

CONCOURS D'ENTREE A L'ECOLE DE 2017

CONCOURS INTERNE

4^{ème} épreuve d'admissibilité

QUESTIONS SOCIALES

(durée : cinq heures – coefficient 4)

Une épreuve de questions sociales consistant en la rédaction d'une note d'analyse et de propositions à partir d'un dossier

L'épreuve de questions sociales a pour objet, à partir d'une mise en situation au sein de l'administration, d'apprécier la maîtrise par le candidat des connaissances de base dans cette matière, sa compréhension des enjeux et sa capacité à relier les approches juridique, financière et institutionnelle pour construire une analyse et formuler des recommandations. Il ne s'agit pas d'une note de synthèse et la seule exploitation du dossier fourni ne permet pas de répondre à la question posée.

Cette épreuve n'est pas une épreuve de droit de la sécurité sociale ni de droit du travail mais suppose de disposer d'un socle de connaissances juridiques dans les deux grands domaines des politiques sociales :

- les politiques du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;
- les politiques de protection sociale et de solidarité.

Elle doit permettre de mesurer la maîtrise par les candidats des principaux enjeux des politiques sociales (enjeux démographiques et sociétaux, financiers, de gouvernance, européens et enjeux d'efficacité).

Le dossier fourni en appui, qui ne dépasse pas vingt-cinq pages, doit être utilisé par le candidat pour appuyer sa démonstration grâce à l'exploitation de documents de réflexion voire de données chiffrées. Le candidat doit faire preuve de cohérence et de clarté dans ses analyses et formuler des propositions argumentées et opérationnelles.

SUJET

Vous êtes chargé/e de mission à la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle. En vue d'une réunion interministérielle, vous présentez à votre directrice un état des lieux de l'emploi des seniors et lui proposez des pistes de réflexion pour consolider l'amélioration constatée. Vous pourrez, le cas échéant, inclure des mesures susceptibles d'être mises en œuvre par d'autres acteurs que le ministère du Travail.

	Documents joints	Pages
1.	Emploi et chômage des seniors en 2015, DARES, n° 073, décembre 2016 (extraits)	1 à 6
2.	Tableau de synthèse, Activité des seniors et politiques d'emploi, DARES, mars 2017 (extraits)	7 à 10
3.	Report de l'âge de la retraite et taux d'emploi des séniors : le cas de la réforme des retraites de 2010, Insee analyses, n° 30, janvier 2017 (extraits)	11 à 13
4.	Emploi des seniors en Europe : les conditions d'un travail « soutenable », Connaissance de l'emploi, Centre d'études de l'emploi, n° 106, septembre 2013	14 à 17
5.	« Comment promouvoir le vieillissement actif en Europe », Commission européenne, Comité des régions et AGE Platform Europe, septembre 2011 (extraits)	18 à 20
6.	La France doit aller plus loin pour promouvoir un emploi de qualité aux seniors, rapport de l'OCDE sur le vieillissement et les politiques de l'emploi en France, OCDE.org, 30.01.2014 (extraits)	21
7.	Mettre en place des marchés du travail plus résilients et inclusifs : déclaration des ministres de l'emploi et du travail, OCDE.org, Paris, 15 janvier 2016 (extraits)	22 et 23
8.	« Le contrat de génération : les raisons d'un échec », Cour des comptes, rapport public annuel, 2016 (extraits)	24

DARES

résultats

décembre 2016

N° 073



Emploi et chômage des seniors en 2015

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

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

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

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

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

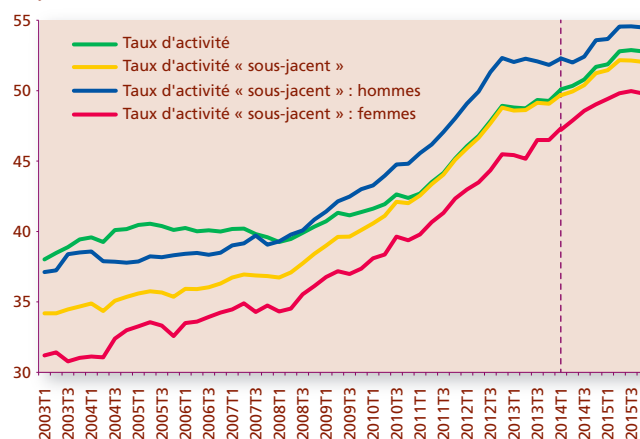
Sur la seule métropole, le taux d'activité des 55-64 ans est identique à son niveau France entière, tandis que le taux d'emploi est plus élevé de 0,1 point et le taux de chômage inférieur de 0,1 point (2).

