

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES

Séance plénière du 23 mai 2019 à 9h30

« Âges et comportements de départ à la retraite : santé et conditions de maintien dans l'emploi »

Document n° 9
<i>Document de travail, n'engage pas le Conseil</i>

Les mouvements de main-d'œuvre des seniors entre 2001 et 2014 : des sorties moins nombreuses et plus tardives, des embauches encore plus rares

DARES (P. Marioni, document d'études n° 223, juillet 2018)

Document d'études

Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques

Numéro 223

Juillet 2018

**Les mouvements
de main-d'œuvre des seniors
entre 2001 et 2014 :
des sorties moins nombreuses
et plus tardives, des embauches
encore plus rares**

Pierre Marioni
Dares

SOMMAIRE

RÉSUMÉ.....	5
PROBLÉMATIQUE	7
UN CONTEXTE DE FLUIDITÉ CROISSANTE DU MARCHÉ DU TRAVAIL MALGRÉ UNE FAIBLE PROGRESSION DE L'EMPLOI.....	7
UNE MOBILITÉ QUI RESTE PLUS FAIBLE ENTRE 50 ET 59 ANS	7
IMPORTANTE BAISSÉ TENDANCIÉLLÉ DES SORTIES ET PROGRESSION RELATIVÉMENT FAIBLE DES EMBAUCHES	9
LES RÉFORMES DES RETRAITES ONT ENTRAÎNÉ UNE MODIFICATION DU CALENDRIER DES CESSATIONS DÉFINITIVES D'ACTIVITÉ.....	12
LE RÔLE GRANDISSANT DES CDD DANS LES MOUVÉMENTS D'EMPLOI DES SENIORS.....	13
DES SÉPARATIONS DE SENIORS SE SONT RÉALISÉES SELON D'AUTRES MODALITÉS QUE LES CESSATIONS D'ACTIVITÉ.....	14
LES MOUVÉMENTS DE SORTIE DES SENIORS ONT ÉTÉ DAVANTAGE DÉTERMINÉS PAR LA LÉGISLATION SUR LES RETRAITES ET LES POLITIQUES PUBLIQUES RELATIVES AUX DISPOSITIFS DE CESSATIONS ANTICIPÉES D'ACTIVITÉ QUE PAR LA CONJONCTURE ÉCONOMIQUE	16
POUR EN SAVOIR PLUS	16

Résumé

Depuis le début de la décennie 2000, pouvoirs publics et partenaires sociaux ont pris de nombreuses mesures pour inciter au maintien des seniors en activité. Ces mesures ont eu pour effet d'augmenter sensiblement la proportion de seniors en emploi.

À partir des statistiques sur les mouvements de main-d'œuvre dans les entreprises de 10 salariés ou plus, il est possible d'analyser les différents motifs de mobilité d'emploi des personnes âgées de 55 ans ou plus intervenues dans le secteur concurrentiel entre 2001 et 2014, en comparaison avec le reste des actifs.

Ces données montrent que :

- les mobilités d'emploi sont les plus faibles entre 50 et 59 ans ;
- la progression du taux d'emploi des 55-64 ans à partir de 2007, surtout entre 56 et 59 ans, est due à la diminution des flux de sorties, et notamment des cessations définitives d'activité (préretraites et retraites) ;
- les réformes des retraites successives ont entraîné une modification du calendrier des cessations définitives d'activité rendant les départs plus tardifs qu'auparavant ;
- l'ampleur des mouvements d'embauches de seniors a peu évolué relativement à celle des autres classes d'âge ;
- le recours aux CDD a continué de s'accroître, et est même supérieur à celui d'autres classes d'âge.

Elles confirment que les mouvements de main-d'œuvre des seniors (recrutements et fins de contrat) enregistrés depuis le début des années 2000 dans le secteur concurrentiel ont été nettement plus affectés par les modifications réglementaires sur les fins de carrière que par les fluctuations de l'activité économique. Et elles montrent que l'augmentation du taux d'emploi des seniors observée depuis le milieu des années 2000 est due à une diminution relative du nombre de départs, consécutive à l'extinction progressive des préretraites et au durcissement des conditions de départ en retraite (allongement des durées d'assurance requises puis recul de l'âge minimum de départ), alors que les embauches de seniors ont peu progressé relativement à celles des autres classes d'âge.

Avertissement : les données sur les mouvements de main-d'œuvre ont été révisées en juin 2018, suite à l'intégration de la Déclaration sociale nominative. Cette révision n'a pas pu être prise en compte pour cette étude.

Problématique

Depuis le début de la décennie 2000, pouvoirs publics et partenaires sociaux ont pris de nombreuses mesures pour inciter au maintien des seniors en activité (encadré 1), qui ont eu pour effet d'augmenter sensiblement la proportion de seniors en emploi. L'amélioration des taux d'emploi a ainsi été observée pour les 55-59 ans à partir de 2004 et pour les 60-64 ans à partir de 2006. Ces hausses se sont accélérées à partir de 2007¹ [1], [2]. Elles témoignent d'une rupture dans l'évolution des mouvements de main-d'œuvre de cette population sur la période récente. Si, tous âges confondus, une intensification des mouvements de main-d'œuvre est à l'œuvre depuis plusieurs décennies, qu'en est-il justement de ceux propres aux seniors ?

À partir des statistiques sur les mouvements de main-d'œuvre dans les entreprises de 10 salariés ou plus (encadré 2), il est possible d'analyser les différents motifs de mobilité d'emploi des seniors², intervenues dans le secteur concurrentiel entre 2001 et 2014, en comparaison avec le reste des actifs et de donner des éléments de réponse à cette interrogation.

Un contexte de fluidité croissante du marché du travail malgré une faible progression de l'emploi

Toutes classes d'âge confondues, les mouvements de main-d'œuvre, tels que mesurés jusqu'en 2015 par la Dares à partir des enquêtes EMMO-DMMO (encadré 2), se sont fortement accrus³. Dans les établissements de 10 salariés ou plus, le taux de rotation a augmenté de 36 % en 1999 à 59 % en 2014. Cette évolution est confirmée par d'autres sources : le nombre de recrutements recensés par les Déclarations préalables à l'embauche (DPAE) auprès de l'Acoss a progressé de 65 % (hors intérim) entre 2000 et 2014 notamment avec la forte croissance des contrats de moins d'un mois (multipliés par 2,4)⁴.

Mais, dans le même temps, l'emploi salarié du secteur marchand (non agricole) a augmenté de seulement 1,4 % entre fin 2000 et fin 2014, et le taux d'emploi global sous-jacent (proportion moyenne de personnes de 15 à 64 ans en emploi corrigée de l'évolution de la démographie) a peu progressé : de 61,2 % en 2003 à 63,4 % en 2008 ; il a ensuite reculé avec la crise, puis est progressivement remonté pour atteindre 63,3 % en 2014⁵.

La suite de cette étude cherche à savoir dans quelle mesure la hausse des mouvements sur le marché du travail se retrouve chez les seniors, et quels en seraient les déterminants pour eux.

Une mobilité qui reste plus faible entre 50 et 59 ans

La part des seniors dans les mouvements de main-d'œuvre est sensiblement inférieure à leur part dans l'emploi : en 2014, dans le secteur privé (hors agriculture et hors intérim), les 50 ans et plus représentent 15 % du total des mouvements de main-d'œuvre (contre 28 % des emplois) et les 55 ans et plus 9 % des mouvements (contre 15 % des emplois). C'est en effet entre 50 et 59 ans que le taux de rotation de la main-d'œuvre est le plus faible (graphique 1)⁶.

¹ Le taux d'emploi sous-jacent des 55-64 ans – qui corrige de la déformation de la structure démographique au sein de cette classe d'âge – est ainsi passé de 35,4 % fin 2007 à 47,4 % fin 2014.

² Les personnes âgées de 55 ans et plus.

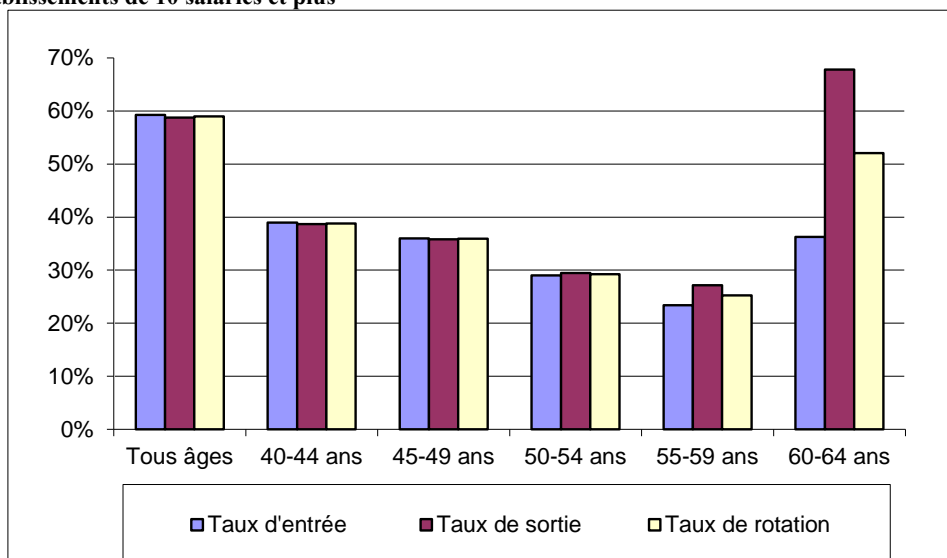
³ Les données sur les mouvements de main-d'œuvre ont depuis été révisées en juin 2018, suite à l'intégration de la Déclaration sociale nominative. Cette révision n'a pas pu être prise en compte pour cette étude.

