

# Questions retraite

Document de travail de la Branche Retraites de la Caisse des dépôts et consignations  
 Contact : Laurent Vernière ☎ 01 40 49 89 55 — laurent.verniere@caissedesdepots.fr  
 Yves Guégano ☎ 01 40 49 93 40 — yves.guegano@caissedesdepots.fr  
 Réalisation : Direction de la Communication

n° 2002 - 46  
 Février 2002

## L'activité après 55 ans. Partie 1 - Comment expliquer l'ampleur des retraits précoces du marché du travail ?<sup>1</sup>

Dossier préparé par Yves Guégano.

La montée du chômage à partir du milieu des années 1970 s'est accompagnée, notamment en France, d'une exclusion massive de l'emploi des plus âgés, en l'occurrence des personnes de plus de 55 ans. Aujourd'hui, trois raisons au moins justifieraient de renverser la tendance : à court terme, l'amélioration de la situation sur le marché du travail qui devrait permettre de restreindre l'accès aux dispositifs de cessation anticipée du marché du travail, à moyen terme, la part croissante des personnes âgées de plus de 55 ans dans la population active potentielle avec l'arrivée à ces âges des générations nombreuses du baby-boom, enfin, à long terme, les perspectives financières dégradées des régimes de retraites.

Dans ce contexte, une remontée des taux d'emploi aux âges élevés aurait un impact immédiatement positif sur l'équilibre des régimes

de retraite, en augmentant la masse des cotisations tout en diminuant celle des prestations, et pourrait faciliter l'adoption de mesures d'allongement de la durée d'assurance requise pour bénéficier d'une pension à taux plein. Sinon, de telles mesures risquent de conduire à détériorer davantage la situation des personnes âgées de plus de 55 ans et, *in fine*, de reporter les besoins de financement des régimes de

retraite vers le système d'indemnisation du chômage.

Les pressions sur le marché du travail, que le vieillissement puis la diminution de la population en âge de travailler devraient exercer au cours des prochaines années, risquent d'être insuffisantes pour inverser la tendance au retrait des plus de 55 ans du marché du travail. Elles devront alors être appuyées par des politiques volontaristes de soutien à l'activité des travailleurs les plus âgés.

Avant d'identifier ces politiques (cf. *Questions retraite* n° 2002-47, à suivre), il est nécessaire de donner des points de repères sur l'ampleur du phénomène actuel d'exclusion de l'emploi des plus âgés et sur les perspectives de croissance et de structure par âge de population active. Il est également nécessaire de rappeler les raisons socio-économiques, qui ont

### QUESTIONS RETRAITE EN DIRECT SUR VOTRE E-MAIL

Si vous souhaitez recevoir chaque mois, automatiquement la version pdf de *Questions Retraite*, il vous suffit de vous abonner gratuitement, sur le site :

**[www.cdc.retraites.fr](http://www.cdc.retraites.fr)**

à la rubrique Questions Retraite.

Vous pouvez également télécharger à partir du site, tous les "Questions Retraite" parus à ce jour.

**cdc.retraites.fr** présente également des études et des informations sur la retraite et l'indemnisation des risques professionnels pour les employeurs, les affiliés et les retraités de la CNRACL, de l'IRCANTEC et de FONPEL, des simulateurs de calcul des pensions ainsi qu'un Observatoire des débats parlementaires, recueil hebdomadaire des textes et analyses, observatoire des fonds de pension, revue de presse et analyse bimensuelle, monographie des régimes de retraite publique en Europe, comparaison des dispositifs, risques professionnels.

<sup>1</sup> Le prochain numéro de *Questions retraite* (n° 2002-47) forme le second volet de ce dossier, autour de la question suivante : comment inverser la tendance aux retraits précoces du marché du travail ?

pu conduire à ce phénomène d'exclusion, pour notamment

apprécier dans quelle mesure ces raisons sont susceptibles d'être

remises en cause à court ou moyen terme.

## Les taux d'activité aux âges élevés : éléments de constat et de perspective.

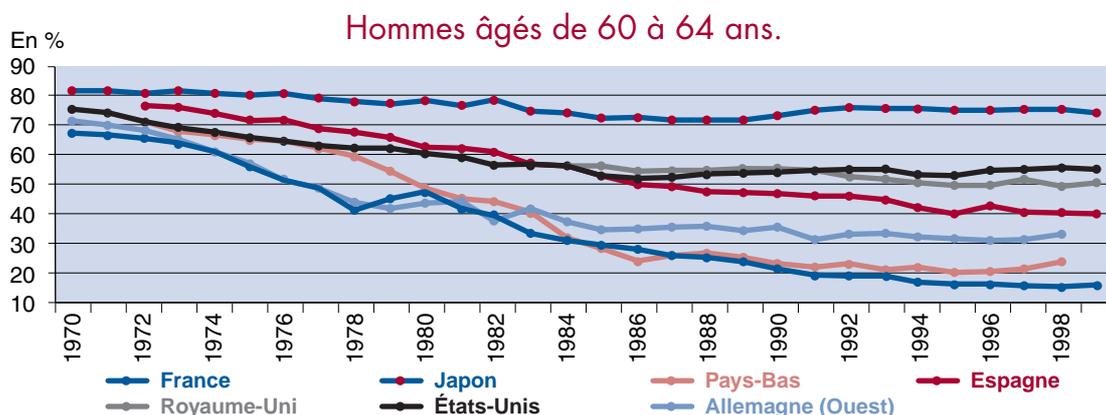
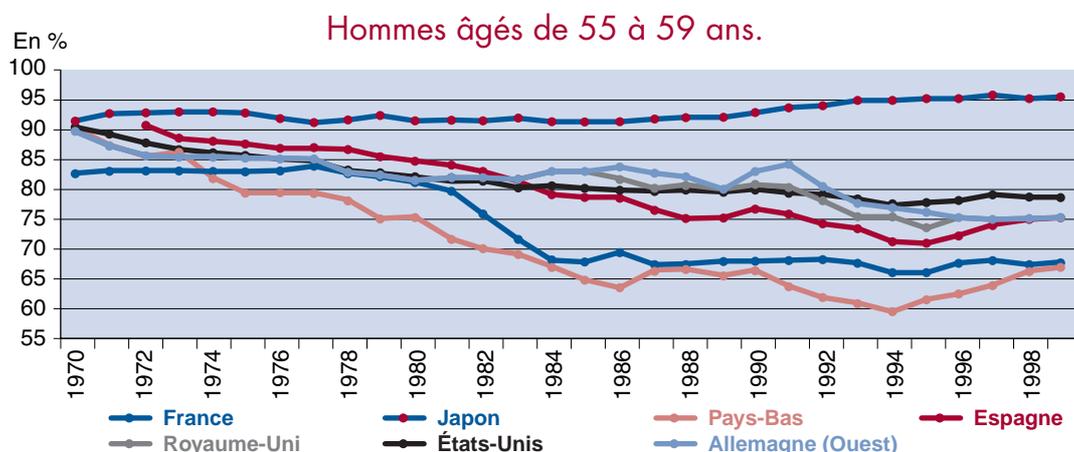
### 1.1 - La baisse des taux d'activité des personnes âgées de 55 à 64 ans.

Avec le développement des systèmes de retraite, l'activité est

devenue marginale au-delà de 65 ans dans l'ensemble des pays industrialisés, sauf au Japon et dans une moindre mesure aux États-Unis<sup>2</sup>. Elle s'est fortement réduite depuis 1970 parmi les hommes âgés de 55 à 64 ans, sauf au Japon. Les évolutions sont plus complexes pour les femmes de cette tranche d'âge dans la mesure où deux effets s'opposent :

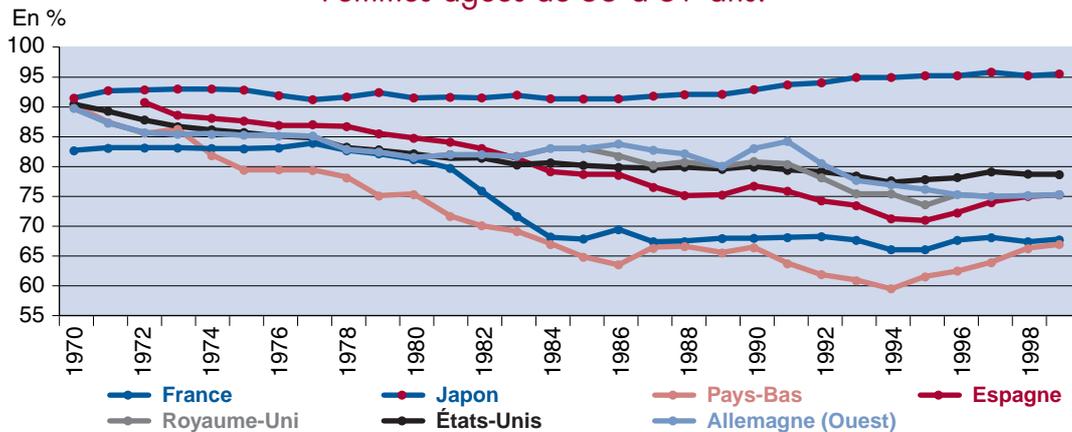
d'un côté, un accroissement de l'activité féminine en général, de l'autre, des cessations d'activité de plus en plus précoces. Au total, les taux d'activité des femmes âgées de 55 à 59 ans ont tendance à croître faiblement et ceux des femmes âgées de 60 à 64 ans stagnent plutôt, sauf en France où ce taux a chuté depuis 1970.

Taux d'activité aux âges élevés dans sept pays de l'OCDE, par sexe et tranche d'âge.