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

Graphique 1

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

Moyennes trimestrielles CVS, en %



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

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

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

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

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

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

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

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

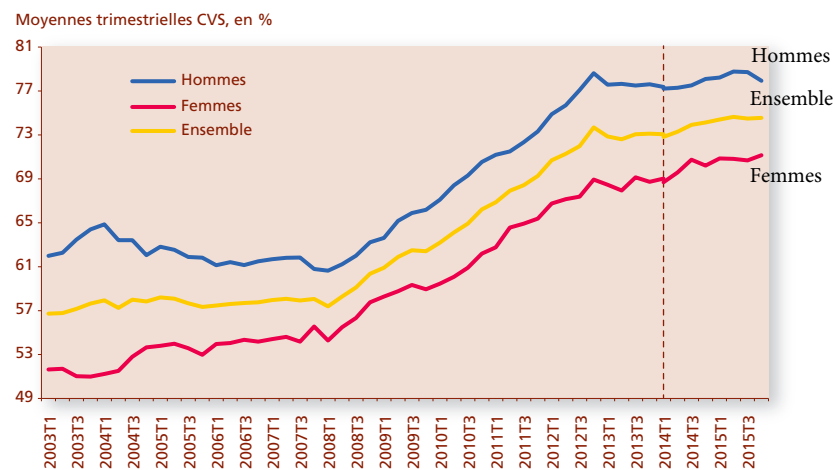
Le taux d'activité des 55-64 ans a augmenté de 1,1 point du 4^e trimestre 2014 au 4^e trimestre 2015 (3), hausse concentrée sur le premier semestre, le taux d'activité ayant été stable au second (4) (graphique 1). Le taux d'activité des seniors avait progressé de 2,4 points en 2014 et de 0,3 point en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

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

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

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

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



Concepts : activité au sens du BIT ; âge atteint à la date de l'enquête.
Lecture : en moyenne au 4^e trimestre 2015, 74,6 % des 55-59 ans sont actifs, en emploi ou au chômage.
Champ : population des ménages, France métropolitaine jusqu'à début 2014 puis France entière sauf Mayotte à partir de début 2014 (encadré).
Source : Insee, enquêtes Emploi 2003-2015 ; calculs Dares.

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

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

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

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

Champ : population des ménages, France entière sauf Mayotte.

Source : Insee, enquêtes Emploi 2015 ; calculs Dares.

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

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

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

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

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

Les évolutions du taux d'activité des 60-61 ans depuis 2011 s'expliquent notamment par les modalités de l'allongement de l'âge légal d'ouverture des droits à la retraite (7). L'élargissement des conditions de départ à la retraite anticipée pour carrière longue à 60 ans à la mi-2012 (8) a contribué à ralentir la progression du taux d'activité des seniors. La proportion de 60-64 ans en retraite anticipée (comprenant aussi les retraites anticipées pour handicap, amiante et pénibilité) (9) a sensiblement progressé chaque année entre fin 2011 et fin 2015 (+7,3 points pour les hommes et +3,4 points pour les femmes en 4 ans).

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

[...]

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

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

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

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

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

* note du jury : il convient de lire 1951

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

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

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

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

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

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

Le taux d'emploi des 55-64 ans a augmenté au même rythme que le taux d'activité au cours de l'année 2015 (+1,1 point). Au cours de l'année 2014, la hausse avait été deux fois supérieure. 78000 seniors âgés de 55 ans ou plus bénéficient d'un emploi aidé fin 2015, soit 1,8 % de l'ensemble des actifs occupés de 55 ans ou plus (contre 6,1 % pour l'ensemble des actifs occupés).

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

[...]

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

Tableau 2
Caractéristiques des emplois en 2015

Moyennes annuelles, actifs occupés en milliers, taux et part en %

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

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

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

Champ : population des ménages, France entière sauf Mayotte.

Source : Insee, enquêtes Emploi 2015 ; calculs Dares.