⁴ Cf. Acoss Stat n° 231 - Avril 2016 : Nette hausse des embauches de plus d'un mois au premier trimestre 2016.

⁵ Toutes les données de taux d'emploi sont exprimées ici en moyenne annuelle.

⁶ Les taux sont calculés en utilisant la structure par âge des individus en emploi issue des enquêtes Emploi (encadré 2).

Graphique 1 – Taux d’entrée, de sortie et de rotation de la main-d’œuvre après 40 ans par classe d’âge quinquennale en 2014 dans les établissements de 10 salariés et plus



NB : les forts taux d’entrée enregistrés après 60 ans sont à prendre avec précaution, ils illustrent essentiellement qu’à ces âges les effectifs en emploi sont peu nombreux.

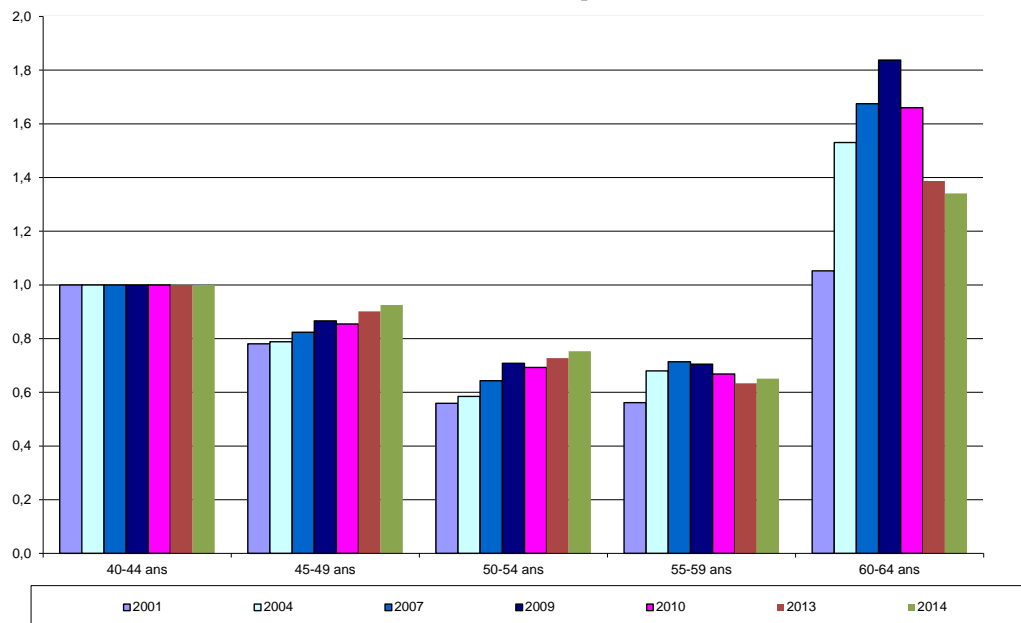
Lecture : en 2014, le taux de rotation de la main-d’œuvre âgée de 60 à 64 ans est de 52 %.

Champ : établissements de 10 salariés ou plus du secteur privé (hors agriculture et hors intérim), France métropolitaine.

Source : EMMO-DMMO, Dares ; calculs Dares.

L’évolution des taux de rotation entre 2001 et 2014 montre également une sensible différenciation selon l’âge. L’analyse qui suit compare la situation de chaque classe d’âge à une classe d’âge « de référence », les 40-44 ans (encadré 2). Pour les personnes âgées de 50 à 54 ans, le taux de rotation a augmenté plus fortement que pour les 40-44 ans. Après 55 ans, le taux de rotation a d’abord cru plus fortement que celui de la classe d’âge de référence jusqu’en 2009, avant d’inverser la tendance ensuite (graphique 2).

Graphique 2 – Taux de rotation par classe d'âge quinquennale relativement à la classe d'âge 40-44 ans en 2001, 2004, 2007, 2009, 2010, 2013 et 2014 dans les établissements de 10 salariés et plus



NB : les années représentées ont été choisies car elles correspondent à des dates « clés » en matière de dispositifs liés aux seniors. 2001 : début de la période observée, 2004 : début des retraites anticipées pour carrière longue (RACL), 2007 : nombre maximum (avec 2008) d'entrées dans le dispositif de RACL, 2009 : très forte réduction des entrées dans le dispositif RACL, 2010 : avant la réforme des retraités reculant l'âge légal de la retraite, 2013 et 2014 : années les plus récentes.

Les forts taux de mobilité enregistrés après 60 ans illustrent essentiellement qu'à ces âges les effectifs en emploi sont peu nombreux. Lecture : en 2014, le taux de rotation des 60-64 ans est 1,34 fois supérieur à celui des 40-44 ans.

Champ : établissements de 10 salariés ou plus du secteur privé (hors agriculture et hors intérim), France métropolitaine.

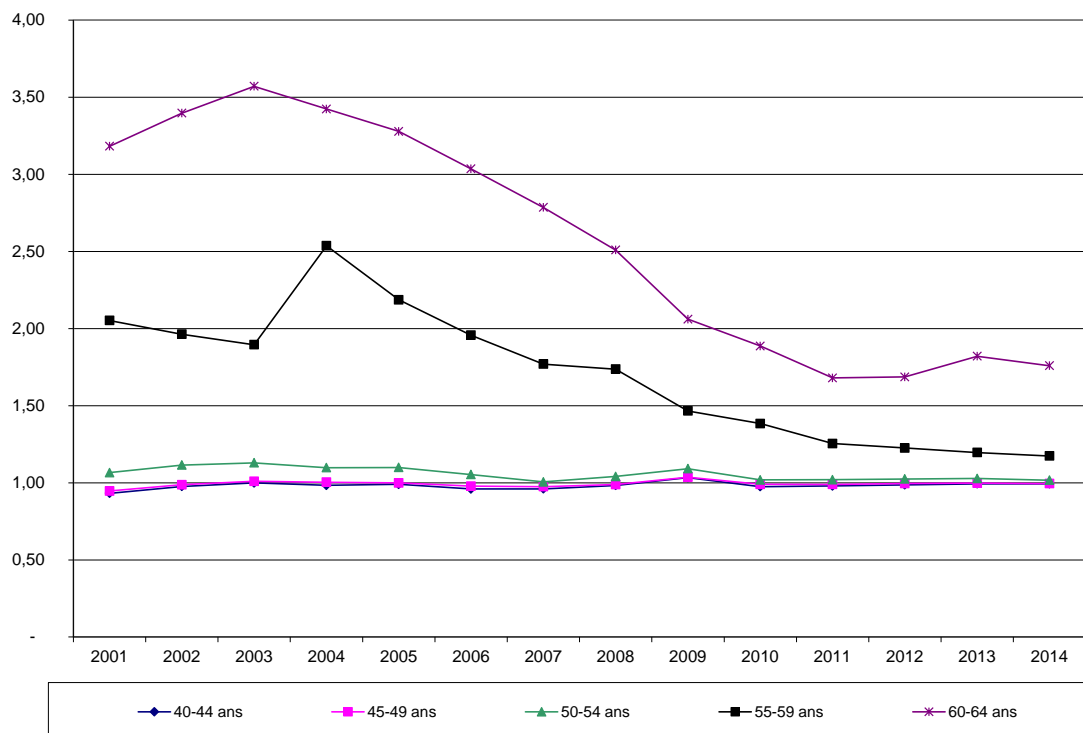
Source : EMMO-DMMO, Dares ; calculs Dares.

Importante baisse tendancielle des sorties et progression relativement faible des embauches

Avant 55 ans, les mouvements d'entrée équilibrent globalement les mouvements de sortie (graphique 1). Après cet âge les sorties excèdent les entrées du fait des cessations définitives d'activité. Toutefois entre 2004 et 2014 le ratio sorties/entrées a fortement diminué pour les seniors (graphique 3). Cette baisse est essentiellement due à celle des taux de sortie, en particulier à l'âge de 60 ans (graphique 4), conséquence du recul de l'âge de la fin de carrière (encadré 3). Elle doit moins à l'évolution des embauches, dont la progression a été d'ampleur moindre (graphique 5).

