvre au 4^e trimestre 2013 : augmentation de la part des CDD dans les embauches », *Dares Analyses* n° 034, avril.
- [5] Le tableau de bord trimestriel sur l'activité des seniors et les politiques d'emploi et Les dispositifs publics de cessation anticipée d'activité seniors et le marché du travail : [Accueil > Études, recherches, statistiques de la Dares > Statistiques > Emploi > L'emploi des seniors](#)
- [6] Dares (2011), « Emploi des seniors : synthèse des principales données sur l'emploi des seniors », *Document d'études* n° 164, septembre.

Données des graphiques et tableaux accessibles au format excel



DARES ANALYSES

est édité par le ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares),
39-43, quai André Citroën, 75902 Paris cedex 15.
<http://dares.travail-emploi.gouv.fr> (Publications)

Directrice de la publication : **Selma Mahfouz**
Rédactrice en chef : **Anne Delahaye**
Secrétariat de rédaction : **Marie Avenel, Thomas Cayet**
Maquettistes : **Guy Barbut, Thierry Duret, Bruno Pezzali**

Conception graphique et impression :
ministère du travail, de l'emploi,
de la formation professionnelle et du dialogue social.

Réponse à la demande : dares.communication@travail.gouv.fr

Abonnement aux avis de parution de la Dares :
<http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/avis-de-parution/article/abonnement>

Dépôt légal : à parution.

Numéro de commission paritaire : 3124 AD.

ISSN 2109 - 4128 et ISSN 2267 - 4756.

Fiche 2 : Les conditions et âges de départ à la retraite, et l'emploi des seniors en comparaison internationale

Fiches n°5 et 6 du panorama international des pensions du COR.

Accessible à l'adresse suivante :

<http://www.cor-retraites.fr/article477.html>

5.1. Faits et données chiffrées

► Dans la majorité des pays étudiés, les **conditions d'âges de départ à la retraite** ont été réformées³⁰ :

- l'âge minimal de droit commun au 1^{er} janvier 2016 : 60 ans au Canada et au Japon (65 ans à terme pour ce dernier), 61 ans en Suède, 61 ans et 7 mois en France (génération 1954, puis 62 ans à partir de la génération 1955), 62 ans aux États-Unis, 65 ans en Belgique et au Royaume-Uni (68 ans à terme pour ce dernier), un peu plus de 65 ans en Allemagne, en Espagne et aux Pays-Bas (67 ans à terme dans ces trois pays), enfin, 66 ans et 3 mois en Italie (en hausse d'environ un an tous les dix ans, en fonction de l'espérance de vie) ;
- l'âge du taux plein (ou de pension complète) au 1^{er} janvier 2014 : décote sur le montant de la pension pour les départs avant un âge compris selon les pays entre 65 et 68 ans (après réforme), sauf en Belgique et en Italie où il n'y a pas de décote mais une condition de durée d'assurance pour bénéficier d'un maximum d'annuités dès l'âge d'ouverture des droits (45 ans en Belgique, 42,5 ans en Italie - en hausse d'environ un an tous les dix ans, en fonction de l'espérance de vie) ; décote liée également à une condition de durée en France.

► **Durées d'assurance.** Des notions diverses à ne pas confondre³¹ :

- durée minimum de cotisation pour percevoir une pension (5 ans en Allemagne et en Suède, 10 ans aux États-Unis, 20 ans en Italie et 25 ans en Espagne et au Japon) ou pour partir plus tôt à la retraite (dès 63 ans, avec décote, si 35 ans de contribution en Allemagne ; départs anticipés pour carrière longue en France – par exemple, dès 57 ans et 4 mois pour la génération 1958 si travail avant 16 ans et 43,75 ans de durée d'assurance ; etc.) ;
- durée pour le calcul de la pension : intervient explicitement dans les régimes en annuités (dans le coefficient de proratisation) et implicitement dans les régimes en points ou en comptes notionnels (une durée plus longue augmente les droits) ; seule la France applique une décote liée à la fois à l'âge et à la durée ;
- pour valider une année de durée : à l'exception de l'Allemagne et du Japon qui valident un mois dès qu'une activité y est exercée et de la Belgique où une année

d'assurance est validée selon un critère de durée travaillée (au minimum 1/3 des jours ouvrés en équivalent temps plein), c'est un niveau de salaire perçu au cours de la période ou un niveau de revenu d'activité minimal qui permet de valider une durée d'assurance pour la retraite.

► **Relèvement des âges légaux.** Le relèvement des âges légaux dans le cadre de réformes a été plutôt progressif (+ 1 ou 2 mois par an sauf en France et au Royaume-Uni) et, en général, décidé longtemps avant sa mise en œuvre – mais ce n'est plus le cas, ni pour la progressivité ni pour le délai de mise en œuvre, depuis la crise de 2008 (France, Espagne, Pays-Bas) même dans les pays qui avaient commencé à relever les âges légaux avant la crise (Royaume-Uni, Italie)³².

► **Les possibilités de départs anticipés,** comme les dispositifs de préretraite ou d'invalidité, ont été restreintes dans le but d'augmenter l'âge moyen de cessation d'activité³³.

► **Barèmes de pension augmentant avec l'âge effectif de la retraite** pour inciter à la prolongation de l'activité, *via* notamment des décotes et surcotes liées à l'âge (Allemagne, Canada, États-Unis, Japon, etc.) ou à l'âge et à la durée d'assurance (France), ou des décotes liées à l'augmentation de l'espérance de vie (en Espagne, à partir de 2019, la pension à la liquidation se verra attribuer un coefficient minorant, traduisant l'augmentation de l'espérance de vie entre les générations) ou des pensions dépendant de la durée espérée de la retraite (comptes notionnels suédois et italien).

► **Cumul d'une pension et d'un revenu d'activité.** Existe dans tous les pays examinés, sous certaines conditions (le plus souvent de limite de revenus) entre l'âge d'ouverture des droits et l'âge de la pension complète, et le plus souvent libre au-delà (à l'exception de la Belgique et de l'Espagne). En général, les cotisations retraite versées dans le cadre du cumul ne donnent aucun droit supplémentaire à la retraite³⁴.