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

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

Près de 500 000 retraités ou préretraités travaillent en 2015

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

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

Tableau 3
Le cumul emploi retraite en 2015

Nombre en milliers, part en %

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

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

Lecture : en 2015, en moyenne, 181 000 retraités ou préretraités occupent un emploi entre 60 et 64 ans, ce qui représente 7 % des retraités ou préretraités et 17 % des actifs occupés de cette tranche d'âge. Parmi eux, 66 % travaillent à temps partiel, 30 % occupent un emploi non salarié et 21 % des salariés sont en contrat temporaires (intérim ou CDD y compris emplois aidés en CDD).

Champ : population des ménages, France entière sauf Mayotte.

Source : Insee, enquête Emploi 2015 ; calculs Dares.

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

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

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

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

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

Il apparaît particulièrement faible pour les hommes de 60-64 ans : seuls 30,4 % sont actifs en 2015, soit 18 points de moins que la moyenne européenne et un écart de plus de 30 points par rapport à l'Allemagne, la Suède, les Pays-Bas, le Royaume-Uni, les États-Unis et le Japon (tableau 4). Pour les hommes de 55-59 ans, l'écart par rapport à l'UE28 n'est que de 1 point.

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

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

Tableau 4

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

Moyennes annuelles, population en milliers, taux en %

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

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

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

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

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

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

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

Tableau de synthèse, Activité des seniors et politiques d'emploi, DARES, mars 2017 (extraits)

TABLEAU DE SYNTHÈSE

Tableau 1 • Principaux indicateurs sur l'activité des seniors en 2016

	50-54 ans	55-59 ans	60-64 ans	65-69 ans	55-64 ans
Population totale (en milliers) (1).....	4 454	4 224	3 996	3 885	8 220
Taux d'activité (1).....	85,8	75,7	30,4	6,5	53,7
Taux d'emploi (1).....	79,8	70,3	28,1	6,3	49,8
Proportion de retraités ou préretraités cumulant un emploi.....	-	21,0	6,5	4,8	8,0
Part de chômage (1).....	5,9	5,4	2,3	0,2	3,9
Taux de chômage (1).....	6,9	7,1	7,5	3,1	7,2
Part du halo autour du chômage (1).....	3,1	3,2	1,8	0,7	2,5
Taux d'inactivité.....	14,2	24,3	69,6	93,5	46,3
<i>dont préretraites totales (2).....</i>	0,0	0,3	0,1	0,0	0,2
<i>dont dispenses de recherche d'emploi indemnisées (2).....</i>	0,0	0,0	0,2	0,0	0,1
<i>dont retraites anticipées (2).....</i>	-	0,4	7,5	-	3,8
<i>dont autres inactifs.....</i>	14,2	23,6	61,9	93,5	42,2

(1) Les données sont en moyenne annuelle. La source utilisée est l'enquête Emploi de l'Insee. L'âge retenu est l'âge atteint au moment de l'enquête (plus précisément l'âge au dernier jour de la semaine de référence).

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

(2) Les dispositifs concernés sont les préretraites publiques totales (AS-FNE, ARPE, CATS, CAATA).

<http://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2016-024.pdf>

Champ : population des ménages, France entière sauf Mayotte.

Définitions :

- Taux de chômage : chômeurs au sens du BIT rapportés à la population active de la tranche d'âge considérée (âge à la date de l'enquête).
- Part de chômage : chômeurs au sens du BIT rapportés à la population de la tranche d'âge considérée (âge à la date de l'enquête).
- Taux d'activité : actifs au sens du BIT rapportés à la population de la tranche d'âge considérée (âge à la date de l'enquête).
- Taux d'emploi : actifs occupés au sens du BIT rapportés à la population de la tranche d'âge considérée (âge à la date de l'enquête).
- Taux d'emploi « sous-jacent » : moyenne arithmétique simple des taux par âge détaillé. Il n'est donc pas pondéré par la taille des différentes cohortes et permet de neutraliser les effets de composition démographique particulièrement importants avec l'arrivée, depuis 1996, des cohortes du baby-boom dans la tranche d'âge des 50 ans et plus, qui affectent fortement le taux d'emploi effectif.
- Halo autour du chômage : personnes qui n'ont pas d'emploi, qui souhaitent travailler, mais qui ne sont pas considérées comme au chômage selon les normes du BIT, car elles ne sont pas disponibles pour travailler dans les deux semaines ou (et) n'ont pas effectué de démarches actives de recherche d'emploi dans le mois précédent.