La croissance tendancielle du taux d'entrée est toutefois significative. Elle traduit notamment la propension croissante des employeurs à embaucher en contrats très courts des salariés de tous âges, y compris des seniors.

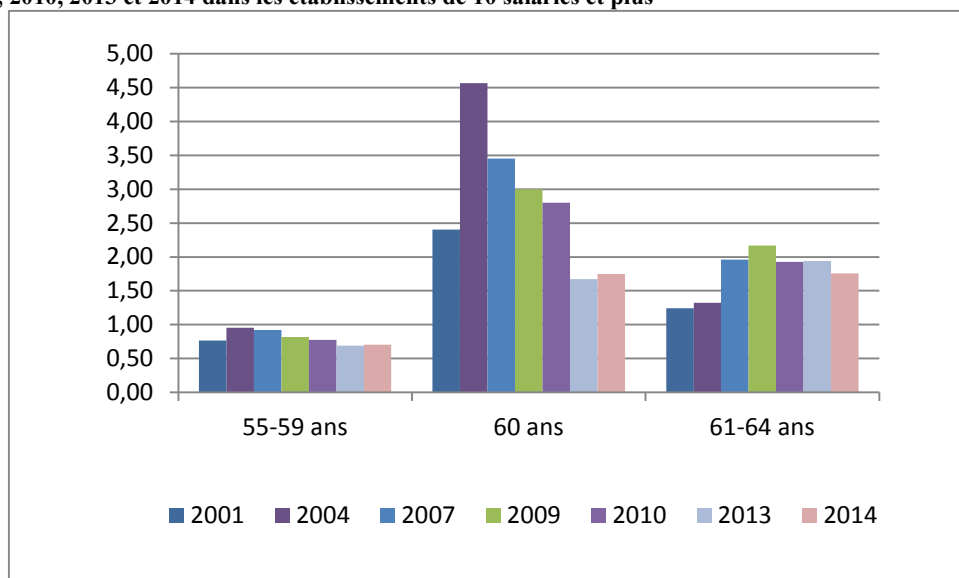
Graphique 3 – Rapport du nombre de sorties à celui des entrées par classe d'âge quinquennale entre 2001 et 2014 dans les établissements de 10 salariés ou plus (corrige des effets démographiques)*



* À partir de 2001, l'arrivée des cohortes du baby-boom dans la tranche d'âge des 55 ans et plus affecte les volumes d'entrées et de sorties. Pour établir des comparaisons dans le temps quand on les analyse par classe d'âge (exemple pour les 60-64 ans en 2001 et 2014), on doit donc calculer une moyenne arithmétique simple du rapport sorties/entrées par âge détaillé (par exemple moyenne des rapports sorties/entrées à 60 ans, 61 ans, 62 ans, 63 ans et 64 ans pour la classe d'âge 60-64 ans).

Lecture : en 2014, parmi les personnes âgées de 60 à 64 ans, il y a eu 1,76 fois plus de sorties que d'embauches.
 Champ : établissements de 10 salariés ou plus du secteur privé (hors agriculture et hors intérim), France métropolitaine.
 Source : EMMO-DMMO, Dares. Données quinquennales corrigées des effets démographiques ; calculs Dares.

Graphique 4 – Évolution du taux de sortie des seniors relativement à celui de personnes âgées de 40 à 44 ans en 2001, 2004, 2007, 2009, 2010, 2013 et 2014 dans les établissements de 10 salariés et plus



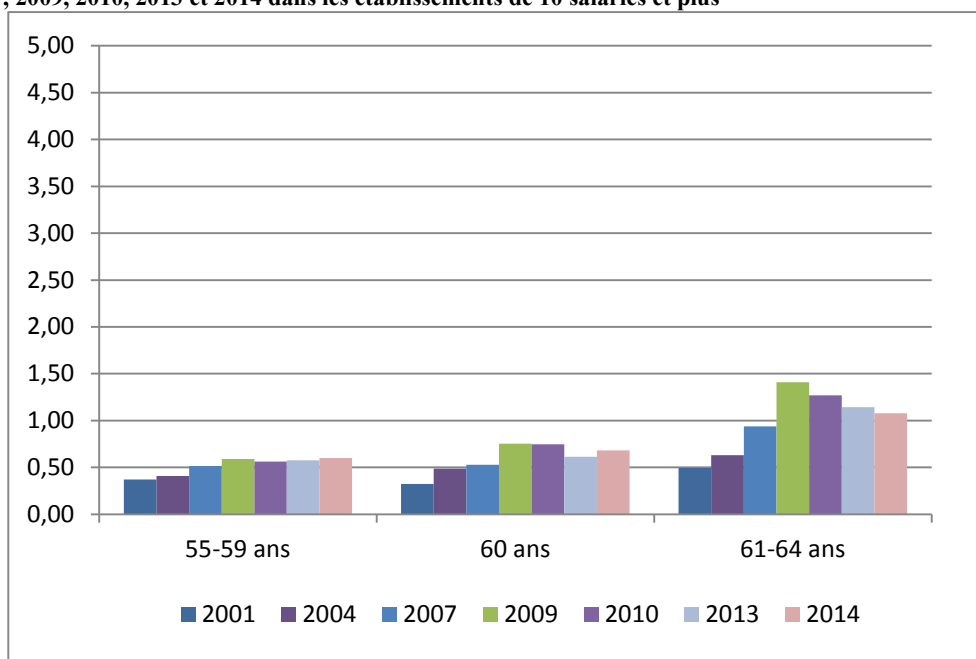
NB : les aléas de la collecte d'information ne permettent pas la comparaison directe des taux de sorties par motif selon les années. Leurs évolutions sont donc analysées relativement à celles observées pour le taux de sorties des 40-44 ans, soumis aux mêmes aléas (idem graphiques 5, 9, 10).

Lecture : en 2014, le taux de sortie des personnes âgées de 60 ans est 1,75 fois supérieur à celui des 40-44 ans.

Champ : établissements de 10 salariés ou plus du secteur privé (hors agriculture et hors intérim), France métropolitaine.

Sources : EMMO-DMMO (Dares), enquêtes Emploi (Insee) ; calculs Dares.

Graphique 5 – Évolution du taux d'embauche des seniors relativement à celui des personnes âgées de 40 à 44 ans en 2001, 2004, 2007, 2009, 2010, 2013 et 2014 dans les établissements de 10 salariés et plus



NB : jusqu'à une date récente, à partir de 61 ans, les effectifs comme les embauches sont très peu nombreux, et peu significatifs. Les résultats correspondants sont donc à prendre avec précaution.

Lecture : en 2014, le taux d'entrée des 60 ans est 0,68 fois supérieur (donc 1,46 fois inférieur) à celui des 40-44 ans.

NB : le haut niveau des taux d'entrée après 60 ans illustre l'existence significative de mouvements d'emploi à ces âges par rapport à des effectifs qui restent peu nombreux.

Champ : établissements de 10 salariés ou plus du secteur privé (hors agriculture et hors intérim), France métropolitaine.

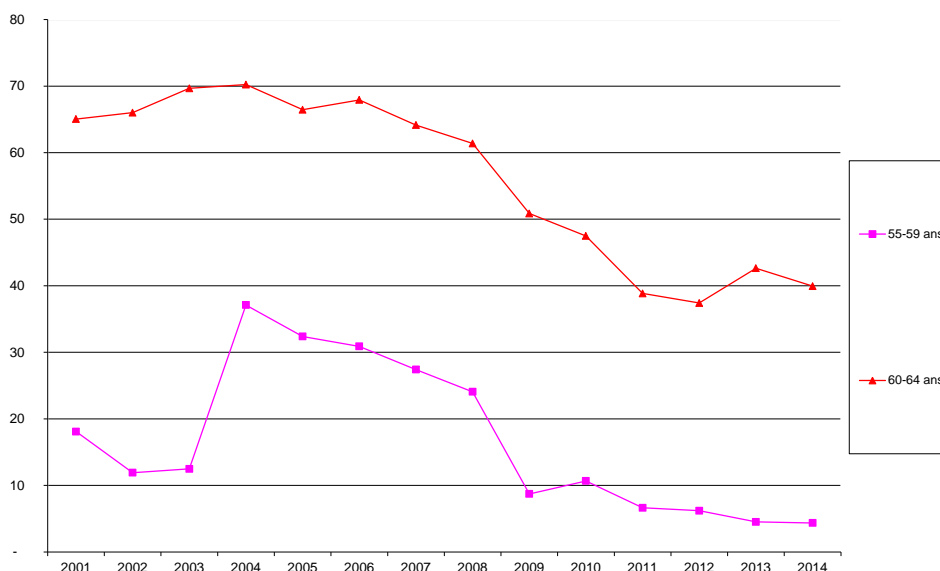
Sources : EMMO-DMMO (Dares), enquêtes Emploi (Insee) ; calculs Dares.