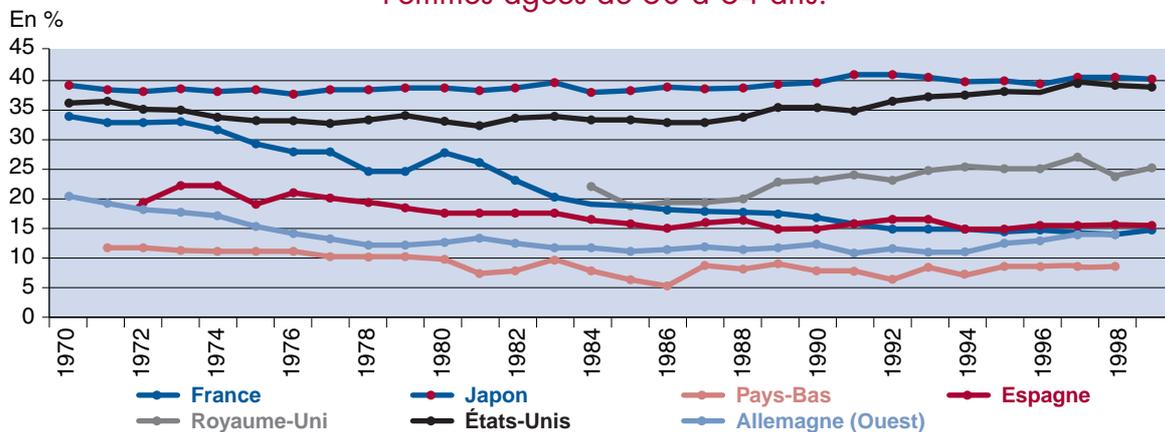


<sup>2</sup> Selon l'OCDE, le taux d'activité des personnes âgées de 65 ans et plus était en 1999 de 23,4 % au Japon et de 12,3 % aux États-Unis.

## Femmes âgées de 55 à 59 ans.



## Femmes âgées de 60 à 64 ans.



Source : OCDE dans [INSEE, 2001].

Le recul des taux d'activité masculine au-delà de 55 ans a été plus ou moins marqué selon les pays industrialisés. Alors que les taux d'activité des hommes âgés de 55 à 64 ans étaient de niveau relativement comparables en 1970<sup>3</sup>, les écarts sont aujourd'hui importants, moins pour la tranche d'âge 55-59 ans dont les taux d'activité sont compris entre 65 % et 80 % en 1999 (sauf au Japon où il avoisine 95 %),

davantage pour la tranche d'âge 60-64 ans dont les taux d'activité en 1999 vont de 15 % en France à 75 % au Japon.

Le taux d'activité est cependant un indicateur insuffisant et, dans une certaine mesure, biaisé lorsqu'on s'intéresse aux plus âgés pour apprécier les difficultés d'insertion sur le marché du travail des travailleurs de plus de 55 ans.

La population active regroupe, par définition, les personnes occupant un emploi et les chômeurs. Or, le taux de chômage aux âges avancés dépend beaucoup de l'environnement institutionnel puisqu'une partie souvent non négligeable des salariés âgés qui ont quitté leur emploi se retrouve dans les systèmes de préretraite, d'invalidité ou, dans le cas français, de dispense de recherche d'emploi<sup>4</sup>. De fait,

<sup>3</sup> De l'ordre de 80-90 % pour la tranche d'âge 55-59 ans et de 70-80 % pour celle de 60-64 ans.

<sup>4</sup> Le statut des chômeurs « dispensés de recherche d'emploi » n'est pas clairement identifié car certains d'entre eux se déclarent inactifs, alors que d'autres se disent à la recherche d'un emploi, donc actifs.

dans la plupart des pays industrialisés, le taux de chômage des travailleurs vieillissants est plus faible que le taux de chômage moyen.

De plus, les probabilités de retour à l'emploi au-delà de 50 ans sont faibles, en France en particulier. La proportion des chômeurs de longue durée, c'est-à-dire au chômage depuis plus d'un an, est en conséquence plus élevée parmi les plus âgés. En France, en mars 2001, elle était de 35 % pour l'ensemble de la population au chômage et de 60 % parmi les chômeurs âgés de 50 ans et plus ; une bonne partie de ces chômeurs est en fait définitivement exclue de l'emploi.

Dans ces conditions, il est utile de dissocier emploi et chômage pour s'intéresser par exemple au taux d'emploi des plus de 55 ans, c'est-à-dire à la proportion des personnes de cette tranche d'âge qui occupe un emploi. Les évolutions de taux d'emploi ne sont en fait guère différentes de celles de taux d'activité. Compte tenu de la hausse du chômage au cours des trente dernières années, les tendances à la baisse des taux d'emploi sont un peu plus marquées que celles des taux d'activité.

Par ailleurs, les taux d'emploi sont par définition plus faibles que les taux d'activité, ce d'autant plus que les taux de chômage sont élevés<sup>5</sup>. Les disparités

entre pays sont particulièrement fortes pour l'emploi des hommes de plus de 60 ans. En France, seulement un homme sur six dans la tranche d'âge 60-64 ans occupait un emploi en 1999, contre un sur quatre en Allemagne ou au Pays-Bas, un sur deux en Suède ou aux États-Unis et deux sur trois au Japon. Parmi les 55-59 ans, déjà plus du tiers des hommes était en dehors de l'emploi en 1999 en France, en Allemagne ou au Pays-Bas. Enfin, bien que l'activité des femmes tend à se généraliser, leurs taux d'emploi à partir de 55 ans restent bien inférieurs à ceux des hommes, sauf en Suède où l'écart est plus réduit et l'emploi féminin fréquent aux âges élevés.

## Taux d'emploi des personnes âgées de 55 à 64 ans (en %).

1999	Hommes		Femmes	
	55-59 ans	60-64 ans	55-59 ans	60-64 ans
• France	61,1	15,9	45,7	14,0
• Allemagne	65,2	27,5	44,4	11,4
• Pays-Bas	65,0	23,2	31,6	8,6
• Suède (*)	78,1	50,2	75,2	42,5
• Japon	90,5	66,5	56,9	38,2
• États-Unis	76,3	53,3	60,1	37,8

(\*) 1998.

Source : à partir de données de l'OCDE.

<sup>5</sup> Par définition, Taux d'emploi = Taux d'activité x (1 - Taux de chômage).

## 1.2 - Perspectives de vieillissement et simulations de hausse d'activité des 55-64 ans pour la France.

La tendance aux retraits précoces du marché du travail est aujourd'hui remise en cause, notamment par les perspectives démographiques et leurs conséquences négatives sur le marché du travail et le financement des systèmes de retraite. Cette partie examine le cas français uniquement mais ses principaux en-

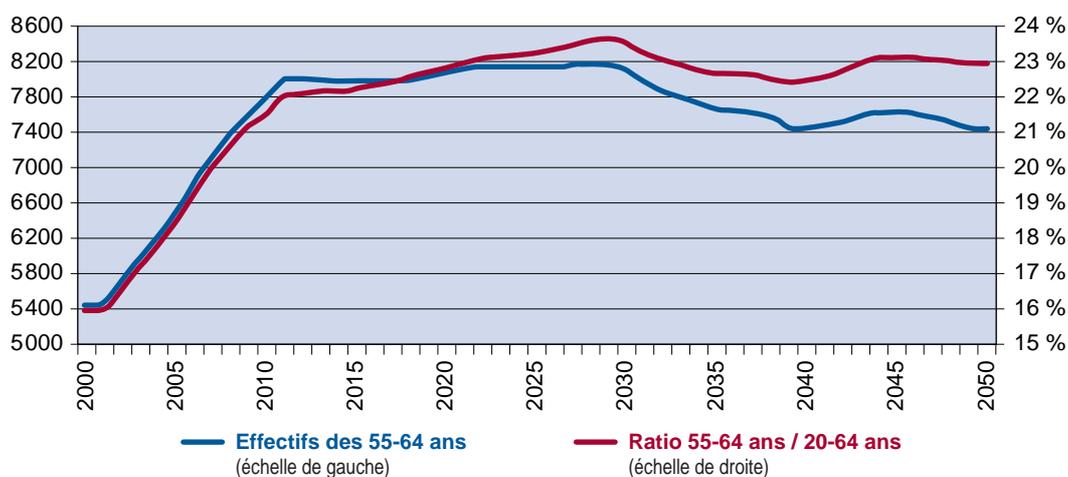
seignements peuvent être généralisés à la plupart des grands pays industrialisés.

### 1.2.1 - Les projections démographiques de l'INSEE.

En France, selon les dernières projections de l'INSEE, les effectifs de la tranche d'âge 55-64 ans augmenteraient d'environ 45 % sur la période 2000-2010, pour s'établir ensuite pendant une vingtaine d'années aux alentours de 8 millions, sous l'effet du vieillissement des généra-

tions nombreuses du baby-boom. Leur poids dans la population en âge de travailler, définie ici par la population âgée de 20 à 64 ans, croîtrait fortement jusque vers 2010, passant de 16 % à 22 % environ, puis continuerait à augmenter à un rythme plus faible pour atteindre un maximum de l'ordre de 23,5 % vers 2030. En 2050, les effectifs des 55-64 ans avoisineraient 7,5 millions et leur part dans la population en âge de travailler serait de 23 % environ.

Effectifs (en milliers) et part au sein de la population des 20-64 ans des personnes âgées de 55 à 64 ans, en France.



Source : INSEE (scénario central, sur la base du recensement de 1999).

La poursuite de la tendance aux retraits précoces du marché du travail se traduirait alors par une ponction de plus en plus impor-

tante sur la population en âge de travailler, alors que la population active devrait commencer à décliner aux alentours de 2010

en l'absence de modifications importantes des comportements d'activité.

## 1.2.2 - Des variantes illustratives aux projections de population active publiées par l'INSEE.

Une façon d'illustrer l'intérêt d'une remontée des taux d'activité aux âges élevés consiste à comparer les évolutions de population active et de ratios démographiques, selon différentes hypothèses d'évolution des taux d'activité au-delà de 55 ans.