Tableau 6 • Principaux indicateurs d'activité : les hommes

	50-54 ans	55-59 ans	60-64 ans	65-69 ans	55-64 ans
Population totale (en milliers) (1)	2 174	2 046	1 902	1 830	3 948
Taux d'activité (1)	89,5	79,9	30,5	8,2	56,1
Taux d'emploi (1)	83,3	73,7	27,7	8,0	51,6
Proportion de retraités ou préretraités cumulant un emploi	-	20,0	6,8	6,1	8,2
Part de chômage (1)	6,3	6,2	2,8	0,2	4,6
Taux de chômage (1)	7,0	7,8	9,0	2,1	8,1
Part du halo autour du chômage	3,0	3,5	2,0	0,5	2,8
Taux d'inactivité	10,5	20,1	69,5	91,8	43,9
<i>dont préretraités totales (2)</i>	0,1	0,5	0,1	0,0	0,3
<i>dont dispenses de recherche d'emploi indemnisées (2)</i>	-	0,0	0,2	0,0	0,1
<i>dont retraites anticipées (2)</i>	-	0,6	10,4	-	5,3
<i>dont autres inactifs</i>	10,4	19,0	58,8	91,8	38,2

Source et champ, concepts : cf. tableau 1, pour les tableaux 6 et 7.

Tableau 7 • Principaux indicateurs d'activité : les femmes

	50-54 ans	55-59 ans	60-64 ans	65-69 ans	55-64 ans
Population totale (en milliers) (1)	2 280	2 178	2 094	2 055	4 272
Taux d'activité (1)	82,2	71,7	30,3	5,1	51,4
Taux d'emploi (1)	76,5	67,1	28,4	4,9	48,2
Proportion de retraités ou préretraités cumulant un emploi	-	22,1	6,1	3,6	7,8
Part de chômage (1)	5,7	4,6	1,8	0,2	3,2
Taux de chômage (1)	6,9	6,4	6,1	4,4	6,3
Part du halo autour du chômage (1)	3,2	3,0	1,7	0,9	2,3
Taux d'inactivité (1)	17,8	28,3	69,7	94,9	48,6
<i>dont préretraités totales (2)</i>	0,0	0,1	0,0	0,0	0,1
<i>dont dispenses de recherche d'emploi indemnisées (2)</i>	0,0	0,0	0,2	0,0	0,1
<i>dont retraites anticipées (2)</i>	-	0,2	4,8	-	2,4
<i>dont autres inactifs</i>	17,8	28,0	64,6	94,9	48,4

Tableau 8 • Caractéristiques des emplois

	50-54 ans	55-59 ans	60-64 ans	65-69 ans	55-64 ans
Nombre d'actifs occupés (en milliers)	3 555	2 969	1 123	247	4 092
Part du temps partiel dans l'emploi	17,8	20,6	29,3	57,2	23,0
Taux de sous-emploi	6,1	5,9	4,7	4,6	5,6
Part des non salariés dans l'emploi	13,8	15,0	23,2	41,5	17,3
Part de la fonction publique dans l'emploi	21,6	24,3	23,7	12,4	24,1
Part des contrats temporaires dans l'emploi salarié	7,1	6,2	8,3	14,4	6,7

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

Lecture : en 2016, en moyenne, 5,6 % des 55-64 ans occupant un emploi sont en situation de sous-emploi, en temps partiel subi ou au chômage technique ou partiel (taux de sous-emploi) et 6,7 % de ceux qui sont salariés sont en contrat temporaire (intérim ou CDD, y compris emplois saisonniers et aidés en CDD).

Champ : population des ménages France entière sauf Mayotte.

Source : Insee, enquête Emploi 2016 ; calculs Dares (moyenne annuelles).

Tableau 9 • Nombre de seniors en emploi aidé (données brutes en fin d'année)

En milliers (effectifs à fin décembre)	2013	2014	2015	2015	
				Répartition des seniors dans les dispositifs (%)	Part des seniors dans chaque dispositif (%)
Contrat aidé	49	57	65	82,9	11,5
CUI-CAE	29	35	39	49,8	16,5
CUI-CIE	4	4	7	9,4	11,9
IAE	16	18	19	23,7	14,0
Contrat en alternance	0	1	1	0,9	0,1
Contrat de professionnalisation	0	1	1	0,9	0,3
Autre emploi aidé	14	14	13	16,2	3,0
Dispositif ciblé sur les territoires en difficulté	3	3	3	3,3	5,0
Aide aux chômeurs créateurs d'entreprise	10	11	10	12,9	5,4
Ensemble des emplois aidés	64	72	79	100,0	4,9

Dispositifs :

CUI-CIE : contrat unique d'insertion marchand.