Les réformes des retraites ont entraîné une modification du calendrier des cessations définitives d'activité

Le poids des départs en préretraite et retraite a considérablement baissé ces dernières années à tous les âges entre 55 et 60 ans (graphique 6). Depuis 2009, cette modalité de départ est devenue de plus en plus rare entre 56 et 59 ans (graphique 7). Les raisons sont multiples : l'extinction progressive des conventions de préretraite à financement public et, l'arrivée à ces âges des premières générations ayant bénéficié d'une scolarité obligatoire jusqu'à 16 ans et la poursuite de l'allongement des durées de cotisation exigées pour liquider sa retraite au taux plein. Par ailleurs, en 2009, les conditions d'éligibilité de la retraite pour carrière longue ont été durcies [4].

Mais le décret du 2 juillet 2012 a élargi les possibilités de départ dès 60 ans aux personnes ayant commencé à travailler jeune⁷, ce qui a conduit à stabiliser les départs en retraite à partir de 2013 de la classe d'âge des 60-64 ans, en particulier chez les personnes de 60 ans (et dans une moindre mesure celles de 61 ans)⁸ ; l'accroissement des retraites anticipées contrebalançant la diminution, consécutive au recul de l'âge minimum légal de la retraite, des liquidations de retraites de droit commun.

Graphique 6 – Part des retraites et préretraites dans les sorties par âge quinquennal entre 2001 et 2014



Lecture : En 2004, la part des départs à la retraite ou préretraite dans les sorties des personnes âgées de 55 à 59 ans est de 37 %.

Champ : établissements de 10 salariés ou plus du secteur privé (hors agriculture et hors intérim), France métropolitaine.

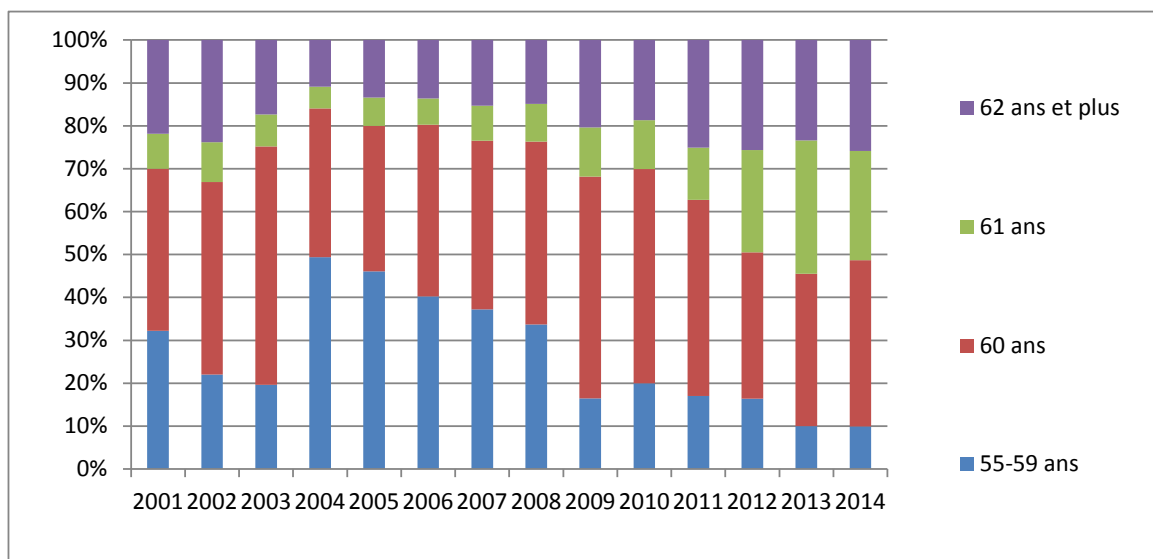
Source : EMMO-DMMO, Dares.

L'impact des réformes des retraites est également perceptible dans la déformation récente des structures par âge des départs en retraite. En 2013, 32 % des salariés qui quittent définitivement leur emploi le font à l'âge de 61 ans, et presque autant à l'âge 60 ans (graphique 7). En 2014, la part des départs en retraite ou préretraite qui se font à l'âge de 60 ans augmente à nouveau, en rupture avec la tendance observée pour cet âge depuis 2009, conséquence du décret assouplissant les conditions de départ en retraite anticipée pour carrière longue de juillet 2012. Le départ définitif de l'emploi avant 60 ans est désormais marginal, alors que celui à des âges plus tardifs (62 ans et plus) tend à augmenter.

⁷ L'élargissement a concerné les personnes justifiant d'un début d'activité avant 20 ans dès lors que leur durée d'assurance cotisée était au moins égale à la durée d'assurance requise pour le taux plein. La réforme a également étendu la notion de durée réputée cotisée avec l'incorporation de 2 trimestres de maternité et 2 trimestres de chômage indemnisé.

⁸ Le recul temporel est insuffisant pour observer un impact significatif de la Loi du 20 janvier 2014. Celle-ci augmente notamment la durée d'assurance nécessaire pour bénéficier d'une pension de retraite au taux plein à partir des assurés nés après le 1er janvier 1958 et élargit le nombre de trimestres à prendre en compte dans la période cotisée pour bénéficier d'une retraite anticipée pour carrière longue (pour invalidité, pénibilité, chômage indemnisé et maternité).

Graphique 7 – Répartition des départs pour motif retraite ou préretraite par âge dans les établissements de 10 salariés et plus

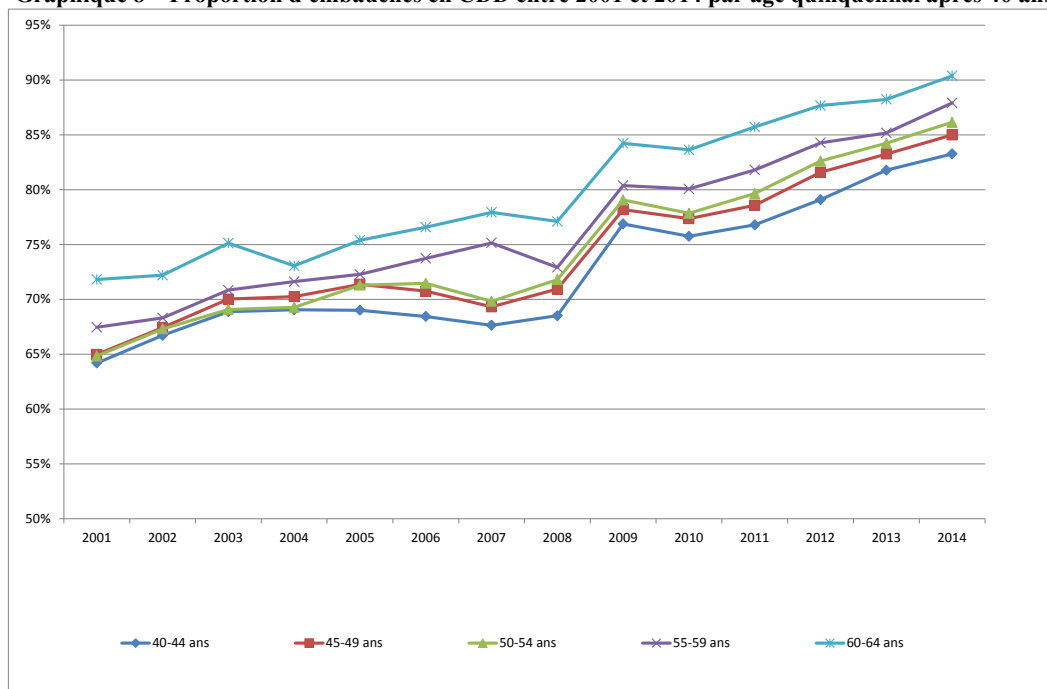


Lecture : En 2014, les personnes âgées de 60 ans représentent 39 % des sorties pour départ en retraite ou préretraite.
 Champ : établissements de 10 salariés ou plus du secteur privé (hors agriculture et hors intérim), France métropolitaine.
 Source : EMMO-DMMO, Dares.

Le rôle grandissant des CDD dans les mouvements d'emploi des seniors

La part des embauches de seniors en CDD a sensiblement augmenté entre 2001 et 2014 (graphique 8) ; elle a suivi l'évolution constatée aux autres âges. Les seniors restent ainsi plus fréquemment recrutés en CDD que leurs cadets : c'est le cas en 2014, de 86 % des embauches de 50-54 ans, 88 % des 55-59 ans, 90 % des 60-64 ans (contre 83 % pour les 40-44 ans).