### a - L'élaboration de deux variantes illustratives.

Le scénario central est ici celui élaboré en 1996, conjointement par l'INSEE, la DARES et le

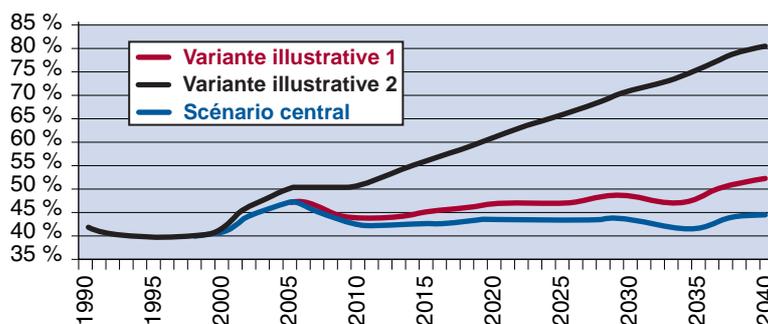
Commissariat Général au Plan au sein d'un groupe de travail inter-administratif, à partir de projections établies sur la base du scénario central de projection de la population (calée sur les résultats du recensement de 1990) et d'évolutions tendancielles d'activité<sup>6</sup>. Deux variantes très simples et purement illustratives ont été élaborées, qui diffèrent du scénario central par les hypothèses suivantes :

- dans la première variante, le taux d'activité des 55-59 ans rejoint progressivement en 2040 celui des 50-54 ans, passant de 67 % en 2000 à 88 % en 2040 ;

- dans la seconde variante, il est supposé en plus que le taux d'activité des 60-64 ans rejoint progressivement en 2040 celui des 55-59 ans prévu dans le scénario central, passant de 14 % en 2000 à 73 % en 2040.

La seconde variante revient à caler à l'horizon 2040 les comportements d'activité des 55-64 ans sur ceux des 50-59 ans prévus dans le scénario central. Elle conduit en particulier à porter le taux d'activité des 55-64 ans à un peu plus de 50 % en 2010, ce qui rejoint l'un des objectifs d'emploi fixé au niveau de l'Union européenne<sup>7</sup>.

## Taux d'activité des 55-64 ans, selon trois scénarios de projection.



NB. La bosse entre 2000 et 2010 résulte d'un effet de structure, avec l'arrivée des générations nombreuses du baby-boom dans la tranche d'âge 55-64 ans conjuguée à la forte décroissance des taux d'activité à ces âges.

Dans la première variante, le surcroît de population active par rapport au scénario central est

faible, de l'ordre de 2 % seulement en 2040, et la population active se retournerait à la baisse

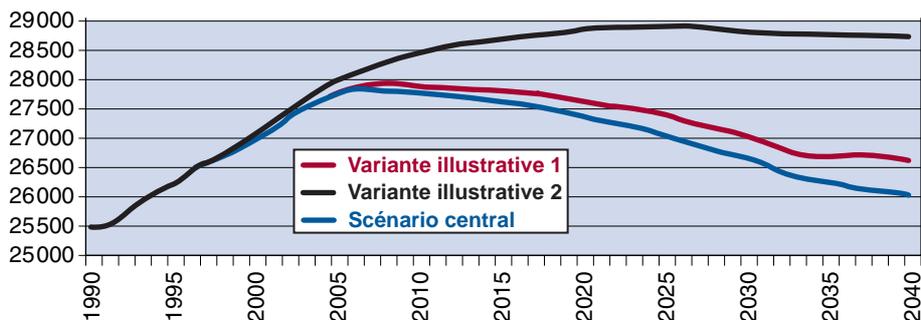
assez rapidement<sup>8</sup>.

<sup>6</sup> L'INSEE a actualisé ces travaux en tenant compte des évolutions récentes des taux d'activité, en particulier de la hausse plus forte que prévue du taux d'activité des 55-64 ans entre 1995 et 2000. La prise en compte des résultats de ces travaux, provisoires car non calés sur les résultats du recensement de 1999, aurait conduit à modifier légèrement les variantes, sans remettre en cause toutefois leurs principaux enseignements.

<sup>7</sup> 50 % pour le taux d'emploi des 55-64 ans au sein de l'Union européenne en 2010. Cf. Questions retraite n°2001-42, « La politique de l'Union européenne en matière de retraite », Y. Guégano.

<sup>8</sup> Aux alentours de 2006. Aujourd'hui, l'INSEE prévoit un retournement de tendance pour la population active plutôt vers 2010.

## Population active totale (en milliers), selon trois scénarios de projection.



Rappel : le scénario central est celui réalisé en 1996, conjointement par l'INSEE, la DARES et le CGP. Il ne prend pas en compte les évolutions de la population active observées depuis, ni les résultats du recensement de 1999.

Dans la variante 2, la population active serait suffisamment dynamique pour continuer à progresser jusque vers 2025 et pour être quasiment stable ensuite. La croissance potentielle de l'économie, qui dépend de la croissance de la population active et des gains de productivité, serait beaucoup plus dynamique et les tensions salariales dues aux contraintes d'offre de travail<sup>9</sup> seraient fortement atténuées.

Au total, les deux variantes sug-

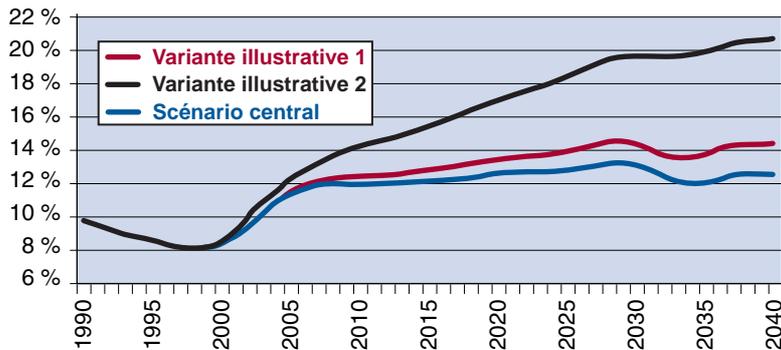
gèrent que, pour éviter la perspective d'une baisse de la population active à moyen terme, il serait nécessaire de relever substantiellement le taux d'activité des personnes âgées de 55 à 59 ans mais également celui des 60-64 ans. Une hausse également du taux d'activité des jeunes de 15-24 ans, actuellement de l'ordre de 30 % seulement, faciliterait cet objectif mais elle signifierait une scolarité plus courte en moyenne, ce qui pose la question de l'adéquation de la formation initiale aux besoins sur le marché du travail.

### b - Le vieillissement de la population active et l'alourdissement du poids des retraites.

Les entreprises seront de toute façon confrontées au vieillissement de leur personnel, avec l'avancée en âge des générations du baby-boom, et une politique de soutien à l'activité des salariés les plus âgés ne ferait qu'accompagner, en l'accentuant, le phénomène.

<sup>9</sup> Lorsque la population active diminue, les flux de sortie du marché du travail ne sont pas totalement compensés par les flux d'entrée. Les contraintes d'offre de travail résultent ici d'un déséquilibre quantitatif, mais elles peuvent traduire également des déséquilibres qualitatifs, en termes de formation notamment.

## Poids des 55-64 ans dans la population active, selon trois scénarios de projection.



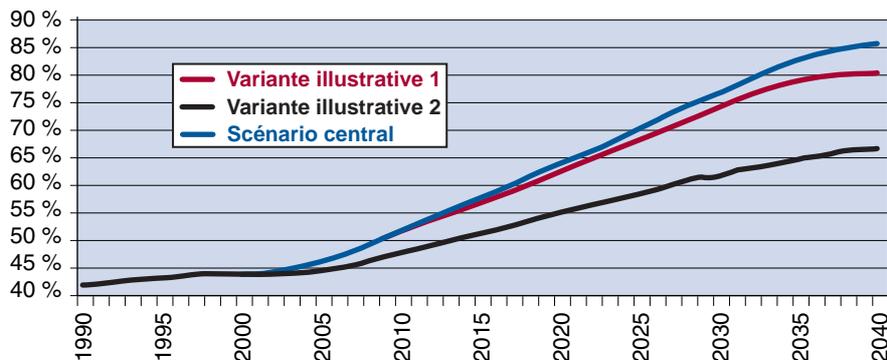
NB. Le creux de la fin des années 1990 s'explique par la faiblesse de la taille des générations nées pendant la seconde guerre mondiale.

Une politique très volontariste de soutien à l'activité des 55-64 ans bouleverserait naturelle-

ment les modes actuels de gestion du personnel des entreprises. Ainsi, dans la variante 2,

un actif sur cinq serait âgé d'au moins 55 ans à l'horizon 2040, soit le double d'aujourd'hui.

## Ratio retraités / actifs (\*), selon trois scénarios de projection.



(\*) Les retraités sont assimilés ici aux personnes âgées de 65 ans et plus ainsi qu'aux inactifs de la tranche d'âge 55-64 ans.

Une remontée des taux d'activité des plus âgés permettrait enfin de réduire les besoins de financement du système de retraite<sup>10</sup>. Selon le scénario cen-

tral, le nombre de retraités par actif augmenterait d'environ 80 % d'ici 2040, avec un net infléchissement à la hausse après 2005.

La variante 1 conduirait aux mêmes ordres de grandeur alors que, dans la variante 2, la hausse du nombre de retraités par actif resterait forte mais serait

<sup>10</sup> Dans cette optique, le soutien à l'activité des 55-64 ans est plus efficace que le soutien à l'activité des jeunes puisqu'il permet non seulement d'accroître le nombre de cotisants mais également de diminuer le nombre de (pré)retraités.

divisée par deux environ d'ici 2040 par rapport au scénario central. Un soutien massif au maintien en activité des 55-64 ans contribuerait donc de façon importante à réduire les besoins de financement à long terme du système de retraite, sans toutefois pouvoir les résorber intégralement.

## **Les explications au déclin des taux d'activité des plus âgés.**

Les perspectives relatives au marché du travail et à l'équilibre du système de retraite soulignent l'urgence de mener une politique de soutien actif à l'emploi des plus âgés, l'urgence se justifiant par la lenteur avec laquelle les comportements sont susceptibles d'évoluer en la matière. Avant de brosser les grandes lignes de cette politique (cf. Questions retraite n° 2002-47, à suivre), il est nécessaire de rappeler les raisons qui ont conduit au retrait massif des plus âgés du marché du travail.

Les raisons sont multiples et ne sont pas uniquement de nature économique. Pour simplifier, on peut les regrouper en trois catégories, selon les différents intervenants sur le marché du travail :

- les raisons du côté des salariés, qui constituent l'offre de travail ;

- les raisons du côté des entreprises, qui forment la demande de travail ;

- enfin, les incitations initiées par les pouvoirs publics ou les partenaires sociaux, en général en réponse aux souhaits des salariés ou des entreprises.

