

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES
Séance plénière du 27 janvier 2022 à 10h00
« Âge de la retraite »

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

Bibliographie complémentaire sur les transitions entre l'emploi et la retraite

Secrétariat général du Conseil d'orientation des retraites

Bibliographie complémentaire sur les transitions entre l'emploi et la retraite

« [Un tiers des seniors sans emploi ni retraite vivent en dessous du seuil de pauvreté](#) », DREES, *Études et Résultats* n° 1079, septembre 2018 (document n° 6 de la séance de novembre 2018)

En 2015, 1,4 million de personnes âgées de 53 à 69 ans résidant en France métropolitaine, soit 11 % des personnes de cette tranche d'âge, ne perçoivent ni revenu d'activité ni pension de retraite, qu'elle soit de droit direct ou de réversion.

Ces seniors n'ayant ni emploi ni retraite (NER) sont en majorité des femmes. Ils sont en moins bonne santé et moins diplômés que les autres seniors. Ils sont aussi plus éloignés du marché du travail que les personnes de 25 à 52 ans sans emploi.

Avec un niveau de vie médian de 1 270 euros par mois, le taux de pauvreté des seniors NER atteint 32 %, contre 7 % pour les seniors en emploi ou à la retraite. Si, quel que soit leur profil, les seniors NER sont plus souvent pauvres que les autres, des disparités apparaissent néanmoins. Parmi eux, ceux dont le conjoint travaille ou est à la retraite présentent un taux de pauvreté plus faible que ceux vivant seuls ou dont le conjoint est également NER. La composition du revenu disponible des ménages dans lesquels vivent les seniors NER varie notablement s'ils sont en situation de handicap ou pas, selon la présence ou non d'un conjoint et selon son statut d'activité.

La redistribution réalisée par le système socio-fiscal réduit le nombre de seniors NER pauvres de 30 %, comme pour les autres seniors. En l'absence de ces transferts sociaux et fiscaux, presque un senior sans emploi ni retraite sur deux serait pauvre.

« [Les mouvements de main-d'œuvre des seniors entre 2001 et 2014 : des sorties moins nombreuses et plus tardives, des embauches encore plus rares](#) », P. Marioni, document d'études n° 223, juillet, DARES (document n° 9 de la séance de mai 2019)

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.

« [Conditions de travail et maintien en emploi des seniors : enjeux d'un « décloisonnement » des approches et des pratiques - Quelques enseignements issus de monographies d'entreprises françaises](#) », Delgoulet, C., Volkoff, S., Caron, L., Caser, F., Jolivet, A. et L. Théry, *Relations industrielles / Industrial Relations*, vol. 69, n° 4, 2014, p. 687-708. (document n° 12 de la séance de mai 2019)

Cette étude menée à la demande du Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT) concerne le contenu et la mise en œuvre des « accords seniors » ou des plans d'action d'entreprise ou de branche (devenus obligatoires pour les entreprises de 50 salariés et plus en 2010) portant sur les conditions de travail et/ou sur la prévention de la pénibilité. Elle vise l'identification et la valorisation/diffusion d'expériences intéressantes, afin d'en tirer des enseignements et d'éventuelles recommandations au Comité permanent du COCT. Elle s'inscrit dans un contexte marqué par trois éléments majeurs : les évolutions démographiques de la population française, les réformes successives des retraites et les évolutions des conditions de travail.

L'étude analyse en quoi l'approche du vieillissement au travail justifie une lecture « décloisonnée » des démarches d'action. Après avoir décrit la méthode de recueil et d'analyse, l'étude propose quelques exemples de pratiques observées en entreprise, en adoptant un découpage fondé précisément sur diverses formes de « décloisonnement » dont elle souhaite montrer la légitimité. Cinq formes de « décloisonnement » sont identifiées à partir d'une trentaine d'expériences singulières. Ce décloisonnement s'opère entre des catégories prises dans des cadres législatifs peu adaptatifs, en réduisant la séparation entre les conditions de travail et les autres dimensions (préservation de la santé, GPEC, performance individuelle, etc.), en jetant des ponts sur le fossé qui isole la catégorie des seniors au risque de la marginaliser, et en estompant la coupure artificielle entre avant/après la signature d'un accord ou la rédaction d'un plan.

« [Relèvement de l'âge de départ à la retraite : quel impact sur l'activité des seniors de la réforme des retraites de 2010 ?](#) », Yves Dubois et Malik Koubi, Document de travail n° G2016/08, INSEE, 2016 (document n° 5 de la séance d'octobre 2016)

Cette étude s'intéresse à l'évolution du taux d'activité des seniors induite par l'augmentation des âges légaux de la retraite programmée par la réforme de 2010. À âge et autres caractéristiques identiques par ailleurs, le taux d'activité des salariés touchés par la réforme, entre 2008 et 2014, serait entre 19 et 22 points plus élevé que celui des salariés non touchés. Ce résultat confirme une évaluation *ex ante* réalisée à l'aide du modèle de microsimulation Destinie de l'Insee. La microsimulation permet en outre de relativiser la difficulté potentielle pour l'évaluation résultant des interactions potentielles entre la réforme évaluée (celle des âges) et deux autres réformes : l'augmentation de la durée de cotisation nécessaire pour obtenir le taux plein (réforme 2003 et extension 2014) et le dispositif des carrières longues. Ces interactions seraient assez faibles sur la période considérée. Le surcroît d'activité induit par la réforme se traduit surtout par un accroissement de l'emploi mais également par un accroissement du chômage. L'inactivité (hors retraite) augmente également pour les hommes.