Graphique 8 – Proportion d'embauches en CDD entre 2001 et 2014 par âge quinquennal après 40 ans

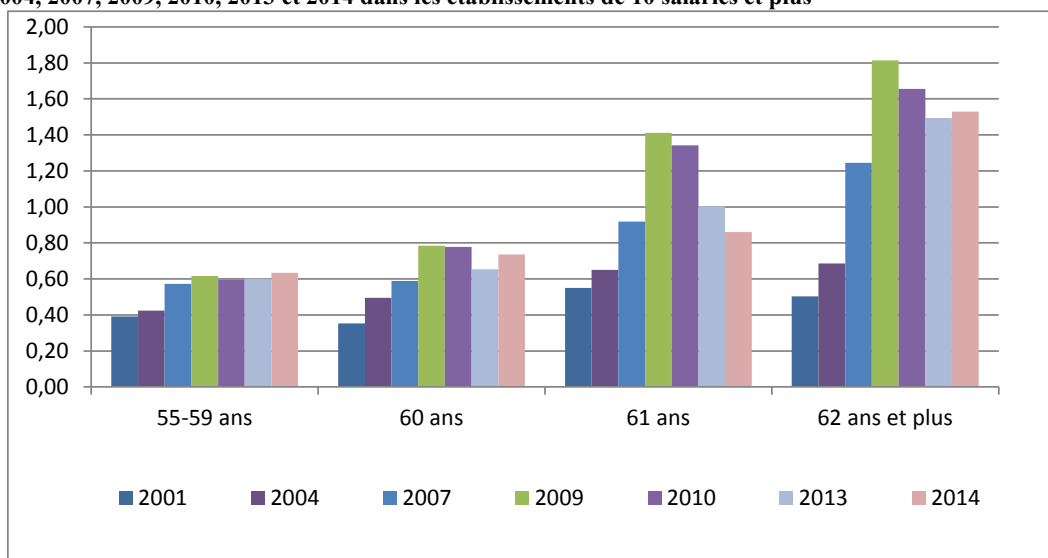


Lecture : En 2014, la part des embauches en CDD de personnes âgées de 60 à 64 ans réalisées est de 90 %.
 Champ : établissements de 10 salariés ou plus du secteur privé (hors agriculture et hors intérim), France métropolitaine.
 Source : EMMO-DMMO, Dares.

Le taux d'embauche en CDD des seniors relativement à celui des 40-44 ans a ainsi augmenté tendanciellement depuis le début de la décennie 2000. Elle a atteint un pic en 2009 (graphique 9) : en cette

année où la crise est à son apogée, les employeurs semblent avoir été relativement prudents dans la gestion de leur main-d'œuvre, privilégiant les recrutements en contrats courts, particulièrement pour les seniors. Mais cette progression s'explique aussi par le fait que la baisse généralisée en 2009 des taux d'entrée à tous les âges aurait moins touché les plus de 60 ans car les embauches à partir de cet âge portent sur des postes très spécifiques, où les plus qualifiés sont surreprésentés et moins affectés par la crise.

Graphique 9 – Évolution du taux d'embauche en CDD des seniors relativement à celui des personnes âgées de 40 à 44 ans en 2001, 2004, 2007, 2009, 2010, 2013 et 2014 dans les établissements de 10 salariés et plus



NB : Le haut niveau des taux d'entrée après 60 ans, illustre l'existence significative de mouvements d'emploi à ces âges par rapport à des effectifs qui restent peu nombreux.

Lecture : en 2014, le taux d'entrée des 60 ans en CDD est égal à 0,74 fois celui des 40-44 ans.

Champ : établissements de 10 salariés ou plus du secteur privé (hors agriculture et hors intérim), France métropolitaine.

Sources : EMMO-DMMO (Dares), enquêtes Emploi (Insee) ; calculs Dares.

Des séparations de seniors se sont réalisées selon d'autres modalités que les cessations d'activité

Les modifications réglementaires ayant affecté les fins de carrière ont freiné les sorties des seniors jusqu'à l'âge de 60 ans (graphique 4).

Mais le recul des départs en retraite et préretraite à ces âges est en partie compensé par le recours à d'autres motifs de rupture de la relation d'emploi. En lien avec la hausse des embauches en CDD (cf. *supra*), la part des départs pour fin de CDD dans l'ensemble des sorties n'a cessé de croître chez les seniors, progressant pour les 55-59 ans d'un peu moins de 35 % en 2001 à 77 % en 2014, et de 19 % à 49 % pour les 60-64 ans (graphique 11). En 2014, les fins de CDD constituent ainsi le principal motif de départ des seniors à tous les âges, à l'exception de 60 et 61 ans où prédomine le départ en préretraites et retraites.

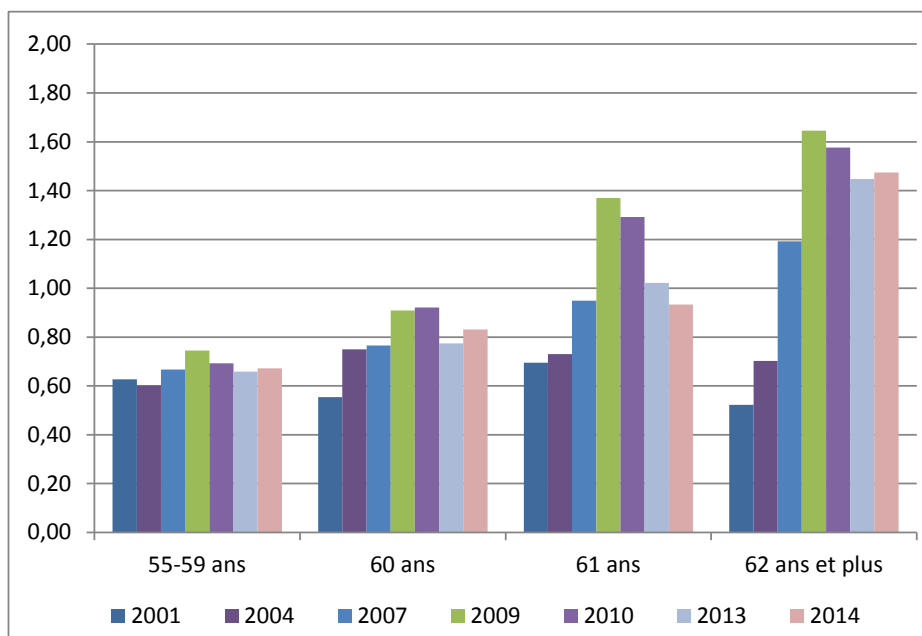
Parallèlement, la part des licenciements autres qu'économiques est sensiblement plus forte que pour les autres classes d'âge et augmente avec l'âge entre 55 et 59 ans. C'est également le cas dans une moindre mesure des ruptures conventionnelles⁹ [3] et des licenciements économiques. *A contrario*, le poids des démissions, tout en restant significatif, diminue à partir de 55 ans, et est moindre que pour les autres classes d'âge.

Au total, les taux de sortie relatifs hors préretraite et retraite des seniors ont augmenté sur la période comparativement à la classe d'âge de référence, avec un pic atteint en 2009 (graphique 10)¹⁰.

⁹ Le dispositif de rupture conventionnelle créé en 2008 est une procédure qui permet à l'employeur et au salarié de convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée qui les lie, en laissant au salarié le bénéfice de ses droits à l'assurance chômage.

¹⁰ Les mesures en faveur de l'emploi des seniors (plans d'entreprise pour l'emploi des seniors, adaptation des postes de travail, formations...) accompagnés d'une activation plus forte des dispositifs de chômage partiel cette année-là ont malgré tout pu limiter les départs de seniors, comme pour les autres catégories d'âge.

Graphique 10 – Évolution du taux de sortie hors préretraite et retraite des seniors relativement à celui des personnes âgées de 40 à 44 ans en 2001, 2004, 2007, 2009, 2010, 2013 et 2014 dans les établissements de 10 salariés et plus



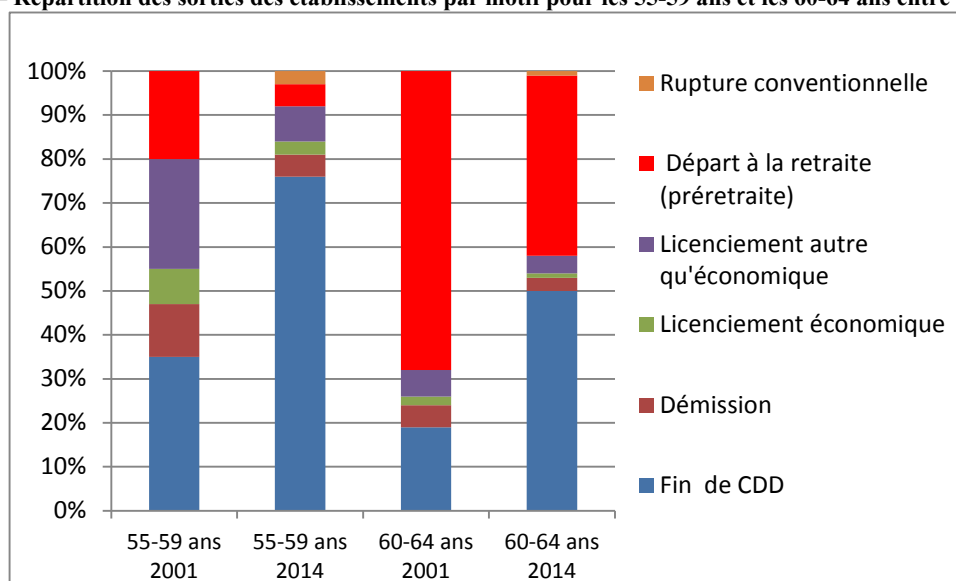
NB : le haut niveau des taux d'entrée et de sortie après 60 ans illustre l'existence significative de mouvements d'emploi à ces âges par rapport à des effectifs qui restent peu nombreux.