► **Prise en compte de la pénibilité du travail.** De manière explicite seulement en France et dans une moindre mesure (car dispositifs de portée limitée) en Belgique et en Italie, sur la base d'une classification des emplois et/ou d'autres critères (travail de nuit, travail dans le froid ou la chaleur, exposition à des produits chimiques, etc.).

30 - Lettre du COR n° 7 (<http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-2026.pdf>).

Dossier du COR du 25 novembre 2014, document n° 5 (<http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-2549.pdf>).

31 - Lettre du COR n° 7 (<http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-2026.pdf>).

Dossier du COR du 25 novembre 2014, document n° 5 (<http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-2549.pdf>).

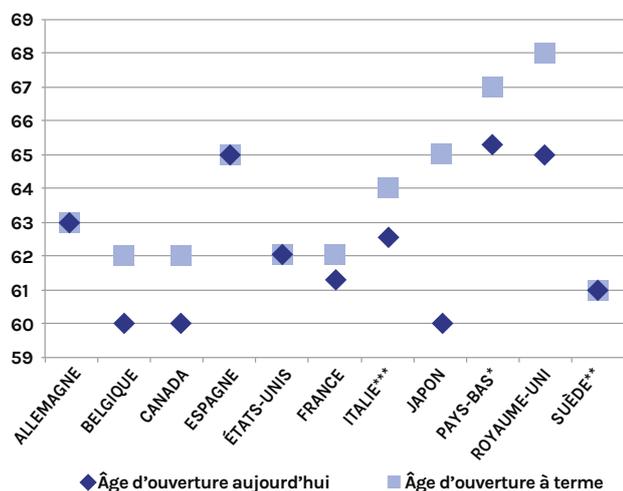
32 - Dossier du COR du 25 septembre 2013, document n° 6 (<http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-2036.pdf>).

33 - Dossier du COR du 16 mars 2011, document n° 12 (<http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-1503.pdf>).

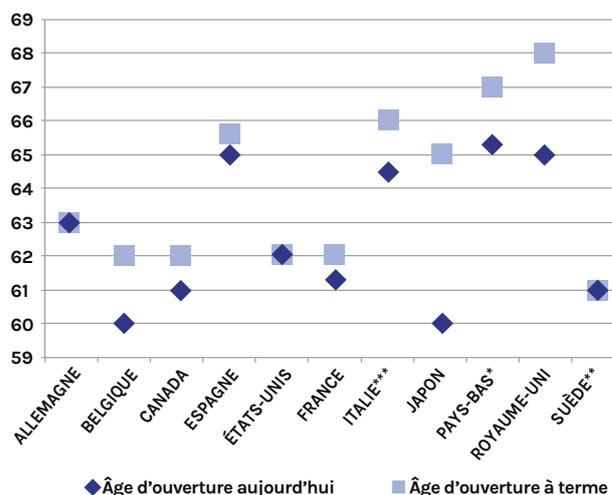
34 - Dossier du COR du 26 janvier 2011, document n° 11 (<http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-1468.pdf>).

Âges d'ouverture des droits et du taux plein pour un début de carrière à 20 ans et 22 ans dans les pays étudiés

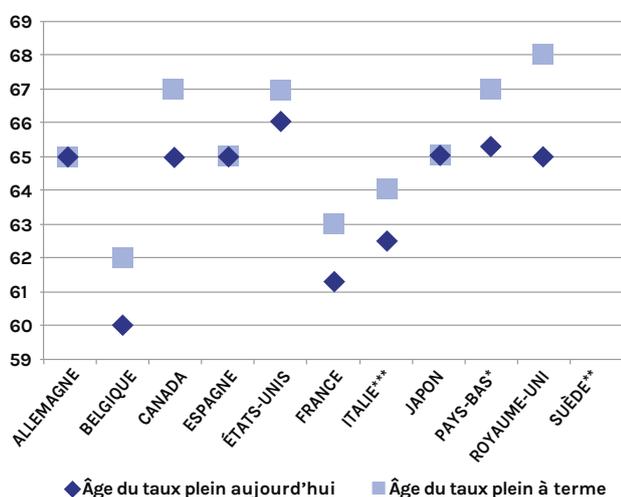
Début de carrière à 20 ans



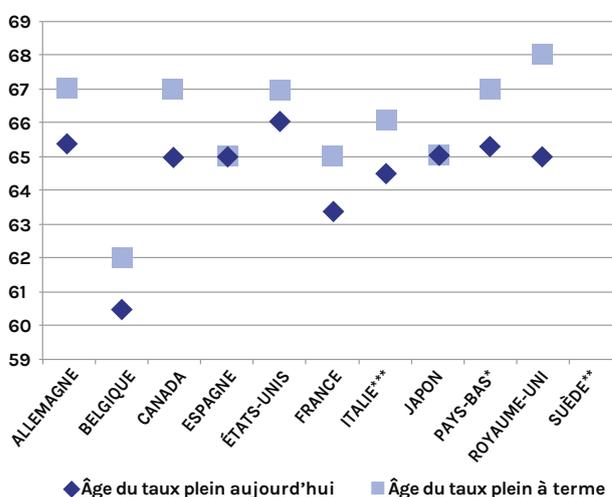
Début de carrière à 22 ans



Début de carrière à 20 ans



Début de carrière à 22 ans



Note : pour la France, par exemple, les âges « aujourd'hui » sont ceux de la génération 1953, et à terme, ceux de la génération 1973. Pour l'Italie et le Royaume-Uni, les âges présentés pour la situation « aujourd'hui » sont ceux des hommes – à terme, les âges des femmes rejoindront ceux des hommes.

(*) Condition de durée de résidence.

(**) Régime en comptes notionnels : la pension est proportionnelle aux droits accumulés selon un coefficient, par génération, qui augmente avec l'âge de départ, à partir de l'âge d'ouverture des droits à 61 ans. Il n'y a pas de notion de pension complète.