Cette classification est toutefois arbitraire et peut poser certaines difficultés. Ainsi, les gains de productivité sont souvent mis en avant pour expliquer une partie des sorties précoces du marché du travail, mais leurs effets sont susceptibles de modifier à la fois le comportement des entreprises et celui des salariés : d'une part, les gains de productivité ont permis aux entreprises d'économiser de la main-d'œuvre, notamment âgée, d'autre part, ils ont permis une élévation du niveau de vie des travailleurs, qui a pu être favorable aux départs anticipés du marché du travail.

### **2.1 - Les raisons du côté des salariés (l'offre de travail).**

#### **2.1.1 - Les nombreux facteurs influant sur les choix individuels de cessation d'activité.**

À la demande du gouvernement britannique en 1999, une revue

de littérature sur les motifs de retraits précoces d'activité a été conduite pour neuf pays ou zones géographiques [Beausoleil et alii, 2000]<sup>11</sup>. Les facteurs, très nombreux, qui peuvent influencer sur la décision d'un individu de partir en retraite ou, plus largement, de cesser son activité, ont été classés en cinq grandes catégories :

- les facteurs *psycho-sociaux* ;

- les conditions de travail ;

- l'état de santé ;

- le fait d'être un homme ou une femme ;

- les facteurs *socio-économiques*.

Parmi les facteurs *psycho-sociaux*, l'étude cite notamment les niveaux d'éducation et de qualification, dont l'influence sur les retraits d'activité apparaît ambigu, les conditions familiales, avec par exemple le désir de prendre sa retraite en même temps que son conjoint ou de prolonger son activité tant que les enfants sont encore jeunes, le statut de l'emploi, avec le constat que les indépendants prennent leur retraite plus tardivement en moyenne<sup>12</sup>, les goûts personnels, comme la valeur que l'on accorde aux loisirs ou aux relations sociales liées au travail, enfin, tout simplement, le sentiment d'avoir suffisamment travaillé ou de cesser son

<sup>11</sup> L'étude concerne l'Allemagne, l'Australie, le Canada, les États-Unis, la France, la Grèce, les Pays-Bas, les pays nordiques et le Royaume-Uni.

<sup>12</sup> C'est vrai pour les hommes, ce serait plutôt l'inverse pour les femmes compte tenu de l'importance de l'activité à temps partiel mais, sur ce point, les conclusions des études sont très diverses.

activité à un âge jugé *normal* pour partir en retraite.

Les conditions de travail peuvent évidemment également influencer sur ce type de décision. Une plus grande pénibilité du travail, d'ordre physique ou psychologique, un emploi mal rémunéré ou des perspectives de carrière plus restreintes ou peu motivantes, en l'absence de formation continue notamment, sont autant de facteurs qui peuvent conduire un salarié à quitter (ou vouloir quitter) son emploi le plus tôt possible.

L'arrêt précoce d'un emploi peut également être la conséquence d'un mauvais état de santé, d'ailleurs parfois consécutif à de mauvaises conditions de travail. Il ne s'agit pas en général d'un choix délibéré du salarié, mais la générosité financière et la souplesse des conditions d'éligibilité de certains systèmes d'invalidité notamment peuvent offrir quelques marges de liberté individuelle.

Quant au fait d'être un homme ou une femme (ce qui ne relève clairement pas d'une décision de l'individu), les différences de comportement en matière de cessation d'activité renvoient, d'une part, aux différences en termes d'activité et de conditions de travail, d'autre part, à des facteurs *psycho-sociaux*.

Enfin, les facteurs *socio-économiques*, influant sur les comportements de cessation d'activité et de départ en retraite, renvoient au marché du travail et aux systèmes de retraite. Ainsi, une politique active de soutien à l'activité des plus âgés contribue à soutenir l'offre de travail dans cette catégorie de la population. À l'inverse, un taux de chômage élevé peut inciter des salariés à liquider leurs droits à la retraite dès qu'ils le peuvent et à se prémunir ainsi contre les risques futurs de chômage, ce d'autant plus que les conditions d'indemnisation du chômage sont favorables. Plus généralement, toute prestation suffisamment avantageuse, qui assure un revenu de remplacement aux salariés âgés (au titre du chômage, de l'invalidité, de la (pré)retraite...) contribue aux retraits précoces d'activité.

### **2.1.2 - Des évolutions qui ont favorisé le souhait des salariés âgés à cesser leur activité.**

Sans prétendre être exhaustif, on peut relever, parmi les facteurs précédents, des évolutions qui ont pu contribuer au déclin des taux d'activité aux âges élevés ou, à l'inverse, en limiter l'importance.

Parmi les facteurs *psycho-sociaux*, la perception par une ma-

ajorité de salariés d'un âge normal de cessation d'activité, ou de départ en retraite, de plus en plus faible, compte tenu de l'évolution de la législation sociale, contribue aux retraits précoces d'activité. Ainsi, la plupart des sondages en France font aujourd'hui état d'un souhait massif de terminer la vie professionnelle plusieurs années avant 60 ans et les mesures d'âges sont souvent plus populaires que la réduction du temps de travail hebdomadaire [Bernard Bruhnes Consultant, 2001].

De même, la baisse du travail indépendant, observée en particulier en France, conduit à diminuer l'âge moyen de retrait d'activité, puisque les taux d'activité après 55 ans sont plus élevés pour cette catégorie professionnelle. L'effet est toutefois faible pour la France puisque, si la part des indépendants était restée à son niveau de 1985, avec les comportements d'activité observés en 2000, le taux d'activité des hommes âgés de 60 à 64 ans ne serait supérieur que de 3 points en 2000 [INSEE, 2001].

### Proportion d'hommes inactifs par tranche d'âge et par statut en France, mars 2000.

	Indépendants	Salariés du secteur privé	Salariés de l'État et des collectivités locales
• 55-59 ans	16,2 %	34,7 %	42,5 %
• 60-64 ans	64,9 %	88,8 %	84,1 %
• 65 ans et plus	95,5 %	99,0 %	98,6 %

Source : Enquête Emploi [INSEE, 2001].

Le contexte familial a fortement évolué au cours des décennies récentes, avec l'entrée massive des femmes sur le marché du travail, la baisse de la fécondité ou l'apparition des familles monoparentales, mais il est difficile d'apprécier dans quelle mesure ces évolutions ont pu perturber l'activité des plus âgés. La généralisation de l'activité féminine a permis de soutenir le taux d'activité global aux âges élevés, mais le souhait de quitter son emploi au même moment que le conjoint a pu parallèlement accentué la fréquence des retraits précoces d'activité. La baisse de la fécondité rend moins pertinente la nécessité financière de poursuivre une activité pour subvenir aux besoins des enfants mais la multiplication des familles monoparentales, le recul de l'âge de la maternité ou le prolongement de la scolarité ont pu (ou pourraient) jouer en sens inverse, avec des besoins financiers accrus par l'absence de revenus supplémentaires d'un

conjoint ou par la dépendance financière d'enfants encore scolarisés au moment où leurs parents auraient la possibilité de partir en retraite.

L'évolution des conditions de travail, telle qu'on la mesure en France, a contribué plus clairement sans doute aux souhaits des salariés âgés de quitter plus tôt le marché du travail [Molinié, 2001]. Les générations les plus anciennes ont pu revendiquer le droit à un départ précoce de leur emploi, ce d'autant plus que, par rapport aux générations d'actifs plus jeunes, elles sont entrées sur le marché du travail très jeunes et ont souvent connu une exposition durable à la pénibilité physique du travail. Ainsi, la proportion des hommes, qui étaient déjà au travail à l'âge de 14 ans, est passé de près de 50 % pour la génération 1938, à moins de 20 % pour la génération 1953 et est marginale aujourd'hui puisque la scolarité est obligatoire jusqu'à 16 ans. De

plus, les salariés des générations les plus anciennes ont plus souvent été soumis aux horaires longs, au port de charges lourdes ou aux postures pénibles ; les écarts entre générations sont particulièrement nets pour l'exposition aux horaires longs, c'est-à-dire à des durées hebdomadaires de travail de plus de 48 heures. Par ailleurs, les contraintes de rythme et d'horaires s'étendent aux plus âgés. Les cadences de travail automatiques concernent une proportion de plus en plus grande de la population ouvrière et les salariés vieillissants ne sont plus à l'abri de l'extension de ces contraintes<sup>13</sup> ; il en est de même pour les horaires atypiques (travail de nuit, travail le dimanche...). Enfin, les restructurations industrielles, la recherche de flexibilité, la fréquence accrue des changements de poste, la multiplicité des statuts d'emploi déstabilisent les itinéraires professionnels et peuvent susciter la résistance des plus âgés,

<sup>13</sup> Le déclin de la population ouvrière conduit toutefois à nuancer l'importance du phénomène pour l'ensemble des salariés.

devant la crainte de ne pas maîtriser la nouvelle situation de travail.

Toutefois, les incitations aux départs précoces de l'activité se sont accrues au cours des dernières décennies, surtout en raison de la dégradation de la situation du marché du travail et de l'évolution des systèmes de protection sociale, notamment des systèmes de retraite.

La baisse des taux d'activité aux âges élevés depuis 1970 est à rapprocher de la hausse continue du chômage. Les comparaisons internationales révèlent ainsi l'existence d'une corrélation négative entre le niveau moyen du taux de chômage et l'évolution du taux d'activité des 55-64 ans sur les deux dernières décennies [INSEE, 2001]. Le déclin de l'emploi des plus âgés renvoie d'abord à des motifs du côté des entreprises mais il a sans doute été amplifié par un effet de découragement des personnes concernées, dont la proportion de chômeurs de longue durée est plus élevée que la moyenne.

L'influence des systèmes de retraite sur les décisions individuelles de cessation d'activité fait l'objet d'une littérature abondante. Il est nécessaire de revenir sur des faits stylisés et sur les enseignements des mo-

dèles théoriques d'offre de travail.

### 2.1.3 - L'influence des systèmes de protection sociale sur les choix individuels de cessation d'activité.

Les analyses descriptives suggèrent que les passages de l'activité à l'inactivité aux âges élevés sont fortement influencés par la réglementation des systèmes de protection sociale, en premier lieu par celle des systèmes de retraite [voir Bommier et alii, 2001, dont cette partie reprend une partie des analyses].