Lecture : en 2014, le taux de sortie des personnes âgées de 60 ans (hors retraite et préretraite) est de 0,83 fois supérieur (c'est-à-dire 1,20 fois inférieur) à celui des 40-44 ans.

Champ : établissements de 10 salariés ou plus du secteur privé (hors agriculture et hors intérim), France métropolitaine.

Sources : EMMO-DMMO (Dares), enquêtes Emploi (Insee) ; calculs Dares.

Graphique 11 – Répartition des sorties des établissements par motif pour les 55-59 ans et les 60-64 ans entre 2001 et 2014



Lecture : en 2014, la part des fins de CDD dans les sorties des personnes âgées de 60 à 64 ans est de 49 %.

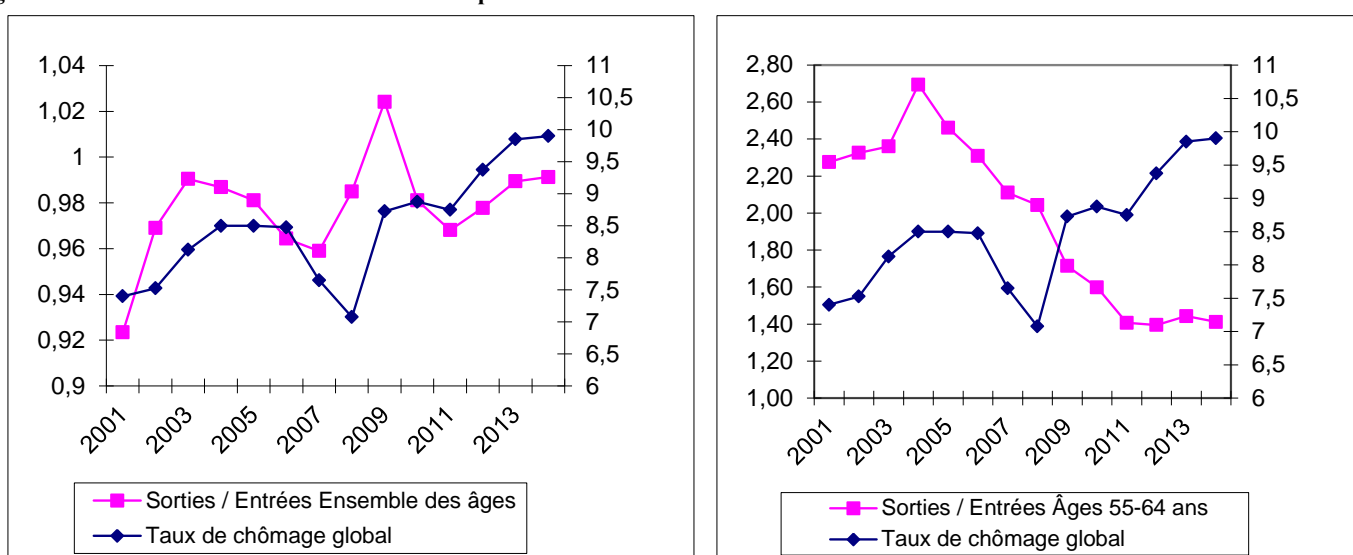
Champ : établissements de 10 salariés ou plus du secteur privé (hors agriculture et hors intérim), France métropolitaine. Ensemble des motifs de sortie hors non renseigné et période d'essai.

Source : EMMO-DMMO, Dares.

Les mouvements de sortie des seniors ont été davantage déterminés par la législation sur les retraites et les politiques publiques relatives aux dispositifs de cessations anticipées d'activité que par la conjoncture économique

Au final, les différentes évolutions réglementaires de ces dernières années ont en partie décorrélé les mouvements de main-d'œuvre des seniors de ceux observés aux autres âges. Tous âges confondus le ratio sorties/entrées d'établissement a augmenté dans les périodes de dégradations de l'activité économique : il s'accroît avec l'augmentation du chômage et diminue dans le cas contraire. En revanche, le ratio sorties/entrées observé pour les seniors a diminué de façon quasi-continue depuis 2004 (graphique 12), soutenant l'emploi de cette tranche d'âge sur la période récente. La dynamique de ce ratio chez les seniors est, d'après les résultats exposés tout au long de cette étude, essentiellement portée par les réformes visant à retarder les sorties du marché du travail. Ce diagnostic, ainsi conforté au niveau microéconomique par les données issues des mouvements de main-d'œuvre, était jusque-là surtout établi à partir de résultats plus agrégés (encadré 3).

Graphique 12 – Rapport du nombre de sorties à celui des entrées tous âges et pour les 55-64 ans comparé au taux de chômage global dans les établissements de 10 salariés ou plus entre 2001 et 2014



Lecture : en 2014, il y a eu 0,99 fois plus de sorties que d'embauches (échelle de gauche du graphique de gauche) ; parmi les personnes âgées de 55 à 64 ans, il y a eu 1,4 fois plus de sorties que d'embauches (échelle de gauche du graphique de droite). Le taux de chômage global moyen de l'année est de 9,9 % (échelle de droite sur les deux graphiques).

Champ : établissements de 10 salariés ou plus du secteur privé (hors agriculture et hors intérim), France métropolitaine, Taux de chômage global.

Source : Insee, EMMO-DMMO, Dares.

Pour en savoir plus

[1] Tableau de bord trimestriel « Activité des seniors et politique d'emploi », site de la Dares : <http://travail-emploi.gouv.fr/etudes-recherches-statistiques-de-76/statistiques-78/emploi-82/1-emploi-des-seniors-2220/les-seniors-et-le-marche-du-7879.html>.

[2] 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.

[3] Minni C. (2013), « Les ruptures conventionnelles de 2008 à 2012 », *Dares Analyses* n° 031, mai.

[4] 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.

[5] Complément statistique relatif à l'emploi du Programme national de réforme français 2014, Dares, Synthèse.stat', n° 15, septembre 2015.

[6] Programme de qualité et d'efficacité Retraites 2016, annexe au projet de loi de financement de la Sécurité sociale – PLFSS.

[7] Bernardi V. (2015), « Les sortants des listes de Pôle emploi en 2014 : la baisse du taux de sortie pour reprise d'emploi se poursuit », *Dares Résultats* n° 016, février.

Encadré 1 – Près de deux décennies de politiques publiques visant à favoriser l'emploi des seniors

Après trois décennies où l'on a plutôt encouragé le retrait des seniors du marché du travail pour favoriser l'emploi des plus jeunes, les années 2000 ont constitué un tournant. L'objectif global de maintien des seniors dans l'emploi a été tout d'abord affirmé par plusieurs lois plus générales comme celles contre la discrimination en 2001, celle créant le droit à la validation des acquis de l'expérience en 2002 ou encore la loi sur le handicap en 2005. Les réformes des retraites de 2003, 2010, 2011 et 2014¹¹, ont visé à retarder les départs à la retraite de façon directe par l'allongement de la durée de cotisation et le recul de l'âge minimal de départ, mais aussi de façon indirecte par des incitations financières telles que le dispositif de décote/surcote ou la libéralisation du cumul emploi-retraite.

Les dispositifs publics de cessations anticipées d'activité (préretraites, dispense de recherche d'emploi) ont été progressivement supprimés, le coût des préretraites d'entreprise renchéri. Toutefois, il a été institué dans le même temps un dispositif destiné à améliorer l'équité en permettant aux salariés à carrière longue ou ayant été soumis à des contraintes de pénibilité de liquider leur retraite avant l'âge légal (loi sur les retraites du 21 août 2003, décret du 2 juillet 2012) [4].