(***) Sous l'hypothèse qu'à terme, la condition de durée d'assurance pour un départ anticipé - qui évolue comme l'espérance de vie à 65 ans - soit de 44 ans, valeur atteinte autour de l'année 2030 (contre 42,5 ans aujourd'hui). L'Italie, bien qu'en comptes notionnels, a gardé des « cibles » en matière de durée de carrière.

Source : SG-COR.

Les limites des comparaisons entre pays

Il est fréquent, dans le débat public, de comparer des règles entre les pays, alors que ces règles couvrent des réalités différentes.

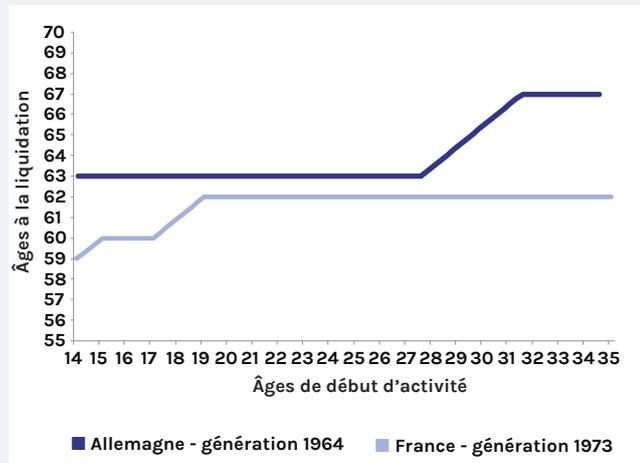
On oppose par exemple l'âge d'ouverture des droits en France (62 ans à terme) à l'âge du taux plein (ouvrant droit à un départ sans décote, ni surcote) en Allemagne (67 ans à terme), ou encore les conditions minimales à remplir pour une pension à taux plein en France (62 ans et 43 ans de durée d'assurance à terme) aux conditions minimales à remplir pour un départ anticipé moyennant une pension avec décote en Allemagne (63 ans et 35 ans de durée d'assurance).

Lorsque l'on compare les mêmes critères d'âge (d'ouverture des droits d'une part et de pension à taux plein d'autre part), les écarts entre la France et l'Allemagne se réduisent au terme des réformes en cours (62-67 ans en France, 63-67 ans en Allemagne), même si des spécificités subsistent :

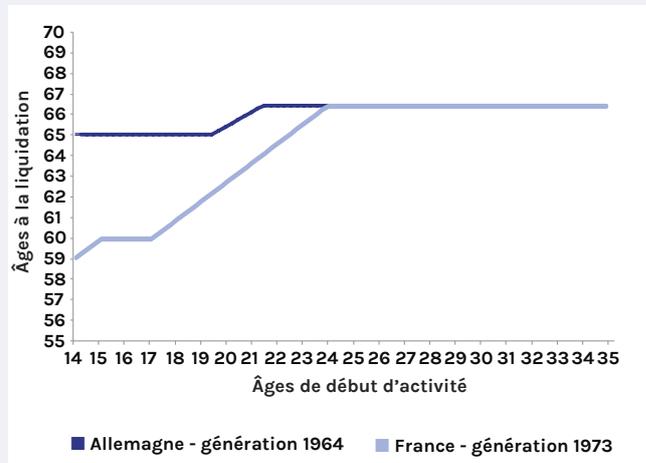
- la France permet des départs à taux plein dès l'âge d'ouverture des droits (62 ans à partir de la génération 1955), moyennant une durée d'assurance suffisante (43 ans pour la génération 1973) ;
- l'Allemagne ne permet pas de départ à taux plein avant 67 ans (ou 65 ans si 45 ans de durée d'assurance) ; dans les faits, les Allemands partent à la retraite avant 65 ans en moyenne avec des décotes.

Au total, l'âge effectif moyen de départ à la retraite est d'un peu plus de 64 ans dans le régime de base allemand et, sur un champ comparable (CNAV et RSI), d'un peu plus de 62 ans en France.

Âges d'ouverture des droits pour une personne ayant une carrière sans interruption



Âges du taux plein pour une personne ayant une carrière sans interruption



Lecture : en supposant des carrières sans interruption entre l'âge d'entrée dans la vie active et l'âge de départ à la retraite (les assurés sont supposés être nés le 1^{er} janvier), pour l'âge d'ouverture des droits :

- en Allemagne, pour la génération 1964, l'âge d'ouverture des droits est de 63 ans pour tous les assurés qui sont entrés dans la vie active avant 28 ans (qui justifient donc de 35 ans ou plus de durée d'assurance à l'âge d'ouverture des droits) ; les assurés justifiant de moins de 35 ans de durée d'assurance à l'âge de 63 ans (qui sont entrés dans la vie active à partir de 29 ans) ne peuvent partir à la retraite que plus tard et, en tout état de cause, à 67 ans ;
- en France, pour la génération 1973, l'âge d'ouverture des droits est de 62 ans pour tous les assurés, à l'exception des assurés qui ont commencé à travailler avant 20 ans et qui peuvent partir plus tôt au titre d'une longue carrière.

Source : SG-COR.

5.2. Observations et questions

► **La complexité des systèmes de retraite** – existence de plusieurs régimes de base ou de retraites privées en capitalisation spécifiques selon les catégories socio-professionnelles – **ne permet pas de déterminer un âge moyen de liquidation des droits à retraite dans chacun des pays étudiés par le COR qui serait comparable d'un pays à l'autre.** Quelques exemples :

- en Allemagne, l'âge de liquidation moyen au sein du régime légal DRV est de 64,5 ans en 2012, mais cet âge n'intègre pas les fonctionnaires, les agriculteurs et les professions libérales qui disposent de leurs régimes propres ;
- en Italie, l'âge moyen de liquidation de la pension de vieillesse est de 65,6 ans en 2014. Cependant, il existe un dispositif de départ anticipé pour les longues carrières – qui représente 50 % des liquidations depuis 2009 – pour lequel l'âge moyen est de 59,9 ans ;
- au Royaume-Uni et aux Pays-Bas notamment, certains dispositifs professionnels en capitalisation permettent aux assurés d'avancer leur âge de départ à la retraite – de manière difficilement quantifiable – en autorisant une liquidation des droits à pension dans le régime professionnel avant l'âge d'ouverture des droits du système de retraite public ;
- en France, en Allemagne et en Espagne, le statut d'invalidité permet des départs à la retraite anticipé par rapport au reste de la population, contrairement aux autres pays étudiés³⁵. Les invalides – et leur part dans la population – auront donc une incidence différente sur l'âge moyen de liquidation de la pension (le même type de réserves pourrait être apporté concernant les allocataires de l'assurance chômage qui peuvent être plus ou moins contraints de liquider leur pension à partir de certains âges selon les pays).