CUI-CAE : contrat unique d'insertion non marchand.

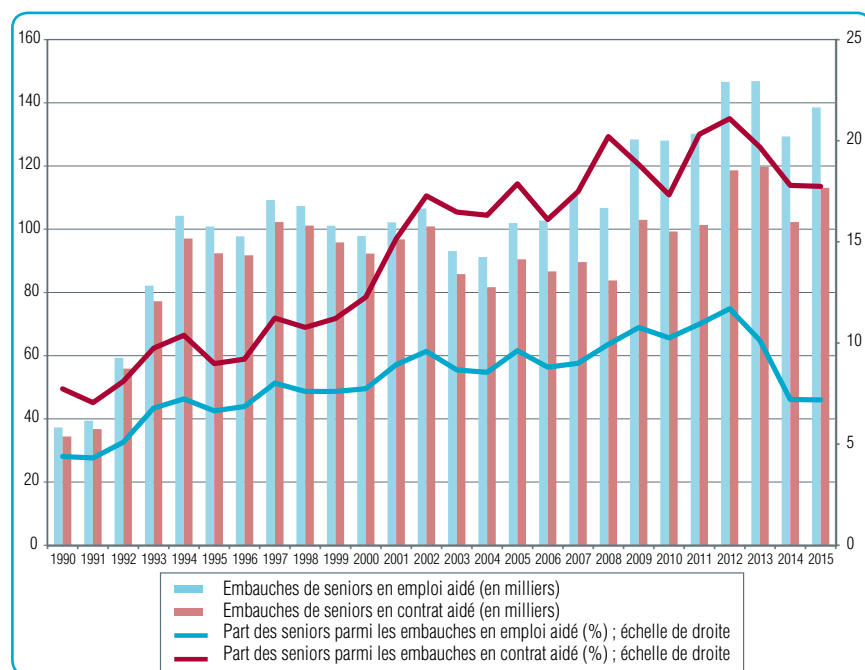
IAE : contrat d'insertion par l'activité économique.

Champ : France entière.

Sources : ASP, ACOSS, traitement Dares.

<http://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2016-047.pdf>

Graphique 6 • Nombre d'embauches de 50 ans et plus en emploi aidé/contrat aidé et part dans les embauches totales



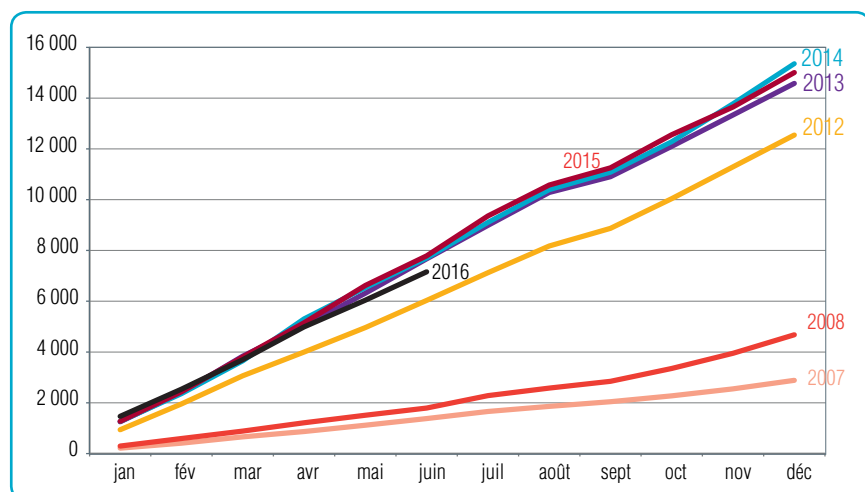
Note : les embauches correspondent ici aux entrées initiales et aux reconductions de contrats.

Champ : France métropolitaine.

Sources : ASP, ACOSS, traitement Dares.