Ainsi, la probabilité de devenir inactif est forte à l'âge de 65 ans au Royaume-Uni, à l'âge de 60 ans et 65 ans pour les salariés du privé en France ou à l'âge de 62 ans et 65 ans aux États-Unis. Dans ce dernier cas, Stock et Wise (1990) montrent que le pic de cessation d'activité à 62 ans peut s'expliquer par les caractéristiques du système de pension américain, alors que Phelan et Rust (1997) suggèrent que le second pic, à 65 ans, peut être lié aux droits à l'assurance maladie des personnes âgées (programme *Medicare*).

De nombreux travaux théoriques ont été consacrés à la modélisation des comportements de choix d'offre de travail aux

âges élevés et, parallèlement, de choix de départ en retraite. La modélisation cherche d'abord à refléter le mieux possible les comportements effectivement observés, en particulier les pics de cessation d'activité, ensuite à simuler les conséquences en termes d'activité d'une modification de la législation du système de retraite. C'est l'objet par exemple du modèle DESTINIE de l'INSEE [pour un exemple de simulation, voir INSEE, 2001].

Les modèles d'offre de travail reposent sur l'idée générale que l'individu cesse son activité et, en général, liquide ses droits à la retraite, si les avantages que lui procure cette décision sont plus importants que ceux qu'il obtiendrait en différant son choix<sup>14</sup>. Avec ces modèles, la cessation d'activité résulterait d'un arbitrage entre revenu et loisirs ; différer son départ en retraite conduit à une perte de bien-être associée à la diminution du temps libre et à la pénibilité du travail mais également à des gains financiers, dont l'importance dépend des règles de calcul de la pension. D'une part, le salaire est généralement supérieur à la pension que l'individu recevrait s'il liquidait ses droits à la retraite, le gain financier s'appréciant selon le niveau du taux de remplacement du dernier salaire par la pension liquidée, d'autre part, la prolon-

14 Cf. Questions retraite n°2000-30, « Vers une plus grande liberté de choix de départ en retraite avec des barèmes respectant la neutralité actuarielle », Y. Guégano.

gation de l'activité peut permettre d'acquérir des droits supplémentaires à la retraite, notamment par une hausse du nombre d'annuités ou de points retraite.

Les modèles d'offre de travail intègrent d'autres paramètres que les règles de liquidation des droits à la retraite. D'abord, ces règles peuvent être élargies à l'ensemble des dispositifs institutionnels qui, à l'instar du système de retraite, influent sur le choix de cessation d'activité, notamment les dispositifs de préretraite, d'invalidité et d'indemnisation du chômage. Ensuite, les préférences de l'individu dépendent de la valeur que celui-ci attribue au temps libre, disponible pour ses loisirs ou sa

famille, de la valeur qu'il accorde au présent, puisque la décision de différer son départ en retraite peut se solder par une perte de bien-être immédiate mais par des gains futurs, enfin de ses anticipations en termes de revenus ou de durée de vie et de son aversion pour le risque, le risque par exemple de ne jamais percevoir de pension en différant ses droits à la retraite, en cas de mort prématurée<sup>15</sup>. Les modèles d'offres de travail cherchent ainsi à prendre en compte des facteurs autres que *socio-économiques* (cf. 2.1.1).

Des travaux de comparaison internationale, sur la base des modèles d'offre de travail, mettent en évidence une forte corrélation entre les comportements

d'activité et les incitations associées aux règles de calcul des pensions [Gruber et Wise, 1997]. Ils tendent à confirmer l'influence des barèmes de pension de retraite, ou d'autres prestations qui s'y substituent, sur les âges de cessation d'activité. Les barèmes de pension des systèmes de retraite des principaux pays industrialisés conduisent en général à taxer la poursuite de l'activité au-delà de 55 ans, dans la mesure où, en différant la liquidation de leurs droits à la retraite, les salariés voient le bénéfice financier, lié au prolongement de l'emploi, réduit par un surcroît de cotisations et une baisse du cumul des pensions qu'ils sont susceptibles de recevoir pendant la période de retraite<sup>16</sup>.

## Taux de remplacement brut du dernier salaire par la pension liquidée à l'âge *normal* de départ en retraite (système de retraite couvrant la majorité de la population).

	Taux de remplacement brut (moyenne sur 4 cas-types)			Âge <i>normal</i> de départ en retraite (hommes)		
	1961	1975	1995	1961	1975	1995
• Allemagne	60,2 %	59,6 %	55,0 %	65 ans	65 ans	65 ans
• France	50,0 %	62,5 %	64,8 %	65 ans	65 ans	60 ans
• Italie	60,0 %	62,0 %	80,0 %	60 ans	60 ans	62 ans
• Royaume-Uni	33,4 %	33,8 %	49,8 %	65 ans	65 ans	65 ans
• Canada	31,3 %	45,1 %	51,6 %	70 ans	65 ans	65 ans
• États-Unis	39,1 %	49,1 %	56,0 %	65 ans	65 ans	65 ans
• Japon	24,6 %	54,1 %	52,1 %	60 ans	60 ans	60 ans

Source : OCDE [Blöndal et Scarpetta, 1998].

<sup>15</sup> On peut distinguer trois types de modèle d'offre de travail [Bommier et alii, 2000] : les modèles à cycle de vie dans lesquels les individus sont supposés évoluer en environnement certain (comme pour DESTINIE), les modèles « à choix d'option » qui intègrent l'incertain mais ignorent le fait que les individus peuvent anticiper qu'ils vont acquérir de l'information en vieillissant, enfin les modèles de programmation dynamique, les plus complets mais également les plus complexes à utiliser.

<sup>16</sup> Cf. Questions retraite n°2000-30 précédemment cité.

En particulier, l'incitation à liquider ses droits à la retraite est d'autant plus forte que le taux de remplacement du dernier salaire par la pension liquidée est élevé et augmente peu avec la poursuite de l'activité. Or, selon Blöndal et Scarpetta (1998), dans la plupart des grands pays industrialisés, les taux de remplacement brut offerts par les régimes de retraites obligatoires ont augmenté depuis les années 1960, pour un âge *normal* de départ en retraite qui a pu baisser comme en France, et, dans le même temps, les hausses des taux de remplacement liées à la poursuite d'une activité après 55 ans ont eu tendance à diminuer pour atteindre des niveaux faibles, voire nuls, en 1995.

Évidemment, parmi les paramètres des systèmes de protection sociale qui influent sur l'âge de cessation d'activité, l'âge minimal à partir duquel les salariés peuvent bénéficier des prestations sociales (l'âge minimum de liquidation pour la retraite) est un paramètre essentiel.

En France en particulier, le barème des pensions au régime général incite les salariés du secteur privé à liquider leurs droits à la retraite dès que ceux-ci remplissent les conditions d'obtention du taux plein, ce qui est le cas bien souvent dès 60 ans, à l'âge minimum de liquidation<sup>17</sup>.

L'abaissement de l'âge de la retraite à 60 ans en 1983 a ainsi contribué à réduire l'activité au-delà de 60 ans, même si cette mesure n'a fait que renforcer les effets de la généralisation des systèmes de préretraite, d'abord ciblés sur les 60-64 ans, puis ouverts avant 60 ans dès 1977 [INSEE, 2001].

Au Royaume-Uni, le fait que le bénéfice de la pension nationale (le premier pilier) ne soit accordé qu'à partir de 65 ans pour les hommes et pour des taux de remplacement faibles contribue à maintenir le taux d'activité des hommes de la tranche d'âge 60-64 ans aux alentours de 50 %. Toutefois, beaucoup d'employeurs, y compris dans les services publics, accordent à leurs salariés le bénéfice de pensions complémentaires bien avant l'âge de 65 ans, voire même 60 ans, ce qui permet à ces salariés de cesser leur activité plus tôt. Ainsi, les salariés, qui ont des droits élevés à un régime de retraite professionnelle, ont tendance à cesser plus tôt leur activité alors que les autres travaillent tant qu'ils ne peuvent pas bénéficier de la pension nationale et ne sont pas contraints par des problèmes de santé [Beausoleil et alii, 2000].

Enfin, la possibilité de cumuler une pension de retraite et un revenu d'activité favorise la pro-

longation de l'activité. Cette possibilité est autorisée depuis longtemps aux États-Unis, au Japon ou au Royaume-Uni (au moins pour les pensions complémentaires d'entreprise), pays où les taux d'activité des 55-64 ans sont les plus élevés. Il est au contraire juridiquement encadré en France, où les salariés du secteur privé, qui ont liquidé leurs droits à la retraite, ne peuvent poursuivre leur activité chez leur ancien employeur<sup>18</sup>.

## 2.2 - Les raisons du côté des entreprises (la demande de travail).

Les retraits d'activité, qu'ils soient précoces ou non, ne résultent pas nécessairement d'un choix délibéré des salariés. Ils peuvent être à l'initiative des employeurs. En France, un contrat de travail dans le secteur privé peut être unilatéralement rompu par l'employeur dès que le salarié a atteint l'âge d'obtention d'une retraite à taux plein (entre 60 et 65 ans).

Il est donc nécessaire de compléter l'analyse de la situation des travailleurs âgés sur le marché du travail par l'étude du comportement des employeurs à l'encontre de ces salariés. La littérature économique est malheureusement beaucoup moins riche en la matière que celle qui

<sup>17</sup> Pour les fonctionnaires, les cotisations versées au-delà de l'âge minimal de liquidation n'ouvrent que peu de droits supplémentaires à la retraite, ce qui les incite également à liquider leurs droits dès l'âge minimal (55 ou 60 ans dans la majorité des cas).

<sup>18</sup> Mais la même activité peut être exercée chez un autre employeur.

étudie l'offre de travail [Bommier et alii, 2001]. La plupart des études sur la demande de travail s'y intéressent globalement et accordent peu d'importance à l'âge des travailleurs, en particulier aux substitutions entre travailleurs jeunes et âgés.