► **L'âge de la retraite généralement pris comme référence (dans les comparaisons internationales notamment) varie selon les pays.** Dans certains pays, il s'agit de l'âge du taux plein (Allemagne et pays anglo-saxons par exemple), même s'il n'est pas atteint par tous les assurés ; dans d'autres, il s'agit plutôt de l'âge d'ouverture des droits (France et pays du Sud notamment), même si les individus peuvent partir plus tard pour avoir une pension à taux plein.

► **La question du recul de l'âge de la retraite doit s'apprécier en fonction de la situation de l'emploi des seniors.** Or la situation de l'emploi des seniors est très différente d'un pays à l'autre (voir fiche 6.).

► **Suite à la crise de 2008, certains États ont pris des mesures supplémentaires** par rapport aux mesures de recul des âges de la retraite décidées avant la crise³⁶, par exemple des mesures de moindre revalorisation des pensions (voir fiche 7).

► D'autres pays que la France prévoient une **modulation de l'âge minimal d'ouverture des droits et/ou de l'âge de pension sans abattement (âge du taux plein) selon la durée de carrière** – même si cette modulation est d'ampleur plus faible que dans le cas français : c'est le cas, à des degrés divers, de la Belgique, de l'Allemagne, de l'Espagne ou encore de l'Italie. Dans ces pays, la modulation a été mise en place relativement récemment, et souvent dans le cadre de réformes qui visaient par ailleurs à relever les âges d'ouverture des droits et/ou d'annulation de la décote. Dans les autres pays habituellement suivis par le COR, les âges pivots de la retraite sont indépendants de la durée de carrière (Canada, États-Unis, Japon, Pays-Bas, Royaume Uni et Suède).

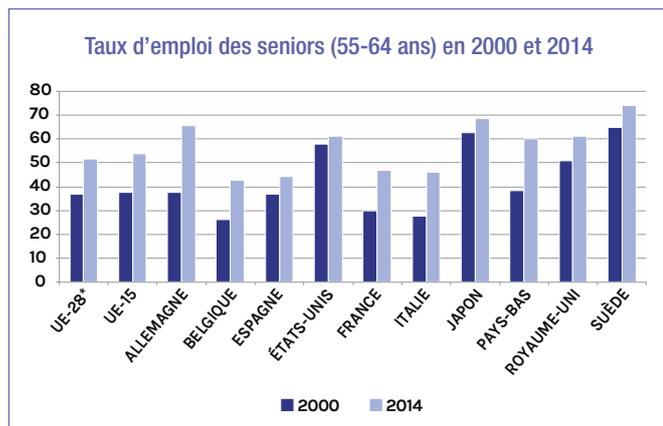
► Faut-il, comme le préconise le **Livre blanc de la Commission européenne**, faire dépendre, de manière automatique, les âges de la retraite de l'évolution de l'espérance de vie, à l'instar des régimes en comptes notionnels (Suède et Italie), de ce qui se fait pour l'ancien régime italien depuis la crise (l'âge d'ouverture des droits va évoluer comme l'espérance de vie à 65 ans) ou de la règle d'évolution de la durée d'assurance en France depuis 2003 ? ■

35 - Dossier du COR du 16 mars 2011, document n° 12 (<http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-1503.pdf>).

36 - Dossier du COR du 25 septembre 2013, document n° 6 (<http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-2036.pdf>).

6.1. Faits et données chiffrées³⁷

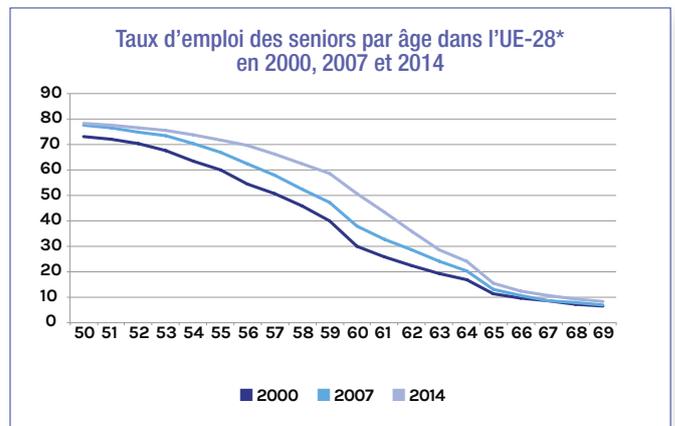
► **Taux d'emploi des 55-64 ans** dans l'UE-28. Hausse de 36,9 % à 51,8 % entre 2000 et 2014 (+ 15 points), avec de fortes disparités entre les pays européens étudiés en niveau en 2014 (de 42,7 % en Belgique à 74,0 % en Suède) et en évolution sur la période (de +7,3 points en Espagne à + 28,0 points en Allemagne)³⁸.



(*) UE-27 en 2000. Source : Eurostat.

► **Taux d'emploi des 55-59 ans et des 60-64 ans, des femmes et des hommes** dans l'UE-28. Hausse entre 2000 et 2014 plus forte pour les femmes de 55-59 ans (+ 18 points) que pour les hommes de 55-59 ans, les hommes de 60-64 ans et les femmes de 60-64 ans (respectivement + 9 points, + 15 points et + 13 points).

► **« Âge décisif » de cessation d'emploi.** Dans les années 2000, en moyenne au sein de l'UE-28, la baisse du taux d'emploi entre 59 et 60 ans était nettement plus prononcée que la diminution entre chaque âge de 55 à 59 ans ou entre 60 et 64 ans. Mais, outre l'augmentation des taux d'emploi des seniors à tous les âges entre 2000 et 2014, 60 ans n'apparaît plus comme l'« âge décisif » de la cessation d'emploi et seule persiste la baisse relativement forte du taux d'emploi entre 64 et 65 ans, suite aux différentes réformes portant sur les âges de la retraite en Europe.