Le dialogue social a aussi été mobilisé, avec l'ANI du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors en vue de promouvoir leur maintien et leur retour à l'emploi, suivi par le plan national d'action concertée pour l'emploi des seniors de juin 2006. Des incitations financières à négocier, au niveau des branches ou des entreprises, sur l'emploi des seniors ont ensuite été instituées à partir de 2010 (accords « seniors » puis « contrat de génération » depuis 2013). Parallèlement, des dispositions relatives à la négociation triennale de branche sur les conditions de travail de la loi du 17 décembre 2008 ont été mises en place, ainsi que la GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) des salariés âgés en 2005.

L'amélioration des conditions d'employabilité dans l'entreprise a également été recherchée avec l'accès privilégié des seniors à certains dispositifs : DIF (droit individuel à la formation), dispositif « période de professionnalisation », bilans de compétence ou encore validation des acquis de l'expérience. La contribution Delalande¹² a de son côté été supprimée. De nombreuses actions de mobilisation des acteurs sociaux et de l'administration pour lutter contre les stéréotypes négatifs à l'encontre des seniors ont parallèlement été organisées.

Encadré 2 – Sources et méthodes

Les données sur les mouvements de main-d'œuvre étaient, jusqu'en 2014, issues de deux sources statistiques distinctes.

Les données exploitées ici sont issues du dispositif des déclarations et des enquêtes sur les mouvements de main-d'œuvre¹³ :

- **La déclaration mensuelle des mouvements de main-d'œuvre (DMMO)** : chaque mois, les établissements de 50 salariés ou plus adressaient à l'administration un relevé détaillé des contrats conclus ou terminés durant le mois précédent.

- **L'enquête sur les mouvements de main-d'œuvre (EMMO)** : chaque trimestre, la Dares interrogeait les établissements de 1 à 49 salariés à l'aide d'un questionnaire comparable au formulaire déclaratif. Environ 50 000 établissements étaient interrogés. L'échantillonnage était un plan de sondage stratifié selon trois variables : le secteur d'activité au niveau A38 de la Naf rev. 2, la taille de l'établissement (1 à 9 salariés ou 10 à 49 salariés) et la région. Jusqu'en 2006, seuls les établissements de 10 à 49 salariés étaient interrogés. A partir de 2007, les établissements de 1 à 9 salariés étaient également interrogés.

Les données diffusées à partir de ces sources portaient sur le secteur privé hors agriculture et hors intérim en France métropolitaine. Étaient en particulier exclus les administrations publiques, les collectivités territoriales, les principaux établissements publics, les établissements relevant de la Défense nationale et les établissements de travail temporaire. Les résultats s'appuyaient sur la nomenclature sectorielle d'activité des établissements en NAF rév. 2.

Les entrées comprenaient les embauches en contrat à durée déterminée et en contrat à durée indéterminée. Les contrats à durée déterminée comprenaient l'ensemble des contrats temporaires hors intérim et stages, les contrats en alternance et les contrats aidés.

Les sorties comprenaient les fins de contrat à durée déterminée, les démissions, les licenciements économiques et pour motif personnel, les départs à la retraite et à la préretraite, les fins de période d'essai, les ruptures conventionnelles et d'autres motifs de sortie (accident, décès, non déclaration...).

Les transferts entre établissements d'une même entreprise étaient également renseignés dans les DMMO-EMMO, mais pour cette étude, ils ont été exclus tant des flux d'entrées que de sorties.

En 2011, avec la centralisation et la refonte de la collecte des mouvements de main-d'œuvre le taux de réponse à l'EMMO et à la DMMO avait fortement progressé passant de 70 % à 80 %. Parallèlement, le taux de non-réponse partielle sur l'âge des salariés en entrée ou en sortie des établissements avait diminué de 5 points, passant de 7 % à 2 %.

¹¹ La réforme de 2014 a une implication pour l'avenir puisqu'elle impacte les personnes nées à partir du 1^{er} janvier 1958.

¹² Taxe que payaient les entreprises qui licenciaient des salariés de plus de 50 ans, en vigueur entre 1987 et 2007.

¹³ La collecte des DMMO-EMMO a été interrompue après le recueil des données de l'année 2014. Un nouveau recueil a repris à partir de la déclaration sociale nominative 0(DSN) qui remplace et simplifie la majorité des déclarations sociales en automatisant leur transmission à partir des données de paie. Une réropolation des séries de mouvements de main d'œuvre a été publiée en juin 2018, mais n'a pas pu être prise en compte pour cette étude.

La mesure des effectifs salariés du secteur privé dans les enquêtes Emploi et le calcul des taux d'entrées, de sorties et de rotation

Le calcul des taux d'entrées et de sorties nécessite de rapporter les mouvements d'une année aux effectifs de l'année. Compte tenu de fortes fluctuations d'effectifs en cours d'année dans de nombreux établissements on considère ici les effectifs annuels moyens. Les établissements déclarent dans les DMMO et EMMO leurs effectifs salariés de début et de fin de période. En revanche, les sources DMMO et EMMO ne contiennent pas d'information sur les effectifs salariés en fonction de l'âge (l'information sur l'âge n'est renseignée que pour les salariés en entrée ou en sortie). Pour calculer des taux d'entrée et de sortie en fonction de l'âge, les effectifs sont estimés à partir de la répartition par âge de l'ensemble des salariés pour le secteur concurrentiel marchand mesurée dans l'enquête Emploi. Cette répartition est appliquée aux effectifs totaux mesurés dans les DMMO et EMMO. L'âge est celui atteint à la fin de l'année¹⁴.

Pour une période donnée, le **taux d'entrée (respectivement de sortie)** est le rapport entre le nombre total d'entrées (respectivement de sorties) de la période et l'effectif moyen sur la période. Le **taux de rotation (ou *turn-over*)** est la moyenne des taux d'entrée et de sortie.

Taux d'entrée =
$$\frac{\text{Nombre total d'entrées d'une période}}{\text{Nombre de salariés, en moyenne sur la période}}$$

Taux de sortie =
$$\frac{\text{Nombre total de sorties d'une période}}{\text{Nombre de salariés, en moyenne sur la période}}$$

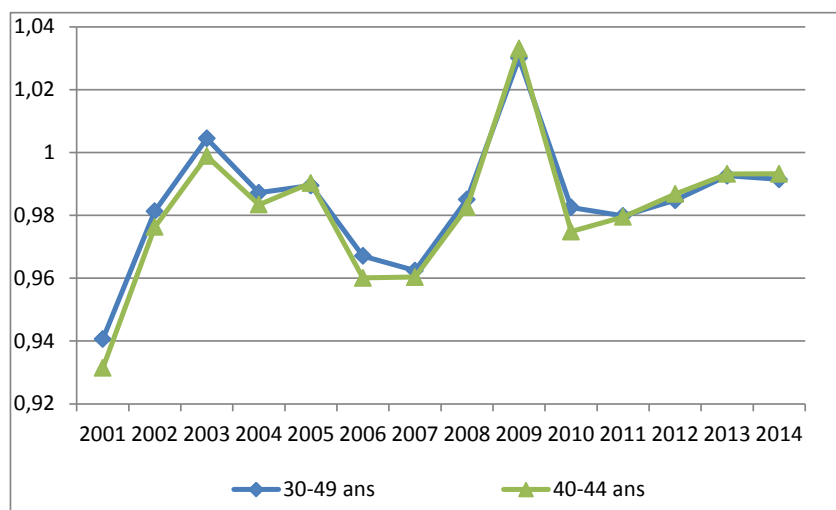
Taux de rotation =
$$\frac{\text{Taux d'entrée} + \text{taux de sortie}}{2}$$

Étudier les évolutions observées pour les seniors relativement à une « classe d'âge de référence », les 40-44 ans

De nombreux facteurs impactent l'évolution des mouvements de main-d'œuvre d'une classe d'âge en particulier : fluctuations de la conjoncture économique, particulièrement intenses au cours de la période étudiée (2008-2014), modifications réglementaires affectant spécifiquement la classe d'âge (notamment les jeunes et les seniors). Afin de faciliter l'analyse, on choisit ici de « normer » ces évolutions : le taux de sortie (ou d'entrée) d'une classe d'âge particulière, comme les seniors, est ici rapporté à celui d'une classe d'âge soumise à une réglementation plus standard et plus stable, considérée comme la « classe d'âge de référence » (les 40-44 ans, cf. ci-dessous). L'effet de la conjoncture commun à toutes les classes d'âge est ainsi neutralisé, de telle sorte que les évolutions observées puissent s'interpréter soit comme un **effet spécifique** de la conjoncture sur les classes d'âge étudiées, soit comme le **résultat des modifications de comportement induites par la réglementation** aux âges extrêmes de la carrière professionnelle.

La classe d'âge 40-44 ans est apparue comme la moins soumise aux modifications réglementaires. Ses mouvements, qu'ils soient mesurés par le rapport des sorties d'emploi aux entrées dans l'emploi dans la statistique DMMO-EMMO (graphique A) ou le taux de rotation (graphique B), sont représentatifs de ceux de la classe d'âge plus large des 30-49 ans.