Le rythme soutenu du progrès technique est souvent considéré comme l'une des causes principales du déclin des taux d'activité des plus âgés, compte tenu des difficultés d'adaptation aux changements technologiques que ces derniers rencontreraient. Cette explication ne suffit cependant pas à expliquer la nette accélération du recul de l'activité des salariés âgés depuis le début des années 1970 car, dans le même temps, le rythme du progrès technique n'a pas connu d'inflexion notable à la hausse, au moins en dehors des États-Unis. Il faut d'ailleurs s'interroger sur l'origine des plus grandes difficultés

d'adaptation des salariés âgés aux changements technologiques : sont-elles physiologiques, de l'ordre du préjugé ou encore la conséquence d'un moindre effort de formation ?

Comme les embauches et les licenciements sont surtout dictés par les conditions de marché (concurrence, demande du produit...) et des critères de coût, c'est à l'aune de ces critères qu'il convient d'appréhender le comportement des entreprises vis-à-vis des plus âgés.

### 2.2.1 - D'importantes restructurations sectorielles, au détriment des salariés les plus âgés.

Les transformations structurelles intervenues au cours des dernières décennies dans les pays industrialisés sont à la source des difficultés que les travailleurs

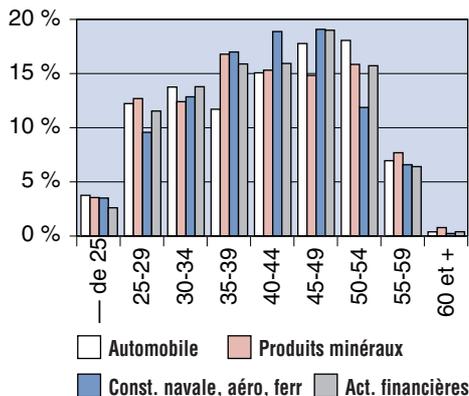
âgés rencontrent sur le marché du travail, plus particulièrement dans les secteurs industriels traditionnels. Ces secteurs ont fait l'objet de restructurations importantes et de licenciements massifs, pour répondre à la diffusion des nouvelles technologies et surtout à la concurrence des pays à faible coût de main-d'œuvre. Les salariés âgés ont largement supporté le poids de ces ajustements d'abord parce que beaucoup d'entre eux étaient peu qualifiés et, en conséquence, devenus trop coûteux par rapport aux standards internationaux. Au contraire, les plus diplômés ont été jusqu'à présent relativement préservés des aléas de fin de carrière.

### Taux d'activité des hommes âgés de 55 à 59 ans, selon le niveau d'éducation (1997).

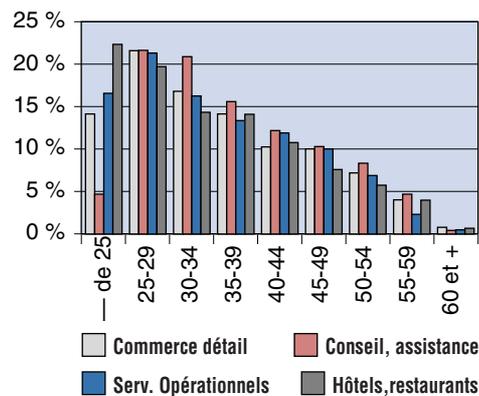
	Niveau inférieur au second cycle du secondaire	Second cycle du secondaire	Enseignement supérieur
• France	55 %	61 %	81 %
• Allemagne	65 %	72 %	85 %
• Royaume-Uni	70 %	77 %	80 %
• Suède	80 %	85 %	91 %

Source : Bernard Brunhes Consultant, 2001.

## Pyramides « âgées ».



## Pyramides « jeunes ».



Source : INSEE, selon l'enquête sur l'emploi de mars 1998.

Dans ce contexte, les préretraites ont été un moyen commode de traiter les conséquences sociales des restructurations, à moindre coût pour l'entreprise. Dans le même temps, compte tenu de conditions de marché peu favorables, les embauches se sont tariées. L'éviction des salariés âgés et le non renouvellement des effectifs par l'emploi de jeunes a conduit à concentrer la pyramide des âges des travailleurs autour de 40-50 ans, comme on l'observe en France dans l'industrie automobile, ainsi que dans les activités financières. Ces secteurs se caractérisent par une population employée âgée, contrairement à de nombreux secteurs du commerce et des services qui, à l'abri de la concurrence internationale, n'ont pas subi de restructurations importantes et ont continué à embaucher.

Les restructurations économiques ont accéléré l'éviction des salariés âgés de l'emploi mais, même dans un contexte de marché plus favorable, de nombreuses entreprises se séparent de leurs salariés âgés et recrutent parallèlement, dans le but de rajeunir leur pyramide des âges. Finalement, les motifs sous-jacents restent les mêmes et font écho à des problèmes de coûts, de qualification ou d'adaptabilité. Les entreprises remplacent des salariés âgés par des salariés plus jeunes, davantage diplômés, moins rémunérés et jugés plus aptes à s'adapter.

Or, les difficultés présumées d'adaptation des salariés âgés ne se limitent pas aux nouvelles technologies. Elles renvoient également à l'évolution des conditions de travail en général [Molinié, 2001] : l'accentuation

des contraintes de cadence et de réactivité, le caractère plus imprévisible et irrégulier des horaires, l'instabilité plus grande des parcours professionnels, même au sein de l'entreprise, sont autant de facteurs qui peuvent conduire à écarter les salariés les plus âgés.

### 2.2.2 - Les relations entre salaire, productivité et âge.

Outre ces difficultés d'adaptation, le coût du travail est un facteur souvent avancé comme handicap des salariés âgés. En dehors du problème spécifique du coût du travail peu qualifié, il s'agit ici de s'intéresser plus globalement à la formation des salaires.

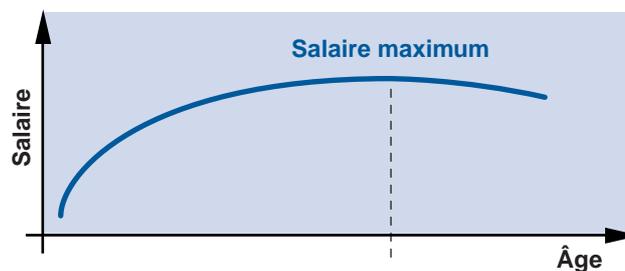
Les évolutions de salaire au cours du cycle de vie ont fait

l'objet de nombreuses études empiriques depuis les années 1970 [Bommier et alii, 2001]. Ces études mettent en évidence l'existence d'une relation croissante puis légèrement décroissante entre le salaire individuel

et l'âge. Contrairement aux premiers travaux en coupe transversale, qui superposaient à la relation entre âge et salaire des effets de période, les études longitudinales montrent toutefois que la décroissance des salaires,

lorsqu'elle intervient, ne commence en fait que très tardivement au cours du cycle de vie, vers 50 ans au minimum et plutôt vers 60 ans dans la majeure partie des études.

## Profil du salaire individuel en fonction de l'âge du salarié.



La relation entre âge et salaire fait l'objet de plusieurs interprétations théoriques [on se réfère dans la suite à Bommier et alii, 2001, et à Jolivet, 2001], dont nous reprenons les plus couramment citées : la théorie du capital humain [Becker, 1975] et la théorie des contrats à paiements différés [Lazear, 1979, 1981].

Selon la théorie du capital humain, chaque individu détient un stock de capacités productives, son *capital humain*, dont l'importance va déterminer son niveau de salaire. Des investissements successifs en formation lui permettent d'accroître son capital humain, donc sa productivité et, *in fine*, son salaire.

Deux principaux arguments expliquent alors l'affaiblissement de la croissance salariale au cours du cycle de vie : d'une part, les rendements des investissements en formation diminuent lorsque l'horizon, sur lequel ces investissements peuvent être mis à profit, se raccourcit, d'autre part, les coûts d'investissement liés au temps de formation (ou *coûts d'opportunité*) sont de plus en plus importants au fur et à mesure que les salaires s'élèvent<sup>19</sup>. En fin de vie active, l'obsolescence d'une partie des compétences peut conduire à une baisse de salaire.

La croissance du salaire avec l'âge n'est toutefois pas en soi un handicap pour l'emploi des sala-

riés les plus âgés, dès lors qu'elle reflète la croissance de la productivité. En effet, dans le cadre de la théorie du capital humain général qui vient d'être exposée, la productivité des travailleurs est égale, à tout âge, à leur salaire. L'existence de capital humain spécifique, qui se traduit par une productivité plus élevée du salarié dans l'entreprise qui le forme, peut même conduire à une croissance du salaire avec l'âge inférieure à celle de la productivité et, donc, par un avantage relatif à l'emploi des salariés âgés. La théorie du capital humain rejette ainsi l'hypothèse d'une survalorisation financière du travail aux âges élevés.

Ce n'est pas le cas avec la théo-

<sup>19</sup> Ces arguments sont valables tant pour l'employeur que pour le salarié, si ce dernier détermine sa propre stratégie d'acquisition et de gestion de capital humain.

rie des contrats à paiements différés, qui justifie la progression du salaire non pas par l'accumulation de capital humain, et la croissance de la productivité, mais par la nécessité d'une incitation, lorsque la productivité du salarié n'est pas directement observable (problème d'*aléa moral*). Les entreprises rémunèrent leurs salariés en dessous de leur productivité en début de carrière, puis au dessus de leur productivité jusqu'à la fin de la carrière pour les inciter à l'effort puisque en cas de licenciement, le surcroît de salaire à venir est perdu ; des motifs de réputation incitent parallèlement l'entreprise à respecter jusqu'au bout ses engagements car, sinon, les jeunes refuseraient le contrat d'embauche.

La progression salariale s'expliquerait donc par l'ancienneté, plutôt que par l'âge *stricto sensu*, ce qui renvoie aux règles de rémunération à l'ancienneté négociées dans le cadre des conventions collectives. Ces règles peuvent d'ailleurs également être justifiées avec la théorie du capital humain spécifique, selon laquelle l'ancienneté est synonyme de davantage de savoir-faire.