(*) UE-27 en 2000. Source : calculs SG-COR, d'après données Eurostat.

► **Âge effectif de cessation d'activité** (c'est-à-dire l'âge effectif de sortie définitive de l'activité – emploi ou chômage – à ne pas confondre avec l'âge effectif de liquidation de la retraite). À l'exception du Japon, de la Suède et du Canada, l'âge effectif moyen auquel les seniors se retirent du marché du travail se situe en deçà de l'âge d'ouverture des droits à la retraite. L'écart par rapport à cet âge est même souvent assez significatif – de plus d'un an, à l'exception des États-Unis. À noter que dans deux pays seulement, en Espagne et en France, les femmes quittent plus tardivement le marché du travail que les hommes.

Âge effectif moyen de cessation d'activité sur la période 2009-2014		
	Hommes	Femmes
Allemagne	62,7 ans	62,7 ans
Belgique	60,0 ans	59,3 ans
Canada	64,5 ans	62,4 ans
Espagne	62,2 ans	63,1 ans
États-Unis	65,9 ans	64,7 ans
France	59,4 ans	59,8 ans
Italie	61,4 ans	61,1 ans
Japon	69,3 ans	67,6 ans
Pays-Bas	62,9 ans	61,9 ans
Royaume-Uni	64,1 ans	62,4 ans
Suède	65,2 ans	64,2 ans

Source : estimations de l'OCDE réalisées sur la base des résultats des enquêtes nationales sur la population active et de l'enquête de l'Union européenne sur les forces de travail.

37 - Champ UE-28, sauf pour les âges effectifs de sortie du marché du travail.

38 - Dossier du COR du 30 mars 2016, document n° 3 (<http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-3255.pdf>).

► **Pays où le taux d'emploi des seniors a le plus progressé dans l'Union européenne entre 2000 et 2010 :** il s'agit de l'Allemagne (+ 20,3 points), des Pays-Bas (+ 15,8 points) et de la Finlande (+ 15 points), pour des raisons démographiques (moins de jeunes arrivant sur le marché du travail) mais aussi de mise en œuvre d'une politique en faveur de l'emploi des seniors³⁹.

► **Emploi des seniors et crise financière.** Bonne résistance dans la plupart des pays européens, au contraire des crises passées où les seniors étaient souvent les premiers à perdre leur emploi⁴⁰.

6.2. Observations et questions

► **Maintien en emploi versus retour en emploi.** Dans tous les pays étudiés, si les mesures de maintien des seniors en emploi sont bien identifiées (formation tout au long de la vie, conditions de travail, etc.), le retour à l'emploi des seniors est plus problématique.

► **Pénuries de main-d'œuvre qualifiée.** Avec des retournements démographiques importants, certains pays (Allemagne notamment) sont en situation de pénuries de main-d'œuvre qualifiée, tant globalement que localement⁴¹.

► **Emploi des seniors et emploi des jeunes.** Les pays où le taux d'emploi des seniors est élevé sont aussi ceux où le taux d'emploi des jeunes est important. Cependant, à court terme, dans un contexte de rareté de l'emploi, il peut exister des tensions, à l'image de la situation en Italie. L'Italie fait partie des pays qui ont le plus augmenté l'emploi des seniors mais aussi des pays où le chômage des jeunes est au plus haut (et en progression). Le centre d'étude de la Confindustria – le MEDEF italien – demande explicitement de réfléchir aux augmentations des âges de la retraite consécutives aux réformes passées pour soutenir l'emploi des jeunes à court terme⁴².

► **Relèvement des âges légaux de la retraite et chômage.**

La fréquence des sorties d'emploi vers le chômage pour les 55-64 ans a augmenté entre l'année 2005 et l'année 2013 dans les pays de l'OCDE⁴³, de 9 points pour les hommes (de 17 % à 26 %) et de 7 points pour les femmes (de 11 % à 18 %). Une tendance opposée est observée pour les sorties d'emploi vers la retraite, motif pour lequel les sorties sont passées de 51 % à 41 % parmi les hommes et de 50 % à 45 % parmi les femmes. La fréquence des deux autres voies de sortie de l'emploi (l'invalidité et les autres formes d'inactivité) est restée quasiment stable. Dans une période de relèvement des âges de la retraite, la question se pose de l'effet de ce relèvement sur les modes de sortie du marché du travail⁴⁴. ■

39 - Dossier du COR du 14 décembre 2011 (<http://www.cor-retraites.fr/article398.html>).

40 - Conseil d'orientation pour l'emploi, « L'emploi et les politiques de l'emploi depuis la crise : une approche internationale », mai 2012 (http://www.coe.gov.fr/Detail-Publication.html?id_article=1026).

41 - Schmitt Volker, « L'Allemagne : la mobilisation des différents leviers d'ajustement d'un régime en répartition », colloque du COR du 2 décembre 2014, « Systèmes de retraite, évolutions démographiques et croissance économique » (<http://www.cor-retraites.fr/article414.html>).

42- http://www.confindustria.it/wps/wcm/connect/www.confindustria.it/5266/0369e976-bc7c-4be9-a635-ebacce35d427/Nota+CSC+n.1-2015.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=url&CACHEID=0369e976-bc7c-4be9-a635-ebacce35d427.

43 - Dossier du COR du 30 mars 2016, document n° 7 (<http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-3259.pdf>).

44 - Dossier du COR du 19 octobre 2016.

Fiche 3 : Sixième enquête européenne sur les conditions de travail - rapport général

Synthèse - Eurofound.

Accessible à l'adresse suivante :

<https://www.eurofound.europa.eu/fr/publications/executive-summary/2016/working-conditions/sixth-european-working-conditions-survey-overview-report-executive-summary>

Sixth European Working Conditions Survey – Overview report

Introduction

Since 1991, Eurofound has been monitoring working conditions in Europe through its European Working Conditions Survey (EWCS). The survey aims to measure working conditions across European countries, analyse the relationships between different aspects of these, identify groups at risk, highlight issues of concern and areas of progress and, ultimately, contribute to developing EU policy aimed at improving job quality.