<http://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2016-047.pdf>

Graphique 7 • Entrées cumulées en CSP des 55 ans ou plus*



Source : FHS exhaustif - Pôle emploi. Données brutes. Âge en fin de mois.

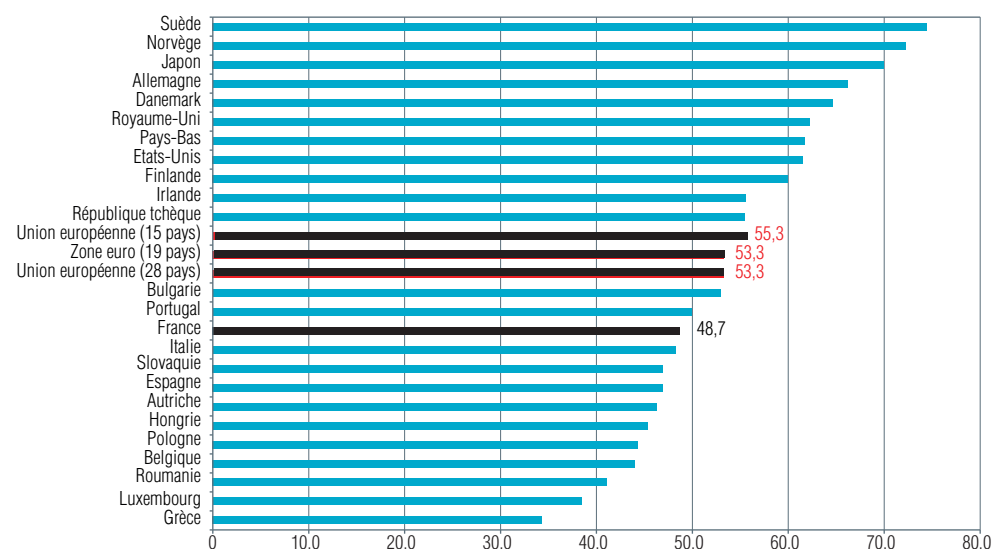
Champ : France entière.

* Le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) remplace depuis le 1^{er} septembre 2011 la convention de reclassement personnalisé (CRP) et le contrat de transition professionnelle (CTP).

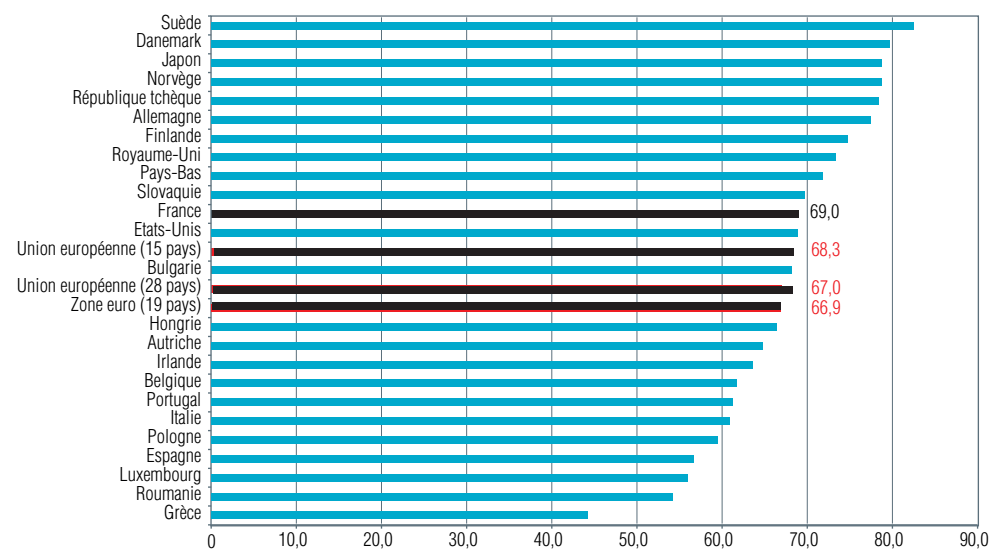
http://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2016-003_v2.pdf