La théorie des contrats à paiements différés, qui stipule une relation contractuelle de longue durée entre l'employeur et le sa-

lariés, risque cependant d'être moins pertinente pour rendre compte du cas d'entreprises recrutant des salariés de tous les âges ou utilisant une main-d'œuvre flexible. De fait, les rares études empiriques, qui démontrent de manière relativement robuste l'existence d'un écart positif entre salaire et productivité aux âges élevés, obtiennent ce résultat pour des catégories spécifiques de travailleurs, notamment ceux présents sur des marchés internes de grandes entreprises.

L'argument souvent avancé d'une survalorisation financière du travail aux âges élevés, c'est-à-dire d'un excès de salaire par rapport à la productivité, n'est donc guère validé par les recherches empiriques.

### 2.2.3 - Le déficit de formation en direction des salariés les plus âgés.

Le coût salarial n'est cependant pas le seul type de coût qu'une entreprise peut prendre en compte dans ses choix de recrutement ou de licenciement. Peuvent également intervenir des coûts d'ajustement de la main-d'œuvre [Jolivet, 2001] : coûts de recherche de nouveaux salariés, coûts d'aménagement des conditions de travail, coûts de formation, indemnités de dé-

part, coûts de gestion des flux de main-d'œuvre... En particulier, lorsqu'il s'agit d'adapter les compétences de la main-d'œuvre aux évolutions de la production, l'entreprise a le choix entre former les salariés en place ou les remplacer par du personnel mieux formé.

Il n'existe apparemment pas d'études empiriques sur les coûts d'ajustement spécifiques aux salariés âgés mais, conformément à la théorie du capital humain, il est clair que cette catégorie de salarié bénéficie moins que les autres de la formation continue. Selon l'OCDE<sup>20</sup>, les salariés âgés de 50 à 54 ans auraient cinq fois moins de chance de suivre une formation que les salariés âgés de 25 à 29 ans. En France par exemple, le taux d'accès à la formation chute au-delà de 45 ans : de près de 75 % pour les 25-45 ans, il dépasserait à peine 25 % pour les salariés âgés de plus de 45 ans [COR, 2001b]. Les arguments de faible horizon d'investissement et de croissance des coûts d'opportunité peuvent s'avérer particulièrement pertinents dans le cas de changements technologiques non anticipés pour expliquer les préférences à une mise en (pré)retraite plutôt qu'à un effort de formation [Bommier et alii, 2001]. Ces arguments sont des freins à la formation tant pour l'employeur que pour le salarié,

20 « La formation des travailleurs adultes », Enquête communautaire sur les forces de travail, 1999.

ce qui pose la question de la part des responsabilités dans la faiblesse de la formation professionnelle dès 40-50 ans.

Le manque de formation contribue à dégrader la situation des salariés âgés sur le marché du travail : pour les individus, elle entraîne une diminution de motivation puisque les perspectives d'évolution professionnelle s'en trouvent réduites, ce d'autant que les retraits d'activité sont précoces ; pour les employeurs, elle se traduit par un problème d'adaptabilité et de mobilité spécifique aux plus âgés.

C'est d'ailleurs l'une des raisons à la faiblesse des embauches de salariés âgés. Plusieurs travaux appliqués montrent que les plus âgés sont sous-représentés dans les embauches, par rapport à leur poids dans les effectifs [Jolivet, 2001]. Certaines entreprises fixent des limites d'âge au recrutement, les opportunités d'emploi sont réduites pour les chômeurs âgés et elles se concentrent souvent sur quelques établissements ou secteurs d'activité.

#### 2.2.4 - Des préjugés liés à l'âge [Jolivet, 2001].

Les différentes explications économiques aux retraits précoces d'activité, dont les fondements théoriques ont été exposés, ne sont en fait pas clairement vali-

dées. Au contraire, les études centrées sur l'activité de travail mettent en avant les deux résultats suivants :

- il existe une forte variabilité individuelle dans les performances au travail ;
- la diminution des capacités physiques et mentales serait largement compensée par l'expérience des travailleurs âgés.

Beaucoup dénoncent d'ailleurs aujourd'hui les pertes de savoir-faire et de transmission de ce savoir-faire, voire de l'esprit d'entreprise, que les départs de plus en plus précoces de l'emploi auraient entraînés.

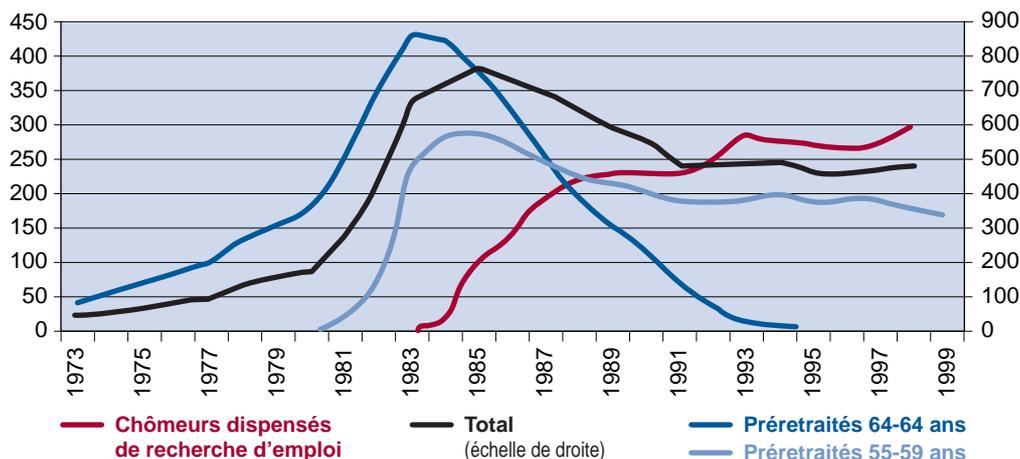
Le décalage entre les résultats de ces études et la manière dont les entreprises gèrent leurs salariés âgés peut alors traduire l'existence de préjugés à l'égard de l'âge, comme le soulignent quelques études économiques [en particulier Jolivet, 1999]. Il n'est toutefois pas toujours facile de mettre en évidence ce type de discrimination car il n'est pas nécessairement direct et intentionnel : il peut résulter de critères de recrutement, de formation, de promotion et de rupture de contrat de travail qui prennent en compte l'âge explicitement ou non.

#### 2.3 - Le développement des dispositifs institutionnels de retrait précoc de l'activité.

Les motifs possibles de retraits précoces de l'activité sont donc nombreux, tant du côté des travailleurs que des employeurs. Ils ne suffisent cependant pas à expliquer à eux seuls l'ampleur du phénomène observé depuis les années 1970. Les retraits précoces de l'activité ont été fortement encouragés par des dispositifs institutionnels, à l'initiative des pouvoirs publics ou des partenaires sociaux.

C'est surtout le cas en France, où les formules de cessations anticipées d'activité se sont succédées à partir des années 1970 [INSEE, 2001]. Sous la pression de la mauvaise conjoncture économique et de la dégradation de la situation sur le marché du travail, la croissance des effectifs de bénéficiaires de préretraites s'est fortement accélérée au tournant des années 1980. Elle a été relayée à partir de 1983 par la rapide montée en charge du dispositif de dispense de recherche d'emploi pour les chômeurs âgés. Au total, le nombre de bénéficiaires d'un dispositif de cessation anticipée d'activité est passé de moins de 200 000 en 1980 à 750 000 environ en 1985.

## Nombre de bénéficiaires de préretraite et de dispense de recherche d'emploi (en milliers de personnes).



Source : DARES, dans [INSEE, 2001].

Au cours de la seconde moitié des années 1980, le volume global des cessations anticipées d'activité a régulièrement diminué puis s'est stabilisé autour de 460 000 à 500 000 personnes dans les années 1990. Environ 7 % des quinquagénaires, dont 18 % parmi les 55-59 ans, sont ainsi aujourd'hui exclus de l'activité par le biais de ces dispositifs institutionnels.

Les évolutions récentes reflètent surtout celles des effectifs de préretraités car le nombre des chômeurs âgés dispensés de recherche d'emploi a continué à progresser rapidement jusque vers le milieu des années 1990. La dispense de recherche d'emploi est devenu le dispositif public prédominant en matière de

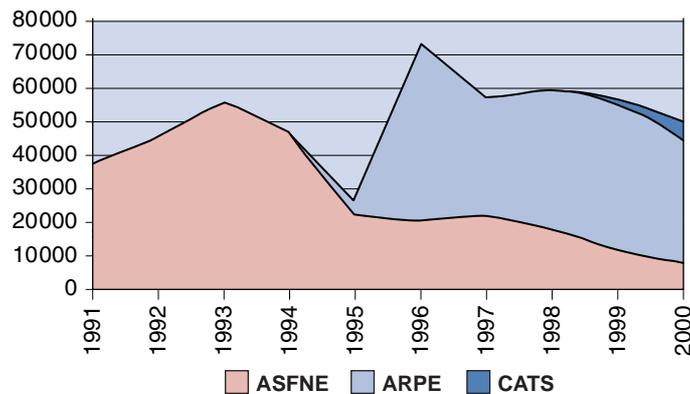
retrait précoce du marché du travail, rassemblant 60 % environ des bénéficiaires de cessation anticipée d'activité.

De plus, la relative stagnation des dispositifs de préretraite en France au cours des années 1990 masque des évolutions divergentes, entre les préretraites ASFNE (Allocation Spéciale du Fonds National de l'Emploi) soutenus par les pouvoirs publics et le dispositif ARPE (Allocation de Remplacement Pour l'Emploi) initié par les partenaires sociaux en 1995. Le désengagement financier des pouvoirs publics a réduit les flux annuels d'entrées en préretraite ASFNE, qui sont passés de plus de 50 000 en 1993 à moins de 10 000 depuis l'année 2000, alors

que l'ARPE a rencontré un vif succès, avec des flux annuels de bénéficiaires de 35 à 50 000 par an depuis 1996.

Certes, en 2001, les partenaires sociaux n'ont pas prolongé l'ARPE mais le dispositif CATS (Cessation d'Activité de certains Travailleurs Salariés), créé entre temps en février 2000, devrait prendre le relais, avec un développement sans doute plus rapide que prévu. Conçue pour des salariés âgés ayant exercé des métiers pénibles, la CATS s'étend en effet à des branches professionnelles, telles que le secteur bancaire, dont les salariés semblent peu concernés par les conditions réglementaires de pénibilité du travail.