In 2015, the sixth EWCS interviewed almost 44,000 workers (both employees and self-employed people) in 35 European countries: the 28 EU Member States, the five EU candidate countries, and Norway and Switzerland. Workers were asked a range of questions concerning employment status, work organisation, learning and training, working time duration and organisation, physical and psychosocial risk factors, health and safety, work-life balance, worker participation, earnings and financial security, as well as work and health.

Key findings

Overall, structural inequalities and differences in terms of gender, employment status and occupation are still significant. The research constructed seven job quality indices, representing different dimensions of job quality: *Physical environment*, *Work intensity*, *Working time quality*, *Social environment*, *Skills and discretion*, and *Prospects and Earnings*. These dimensions were selected on the basis of their proven impact (positive or negative) on the health and well-being of workers. In the last 10 years, there has been limited progress in some job quality indices.

Job quality indices

Physical environment

The Physical environment index assesses physical risks in the workplace.

- The exposure of men and women to physical risks differs markedly, pointing to sectoral and occupational segregation in the workplace.

- Over the last decade, there has been an uneven improvement: exposure to noise, for example, has decreased in the EU28 significantly while exposure to chemical and infectious products has increased.

Work intensity

This index measures the level of work demands in the job: for instance, working at high speed and under time pressure, and experiencing emotional demands, such as dealing with angry clients.

- One-third of workers in the EU work to tight deadlines and at high speed.
- Workers in the health sector are exposed to the greatest levels of work intensity.

Working time quality

This index measures the incidence of long working hours, scope to take a break, atypical working time, working time arrangements and flexibility. Overall, the working time quality index has improved in the EU28 since 2005.

- 42% of workers have very regular working schedules.
- One worker in five (23%) works in their free time to meet work demands at least several times a month.

Social environment

This index measures the extent to which workers experience supportive social relationships as well as adverse social behaviour, such as bullying and harassment.

- The social climate in work is generally positive, 89% of workers stating they enjoy good cooperation with their colleagues.
- Around 16% of workers – more women than men – report exposure to adverse social behaviour.

Skills and discretion

This index measures learning and training opportunities in the job.

- There has been a narrowing of the skills gender gap, with women catching up and younger age groups closing the gap with older groups.

- 34% of workers in elementary occupations are directly involved in decisions that affect their work; for managers the figure is almost 80%.

Prospects

This index combines a number of indicators, including prospects for career advancement and the likelihood of losing one's job.

- Part-time workers score less than full-time workers (59 points compared to 66).
- Job insecurity remains at the same level as in 2010: 16% of workers feel they could lose their job in the next six months.

Earnings

This index measures the monthly income of workers.

- Most workers are concentrated at the lower end of the income distribution, with very few at the upper end.
- The income of men is substantially higher than that of women, partly due to differences in working hours.

Profiles of job quality

Jobs that scored similarly in terms of the different dimensions of job quality were grouped together in five 'job quality profiles'.

High flying

This profile scores highest in *Skills and discretion*, *Earnings and Prospects*. The downside of these well-earning, high-skilled jobs is greater *Work intensity* and lower *Working time quality*.

Smooth running

Jobs in this profile score low (hence favourably) in *Work intensity* and high in *Working time quality*. This profile has the strongest positive associations with most measures of well-being, with health problems being least prevalent.

Active manual

Jobs in this profile have poor scores for *Physical environment* and *Working time quality*. However, scores on the *Social environment* index are high. Jobs in this profile are characterised by a working environment with more physical risks – of all types.

Under pressure

This profile has the lowest score for *Social environment* and for *Work intensity*. However, it ranks second in *Earnings* and in *Skills and discretion* (behind the 'high flying' profile). The prevalence of health problems and absence is highest and work-life balance is very difficult to achieve.

Poor quality

This profile scores negatively on all job quality indices, with the lowest scores for *Skills and discretion*, *Earnings* and *Prospects*. However, it scores better than the 'under pressure' profile on the *Work intensity* and *Working time quality* indices.

Perspectives on working life in Europe

Going beyond the objective measures of job quality, the report also looks at workers' own assessment of their working lives. It finds associations between the different dimensions of job quality and factors such as engagement, financial security, the development of skills and competences, health and well-being, the reconciliation of work and private life, and the sustainability of work. The findings underline the importance of company and workplace practices in safeguarding health and safety (including against psychosocial risks), improving work-life balance, supporting career development, promoting skills use and development, managing workload and designing meaningful jobs.

Policy pointers

Looking at the findings through the lens of the job quality profiles, jobs in the 'poor quality' profile would benefit most from actions to support the various dimensions of job quality and labour market policies focused on moving workers into better-quality roles.

For 'under pressure' jobs, the focus should be on improving management quality, ensuring social support in the workplace, facilitating training and providing strategies for coping with emotional demands such as those arising from dealing with angry customers.

The level of physical demands at work in 'active manual' jobs calls for greater attention to workplace risks and health aspects. Better working time management and workload organisation could also improve job quality.

Actions to improve job quality in 'high flying' jobs should address working time organisation and work intensity. Introducing a shift in values to tackle the culture of working long hours could be one important improvement.

While 'smooth running' jobs score highly on most indices, workers earn less than in other jobs, and express a preference for working more hours. Addressing this (bearing in mind the relationship between earnings and working hours) would improve the quality of these jobs.

More generally, job quality can be supported by a wide-ranging set of policies and actions aimed at addressing the issues raised in the survey's analysis of job quality indices and profiles and that support workers throughout their working lives. In addition to policy initiatives at EU level, by national authorities and social partners, progress can also be achieved through workplace practices and policies at company level.