Graphique A – Évolution du rapport des sorties sur les entrées des 40-44 ans et des 30-49 ans entre 2001 et 2014 dans les établissements de 10 salariés ou plus



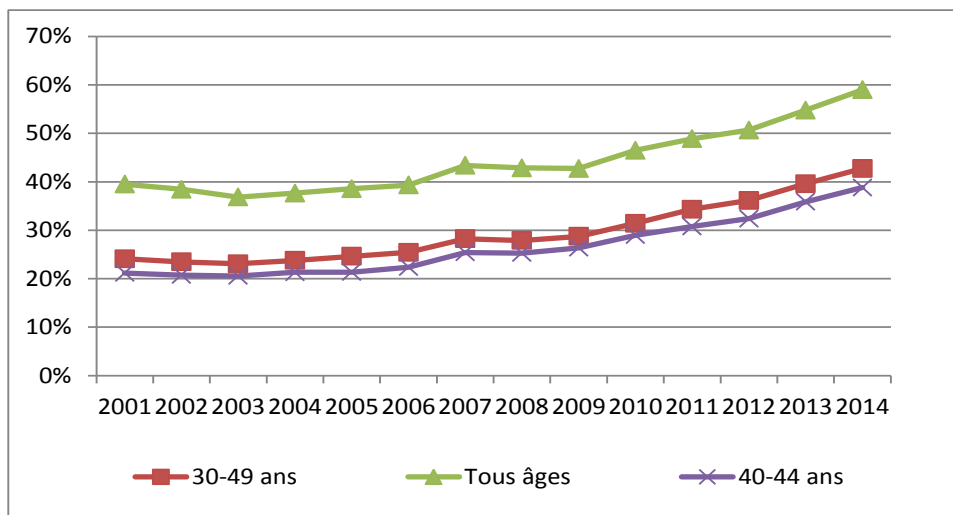
Lecture : en 2014, parmi les personnes âgées de 40 à 44 ans, il y a eu 0,993 fois plus de sorties que d'embauches (c'est-à-dire 1,007 fois moins).

Champ : établissements de 10 salariés ou plus du secteur privé (hors agriculture et hors intérim), France métropolitaine.

Source : EMMO-DMMO, Dares ; calculs Dares.

¹⁴ La source statistique, en mesurant l'âge révolu et non l'âge réel, a donc tendance à « vieillir » les personnes : une partie des personnes qui ont 61 ans en 2013, par exemple celles qui sont nées en avril 1952 et peuvent partir en retraite à 60 ans et neuf mois, c'est-à-dire en janvier 2013, seront considérées être parties à 61 ans alors qu'elles seront parties dans leur soixantième année.

Graphique B – Évolution du taux de rotation des 40-44 ans, des 30-49 ans et pour l'ensemble des âges entre 2001 et 2014 dans les établissements de 10 salariés ou plus



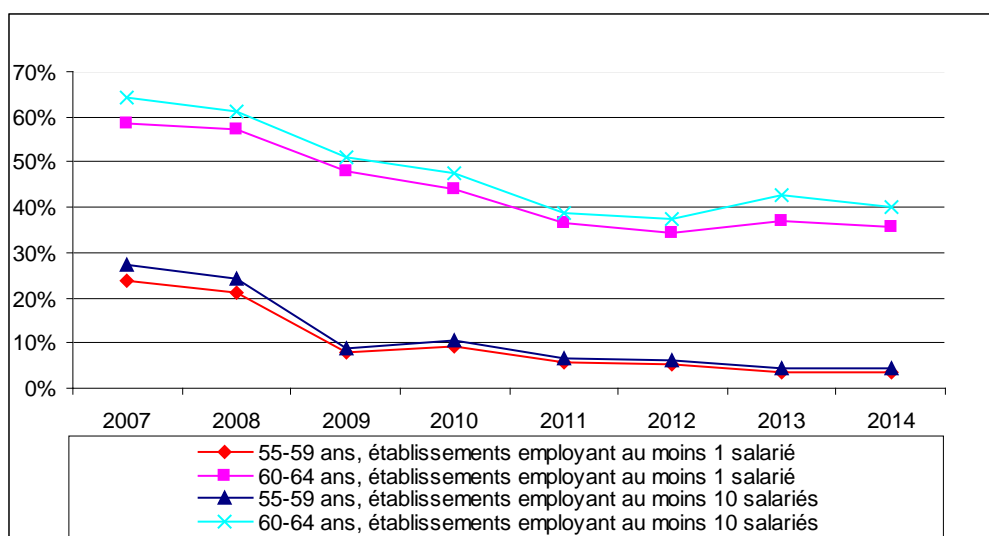
Lecture : en 2014, le taux de rotation de la main-d'œuvre âgée de 40 à 44 ans est de 39 %.

Champ : établissements de 10 salariés ou plus du secteur privé (hors agriculture et hors intérim), France métropolitaine.

Source : EMMO-DMMO, Dares ; calculs Dares.

Les évolutions de mouvements de main-d'œuvre de seniors dans les établissements employant au moins 10 salariés sont relativement comparables à celles observées dans les établissements plus petits ; c'est ce que montrent pour la période 2007 – 2014 les statistiques disponibles pour les deux catégories de taille d'établissement, par exemple la part des mouvements de départs pour motifs de préretraites ou retraite (graphique C).

Graphique C – Part des retraites et préretraites dans les mouvements de sorties entre 2007 et 2014 : comparaison des statistiques entre les établissements employant au moins 10 salariés et 1 salarié ou plus



Lecture : en 2014, la part des départs à la retraite ou préretraite dans l'ensemble des sorties des établissements de 10 salariés ou plus des personnes âgées de 60 à 64 ans est de 39,9 %.

Champ : établissements du secteur privé (hors agriculture et hors intérim), France métropolitaine.

Source : EMMO-DMMO, Dares.

L'usage de l'une ou l'autre des deux statistiques apparaît donc relativement indifférent pour cette étude. Il a donc semblé inutile de présenter les résultats pour les deux statistiques. La statistique sur les établissements de 10 salariés a été privilégiée car disponible sur une plus longue période (2001-2014).

Encadré 3 – Diverses sources statistiques confirment que la progression de l'emploi des seniors est davantage due à des sorties plus tardives qu'à une croissance des embauches

Plusieurs sources statistiques, en plus de celle des mouvements de main-d'œuvre, confirment que le redressement du taux d'emploi des seniors est davantage dû au recul de l'âge des départs des établissements (principalement pour motif de retraite) qu'à l'augmentation des embauches.

Ainsi, l'âge moyen de cessation définitive de l'activité, tel qu'il peut être estimé approximativement avec les données de l'enquête Emploi, était presque stable autour de 59 ans entre 2003 et 2008 [5]. Il est passé à 59,5 ans en 2009 puis à 60,6 ans en 2014.

L'âge moyen de liquidation de la retraite (calculé à partir des données des caisses de retraite) a augmenté quant à lui dans tous les régimes de retraite à partir des années 2008-2009. Dans le régime numériquement le plus important, le régime général (salariés du secteur privé), après avoir baissé de 61,9 ans en 2003 à 61,1 en 2008, il a augmenté en 2009, et chaque année depuis, pour atteindre 62,4 ans en 2014 [6].

Les sorties du marché du travail liées aux dispositifs de cessation anticipée ont fortement progressé à partir de 2004 et jusqu'en 2008, avec l'instauration de la retraite anticipée pour carrière longue, dispositif destiné aux personnes ayant commencé à travailler jeune. Elles ont baissé ensuite avec le durcissement des conditions d'éligibilité à ce dispositif, l'extinction progressive à partir de 2009 du dispositif de dispense de recherche d'emploi et la poursuite du reflux des préretraites à financement public, atteignant un point bas en 2011. Elles ont rebondi fortement en 2012 avec l'impact de la réforme des retraites de 2010 reculant l'âge de la retraite, puis avec l'application du décret du 2 juillet 2012 élargissant les conditions d'éligibilité du dispositif de retraite anticipée [4].

Du côté des embauches des demandeurs d'emploi, la situation a été nettement plus défavorable pour les seniors à partir de la crise que pour les autres classes d'âge. D'après les enquêtes sur les sortants des listes de Pôle emploi, le taux de sortie pour reprise d'emploi des seniors est faible (pour les plus de 50 ans, 1,6 % en 2014), nettement inférieur à celui des 25-49 ans (3,7 % en 2014) [7]. En outre depuis 2007, la dégradation est proportionnellement plus importante pour les seniors que pour leurs cadets (en 2007, les taux de sortie pour reprise d'emploi étaient alors de 3,5 % pour les seniors, contre 6,4 % pour les 25-49 ans).