## Flux annuels d'entrées dans les dispositifs de préretraite totale.



Source : UNEDIC, dans [Anglaret, 2001].

Pour dresser un panorama complet des systèmes de retraits précoces d'activité en France, il convient enfin de mentionner les nombreux dispositifs de préretraites mis en place de façon autonome par les entreprises, généralement de grande taille, dont le nombre de bénéficiaires est vraisemblablement de plusieurs milliers [Anglaret, 2001].

Alors que la préretraite en France était à l'origine un instrument d'appui aux restructurations industrielles, elle est progressivement devenue un droit individuel avec la montée du chômage, puis un instrument actif de la politique de l'emploi à partir des années 1980, et ce jusqu'à aujourd'hui avec la dispense de recherche d'emploi, l'ARPE ou la CATS [Balmory dans COR, 2001a]. En effet,

l'ARPE est conditionnée à l'embauche de jeunes et la CATS par la mise en place de mesures de réduction du temps de travail et de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences.

Mais ces deux dispositifs ne sont pas seulement des instruments de la politique de l'emploi ; ils répondent également à des considérations d'équité, le premier visant des salariés qui ont commencé à travailler jeunes<sup>21</sup>, le second bénéficiant à des salariés dont le travail est jugé pénible. Ce type de considération a d'ailleurs conduit le gouvernement français à instaurer, dans le cadre de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2002, un dispositif supplémentaire de préretraite pour des chômeurs âgés ayant validé 40 annuités à la CNAVTS.

La succession des dispositifs de retrait précoce d'activité en France et l'implication croissante des partenaires sociaux témoignent d'une demande sociale forte pour ces dispositifs, ce d'autant plus qu'ils sont présentés comme des instruments visant à lutter contre le chômage et, plus récemment, à restaurer une certaine équité entre les individus.

Les intérêts de ces dispositifs du point de vue des salariés et des employeurs renvoient aux arguments présentés précédemment. Pour les salariés, la préretraite est notamment un moyen d'en finir avec la crainte du chômage et de bénéficier de temps libre dans des conditions financières généralement appréciables. De fait, un préretraité français sur trois seulement déclare qu'il au-

<sup>21</sup> Pour bénéficier de l'ARPE, il faut, entre autres, avoir validé au moins 40 annuités à la CNAVTS avant l'âge de 60 ans.

rait souhaité continuer à exercer son activité professionnelle en 1996 [INSEE, 2001]. Pour les

entreprises, outre les motifs évoqués en 2.2, l'aide des pouvoirs publics est une incitation sup-

plémentaire et sans doute déterminante à se séparer de leurs salariés âgés.

## Taux de remplacement net de la préretraite pour un célibataire en 1996 (% du dernier salaire).

	Dernier salaire rapporté au salaire moyen					
	50 %	67,5 %	75 %	100 %	150 %	200 %
• Danemark	101	79-92	72-85	56-66	42-50	34-40
• Finlande	68-88	60-74	57-70	52-65	47-65	46-65
• France	81	84	84	81	77	73
• Pays-Bas	77	80	80	82	84	83
• Italie	81	79	79	78	79	76
• Espagne	79	62	63	63	61	60
• Royaume-Uni	77-82	60-76	55-77	44-77	33-76	31-75
• Suède	79	69	66	60	57	58

Source : H. Hansen, 2000.

Enfin, pour les pouvoirs publics, les préretraites ont été considérées comme un outil efficace à court terme de la politique de l'emploi.

Le consensus autour des formules de cessation anticipée

d'activité n'est pas propre à la France, même si leur développement paraît y avoir été plus important. Il a pu passer dans certains pays par une utilisation extensive du système d'invalidité. Ce dernier a ainsi été la voie la plus fréquente de sortie pré-

coce de l'emploi aux Pays-Bas, permettant jusqu'en 1994 la sortie définitive anticipée de salariés âgés n'ayant qu'une invalidité partielle mais ne trouvant pas à s'employer [Cornet et Guillemard, 2001].

## Bénéficiaires de pensions d'invalidité (en % de la population concernée).

		1975	1980	1985	1990	1995
• Allemagne	25-54 ans	0,8	1,0	1,1	1,0	1,0
	55-64 ans	9,2	10,5	13,6	9,7	9,4
• Espagne	25-54 ans	-	1,5	1,9	1,4	1,4
	55-64 ans	-	11,5	13,4	10,4	9,9
• États-Unis	25-54 ans	1,3	1,3	1,2	1,4	2,1
	55-64 ans	7,0	7,6	6,5	6,6	8,0
• Pays-Bas	25-54 ans	3,6	6,3	6,9	7,8	6,9
	55-64 ans	12,4	21,4	23,4	24,1	23,5
• Royaume-Uni	25-54 ans	0,9	1,2	1,6	2,2	3,2
	55-64 ans	3,8	5,0	6,8	9,0	12,7

Source : OCDE, dans [INSEE, 2001].

### **3** Conclusions préliminaires : vers une remise en cause des retraits précoces d'activité.

Le consensus autour des dispositifs de cessation précoce d'activité repose cependant sur un

financement important de la collectivité, d'autant plus difficile à accepter aujourd'hui que les contraintes de finances publiques se sont resserrées et que le coût économique des cessations précoces d'activité est mis en avant. En effet, les ponctions

sur l'offre de travail et les finances publiques opérées par ces dispositifs se traduisent à terme par un déficit de croissance économique, qui a pu être estimé à plusieurs points de PIB dans les pays de l'OCDE [Herbertsson et Orszag, 2001].

## Coût économique des dispositifs de retraite précoce de l'activité (% du PIB potentiel).

	1980	1990	1998
• Allemagne	7,7 %	9,5 %	10,9 %
• France	6,2 %	11,2 %	10,5 %
• Pays-Bas	8,1 %	10,5 %	10,1 %
• Royaume-Uni	-	7,5 %	7,6 %
• Canada	5,5 %	6,7 %	6,7 %
• États-Unis	5,8 %	5,4 %	4,7 %
• Japon	2,9 %	4,3 %	4,2 %
• Norvège	5,0 %	4,9 %	3,9 %
• OCDE (moyenne)	5,8 %	6,7 %	6,3 %

Source : Herbertsson et Orszag, 2001.

Les perspectives de financement des systèmes de retraite et d'évolution de population active contribuent également à remettre en cause le consensus qui a prévalu sur les retraits précoces d'activité.

Une politique de soutien à l'activité des travailleurs vieillissants constitue un tournant par rapport aux politiques des dernières décennies. Elle est aujourd'hui prônée par l'OCDE ou l'Union européenne et des pays tels que la Finlande et les Pays-

Bas ont déjà bien avancé dans cette voie.

Le prochain numéro de *Questions retraite* (n° 2002-47) détaillera la panoplie des mesures visant à inverser la tendance aux retraits précoces du marché du travail.

## Bibliographie

- **D. Anglaret (2001)**, *Les quinquagénaires entre l'activité et la retraite*, Premières Synthèses n° 41.2, DARES.
- **J. Beausoleil, P. Taylor, C. Tillsley, A. Walker, R. Wilson (2000)**, *Factors Affecting Retirement Behaviour, a Literature Review*, Research Brief n° 236, Department for Education and Employment (Grande-Bretagne).
- **G. S. Becker (1975)**, *Human Capital : a Theoretical and Empirical Analysis*, NBER.
- **Bernard Bruhnes Consultants (2001)**, *Les salariés seniors : quel avenir dans l'entreprise ?*, Les Cahiers du Groupe Bernard Bruhnes, n° 7.
- **S. Blöndal, S. Scarpetta (1998)**, *The Retirement Decision in OECD Countries*, Working Paper n° 202, Département économique de l'OCDE.
- **A. Bommier, T. Magnac, M. Roger (2001)**, *Départs en retraite : évolutions récentes et modèles économiques*, Revue Française d'Economie, vol. 16.
- **Conseil d'Orientation des Retraites - COR - (2001a)**, *Âge et travail, un axe de réflexion essentiel pour l'avenir des retraites*, La Documentation Française.
- **Conseil d'Orientation des Retraites - COR - (2001b)**, *Retraites : renouveler le contrat social entre les générations*, Premier rapport du COR, La Documentation Française.



- **G. Cornet, A-M. Guillemard (2001)**, *Relever les taux d'activité des salariés âgés. Les actions menées aux Pays-Bas et en Finlande*, Document d'information réalisé pour le Conseil d'Orientation des Retraites.
- **J. Gruber, D. Wise (1997)**, *Social Security Programs and Retirement Around the World*, NBER, Working Paper n° 6134.
- **H. Hansen (2000)**, *Schemes for Early Retirement from the Labour Market in Eight Countries*, The Danish National Institute of Social Research, Working Paper 1:2000.
- **TT. Herbertsson, JM. Orszag (2001)**, *The Costs of Early Retirement in the OECD*, Institute of Economic Studies, Working Paper Series.
- **INSEE (2001)**, *Fin de carrière et départ à la retraite, dans l'Économie Française*, édition 2001-2002, Le Livre de Poche.
- **A. Jolivet (1999)**, *Entreprise et gestion de la main-d'œuvre vieillissante : organisation, discrimination*, thèse de doctorat en sciences économiques, Université Paris I Panthéon-Sorbonne.
- **A. Jolivet (2001)**, *Vieillesse, salaire et demande de travailleurs âgés*, Travail et Emploi n° 88, DARES.
- **E. P. Lazear (1979)**, *Why is there Mandatory Retirements*, Journal of Political Economy, vol. 87, n° 6.
- **E. P. Lazear (1981)**, *Agency, Earning Profiles, Productivity and Hours Restrictions*, American Economic Review, vol. 71, n° 4.
- **A-F. Molinié (2001)**, *Évolution des exigences du travail et itinéraires des salariés vieillissants*, dans *Colloque Travail, santé, vieillissements, relations et évolutions*, Toulouse, Octarès éditions.
- **J. Rust, C. Phelan (1997)**, *How Social Security and Medicare Affect Retirement Behaviour in a World of Incomplete Markets*, Econometrica, 65.
- **J. Stock, D. Wise (1990)**, *Pensions, the Option Value of Work and Retirement*, Econometrica, 58.