Further information

The report *Sixth European Working Conditions Survey – Overview report* is available at <http://bit.ly/6EWCSReport>

For more information, contact Agnès Parent-Thirion, Senior Programme Manager: apt@eurofound.europa.eu

Biographie des intervenants

Par ordre d'intervention

Pierre-Louis BRAS

Président du Conseil d'orientation des retraites (COR)

Diplômé d'HEC et ancien élève de l'ENA, Pierre-Louis Bras a commencé sa carrière en 1984 à la Caisse des Dépôts et Consignations (CDC). Il rejoint ensuite le cabinet de Claude Évin, ministre de la Solidarité, de la santé et de la protection, comme conseiller pour les questions de sécurité sociale. Nommé directeur général de la Mutualité fonction publique (MFP) en 1992, il devient directeur du marché du financement du secteur public à la Société générale de 1994 à 1997. Il entre au cabinet de Martine Aubry, ministre de l'Emploi et de la santé, où il exerce les fonctions de conseiller responsable du pôle protection sociale, puis de directeur adjoint de cabinet, chargé de la protection sociale, de l'action sociale et de la santé. De 2000 à 2002, il dirige la direction de la Sécurité sociale (DSS). Il est nommé inspecteur général des Affaires sociales (IGAS) en 2003. En 2012, il est nommé conseiller spécial, chargé des comptes sociaux auprès du ministre délégué au Budget, puis a exercé les fonctions de secrétaire général des ministères chargés des Affaires sociales d'août 2013 à septembre 2014. Pierre-Louis Bras est président du COR depuis janvier 2015.

Selma MAHFOUZ

Directrice de l'animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques (DARES) au ministère du Travail

Selma Mahfouz a commencé sa carrière à l'INSEE, après une formation d'économiste à l'ENSAE ainsi qu'à l'école Polytechnique et un DEA d'économie. Elle a ensuite passé cinq années au Fonds monétaire international, à Washington, en tant qu'économiste au département des Finances Publiques. Elle a rejoint en 2002 la Direction de la Prévision du ministère des Finances, où elle a été chef du bureau des prévisions pour la France. Elle a ensuite été sous-directrice à la DG Trésor, sur les politiques sociales et l'emploi. De 2008 à 2012, elle a travaillé au Conseil d'orientation des Retraites (COR), avant d'être nommée conseillère en charge des retraites et des affaires sociales au cabinet de la ministre des Affaires sociales et de la santé. De 2013 à 2016, elle a été commissaire générale adjointe de France Stratégie.

Selma Mahfouz est directrice de l'animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques depuis mai 2016.

Axel BÖRSCH-SUPAN

Professeur, Directeur du Center for the Economics of Aging (MEA) de l'Université technique de Munich, Allemagne

Axel Börsch-Supan est titulaire d'un diplôme en mathématiques de Bonn (Allemagne) et d'un doctorat en économie du M.I.T de Boston (Etats-Unis). Il a été professeur adjoint de politique publique à l'Université Harvard de 1984 à 1989. En 1989, il est devenu professeur de macroéconomie et de politique publique à l'université de Mannheim. Depuis 2011, il dirige le Centre pour l'économie du vieillissement de Munich (MEA) à l'Institut Max Planck pour le droit social et la politique sociale à Munich. Il dirige également l'Enquête sur la santé, le vieillissement et la retraite en Europe (SHARE). Il est professeur à l'Université technique de Munich, membre de l'Académie nationale allemande et de l'Académie autrichienne des sciences, chercheur associé au Bureau national de la recherche économique à Cambridge et du réseau de la MacArthur Foundation Aging Societies. Il a été conseiller du ministère allemand de l'économie, de plusieurs gouvernements fédéraux allemands (sur les questions de démographie), de plusieurs ministères en Allemagne, ainsi que de gouvernements de l'UE et des États-Unis, de la Commission européenne, de l'OCDE et de la Banque mondiale.

Pietro GARIBALDI

Professeur à l'Université de Turin, Italie

Pietro Garibaldi est titulaire d'un doctorat en économie de la London School of Economics. Il a été membre du conseil de surveillance d'Intesa SanPaolo entre 2007 et 2016 et vice-Président en 2012-2013. Il est l'un des éditeurs de www.lavoce.info. Entre 2004 et 2005, il a été conseiller économique du ministère italien des Finances. Il était auparavant économiste au Département de la recherche du FMI et professeur agrégé d'économie à l'Universita 'Bocconi (Milan).

Ses principaux thèmes de recherche portent sur la macroéconomie du marché du travail, avec un accent particulier sur les institutions le financement du travail.

Pietro Garibaldi est également chercheur au CEPR (Londres), à l'IZA (Bonn) et à la direction des études sociales à la Fondazione Debenedetti. Il est président du programme VisitInps, une initiative de recherche lancée par l'administration italienne de la sécurité sociale depuis 2015.

Marie-Claire CARRÈRE-GÉE

Présidente du Conseil d'orientation pour l'emploi (COE)

Diplômée de l'Institut d'Etudes Politiques de Bordeaux, Marie-Claire Carrère-Gée a été Maître de conférences à l'Institut d'Etudes Politiques de Paris de 1993 à 2000.

Entre 2002 et 2007, elle a été Conseillère sociale du Président de la République puis Secrétaire générale adjointe de l'Elysée. Entre 1989 et 2001, elle était administrateur au Sénat, notamment à la Direction du budget et à la Commission des affaires sociales.

Elle est Conseiller maître à la Cour des Comptes depuis 2007.

Depuis la création de la Task Force sur l'emploi du G20 au Sommet de Cannes, devenu Groupe de travail permanent du G20 sur l'emploi, elle y représente la France. Elle est membre du Conseil national de l'industrie et du Haut conseil pour le financement de la protection sociale.

Marie-Claire Carrère-Gée préside le Conseil d'orientation pour l'emploi depuis 2007.

Agnès PARENT-THIRION

Directrice de recherche, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound)

Agnès Parent-Thirion est diplômée en économie et gestion de Paris IX Dauphine et de Paris I Panthéon Sorbonne. Avant de rejoindre Eurofound, elle a travaillé plusieurs années à la Commission européenne.

Ses thèmes de recherche portent sur les conditions, la qualité, l'organisation et l'avenir du travail dans une dimension comparative et de genre. Elle travaille dans le domaine des enquêtes européennes depuis plus d'une décennie, dans tous les aspects, y compris la conception, le développement de questionnaires, le travail sur le terrain, le contrôle qualité et l'analyse.

Au sein d'Eurofound, elle dirige l'unité sur la vie professionnelle, chargée de la planification, du développement et de la mise en œuvre de projets de recherche sur les conditions de travail, en particulier l'European Working Conditions Survey (EWCS) et ses analyses.

Catherine DELGOULET

Maître de conférences – HDR au LATI de l'Université Paris Descartes

Suite à l'obtention de sa thèse en ergonomie, Catherine Delgoulet a débuté sa carrière académique en 2001 en tant que maître de conférences au sein du Laboratoire d'Ergonomie Informatique (LEI) de l'Université Paris Descartes. Depuis 2010, elle mène ses recherches

dans le Laboratoire Adaptations Travail-Individu (LATI) sur des thématiques relatives à la santé et la sécurité au travail, d'une part, au développement des compétences au fil de la vie professionnelle et à la conception de dispositifs de formation, d'autre part. Les travaux relatifs au vieillissement en situation de travail et de formation, qu'elle mène ou encadre, s'inscrivent dans le programme scientifique du GIS-CREAPT.

Elle enseigne dans divers Masters de Psychologie, Ergonomie ou Ingénierie des Ressources Humaines, et s'investit également dans les travaux d'instances collectives au sein de son établissement (Conseil Scientifique et Conseil Académique, 2010-2015 ; Conseil de Gestion et Conseil Académique Local de l'Institut de psychologie, 2016-2020), au plan national (Bureau du Collège des Enseignants-Chercheurs en Ergonomie, 2004-2009 ; Conseil Scientifique du GIS-EVREST depuis 2017) ou à l'international (groupe de travail « Ergonomic analysis of work activity and training »).

Catherine Delgoulet est habilitée à diriger des recherches.

Jean-Claude MARQUIÉ

Directeur de recherche émérite au CNRS, Université de Toulouse

Jean-Claude Marquié est titulaire d'un doctorat d'université depuis 1981 et d'un doctorat d'état-es-sciences depuis 1993 en biologie du comportement (Toulouse III). Il a exercé la fonction de chercheur au CNRS depuis 1982 jusqu'à aujourd'hui. Ses travaux de recherche portent sur l'impact des facteurs environnementaux, notamment les expériences professionnelles, sur le vieillissement cognitif et les rythmes biologiques (sommeil). Il est auteur de 6 ouvrages et de plus de 60 articles dans des revues internationales. Il a créé et animé pendant 20 ans l'équipe Vieillesse, Activités de travail et Rythmes biologiques du Laboratoire Travail et Cognition (UMR 5561 du CNRS). Il a mis sur pied et assuré jusqu'à aujourd'hui la responsabilité scientifique de l'étude longitudinale VISAT (vieillesse, santé, travail). Depuis sa création, en 2008, il est directeur adjoint de l'IFERISS (Institut Santé et Société), et animateur de l'axe Santé-Travail de l'institut.

Jean-Claude Marquié est actuellement directeur de recherche émérite au CNRS au sein du laboratoire CLLE-LTC (Cognition, Langues, Langage, et Ergonomie, UMR 5263, CNRS-Université Toulouse Jean Jaurès).

Asghar ZAIDI

Professeur à l'Université de Southampton et à la London School of Economics, Royaume-Uni

Asghar Zaidi est titulaire d'un doctorat en économie à l'Université d'Oxford, au Royaume-Uni, en 2006. Depuis 2012, il dirige les travaux de recherche du projet Active Ageing Index de la Commission européenne et de la Commission économique des Nations Unies pour

l'Europe. En collaboration avec l'organisation caritative HelpAge International, il a également développé l'indice Global AgeWatch, le premier indice jamais réalisé pour mesurer le bien-être des personnes âgées à l'échelle mondiale. Plus récemment, il a développé l'indice du bien-être dans la vie future (WILL) au Royaume-Uni, en collaboration avec Age UK London. Professeur invité à la London School of Economics et conseiller principal au Centre européen de Vienne, il était précédemment économiste principal à l'OCDE à Paris. Il a également été conseiller économique pour le Département du travail et des pensions du gouvernement britannique et chercheur à la London School of Economics et à l'Université d'Oxford. Conseiller expert du Centre pour le développement de la santé de l'OMS au Japon, il a participé à l'élaboration d'indicateurs pour les villes-amies des aînés. Ses recherches portent sur le vieillissement actif et en bonne santé, le bien-être des personnes âgées et des personnes handicapées et le développement de modèles de microsimulation dynamique.

Anne-Marie GUILLEMARD

Membre du COR, Professeur émérite de sociologie à l'Université Paris-Descartes

Anne-Marie Guillemard est docteur en sociologie et docteur es Lettres et Sciences humaines. Elle est spécialiste des comparaisons internationales portant sur la protection sociale, les systèmes de retraite et l'emploi. Ses domaines de recherche couvrent la sociologie des âges, des générations et du vieillissement ainsi que les questions de recomposition des parcours de vie, d'emploi des seniors et de gestion des âges dans les entreprises. Elle travaille également sur les réformes de la protection sociale dans la société de la connaissance et leur impact sur la citoyenneté et la cohésion sociale. Enfin, elle questionne les défis sociétaux posés par l'allongement de la vie et le vieillissement de la population et s'interroge sur les manières de les relever à partir de comparaisons internationales. Elle est membre de l'Academia Europaea, membre honoraire de l'Institut Universitaire de France, membre du comité de rédaction de *Ageing and Society*. Elle a animé de nombreux réseaux de recherche européens dans le cadre des 6^{ème} et 7^{ème} Programmes cadre européens de recherche. Elle siège au titre de personnalité qualifiée au Haut Conseil de la Famille, de l'Enfance et de l'Âge (HCFEA – dans le Conseil de l'âge) et au COR.

Parmi les nombreuses publications d'Anne-Marie Guillemard, on peut citer : *Les défis du vieillissement. Age, Emploi, Retraite, Perspectives internationales*, Armand Colin, 2010.

Sous sa direction : *Allongement de la vie. Quels défis, quelles politiques ?* La Découverte, décembre 2017.