4 • Taux d'emploi des seniors en comparaison internationale

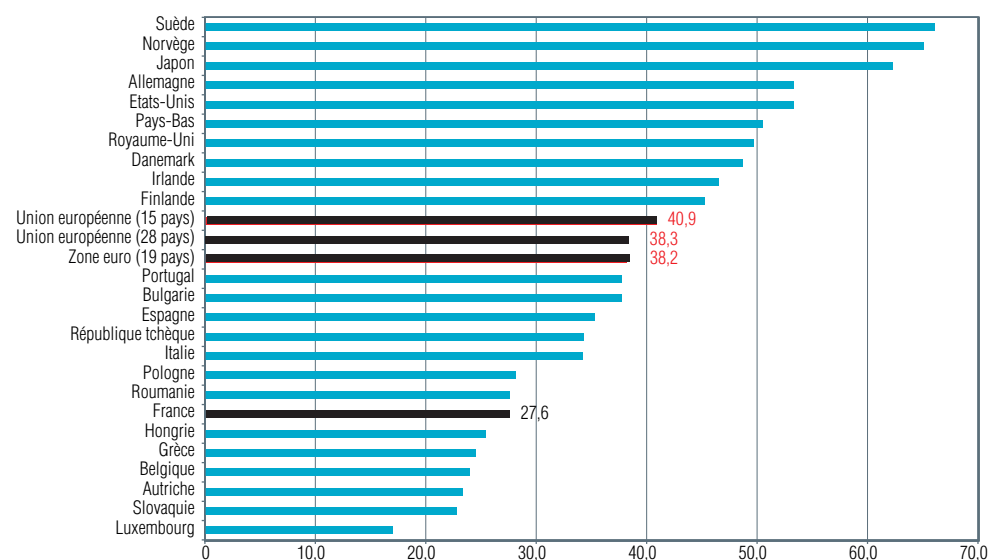
Graphique 11 • Taux d'emploi des 55-64 ans en 2015



Graphique 12 • Taux d'emploi des 55-59 ans en 2015



Graphique 13 • Taux d'emploi des 60-64 ans en 2015



Sources : Eurostat (2015) sauf États-Unis et Japon : OCDE (données 2014).

Insee Analyses



N° 30

Janvier 2017

Report de l'âge de la retraite et taux d'emploi des séniors : le cas de la réforme des retraites de 2010

Quatre réformes des retraites se sont succédé en France depuis le début des années 1990 : en 1993, 2003, 2010 et 2014. À partir du milieu des années 2000, le taux d'emploi des séniors a augmenté significativement après une longue période de baisse.

Il est difficile de cerner la contribution de chacune des réformes dans cet accroissement, car leurs effets interfèrent et sont en général progressifs. La réforme de 2010 fait exception par son caractère rapide et contraignant : elle a augmenté de deux ans l'âge d'ouverture des droits, à raison de quatre puis cinq mois par an entre les générations 1951 et 1955.

Les conditions de sa mise en œuvre la rapprochent d'une situation d' « expérience naturelle », au sens des méthodes d'évaluation. La comparaison entre les générations affectées par la réforme et celles qui les ont immédiatement précédées permet d'en apprécier l'effet causal, non seulement sur l'âge de liquidation mais aussi sur les situations d'emploi avant liquidation.

De fait, entre les premières générations concernées par la réforme de 2010 et celles immédiatement antérieures, le taux d'activité à 60 ans a augmenté fortement : de 24 points pour les hommes et de 22 points pour les femmes. Avant la réforme, le taux d'activité à 60 ans était de 32 % pour les hommes et de 43 % pour les femmes.

Cette élévation du taux d'activité à 60 ans s'est traduite surtout par un accroissement de l'emploi. Pour la même catégorie de personnes, la probabilité d'occuper un emploi a progressé de 17 points pour les hommes et de 16 points pour les femmes, dont respectivement 3 et 7 points sous forme d'emploi à temps partiel. Mais le chômage s'est également accru : de 7 points pour les hommes et de 6 points pour les femmes. Dans le même temps, l'inactivité hors retraite a également légèrement augmenté pour les hommes (+ 3 points).

L'effet dominant de la réforme à court terme aurait été de figer les situations atteintes à l'approche de la soixantaine dans l'attente du nouvel âge d'accès à la retraite : c'est surtout par l'allongement de la durée d'emploi des personnes encore en emploi entre 58 ans et 60 ans que la réforme aurait permis d'accroître l'emploi global.

Yves Dubois et Malik Koubi, division Redistribution et politiques sociales, Insee

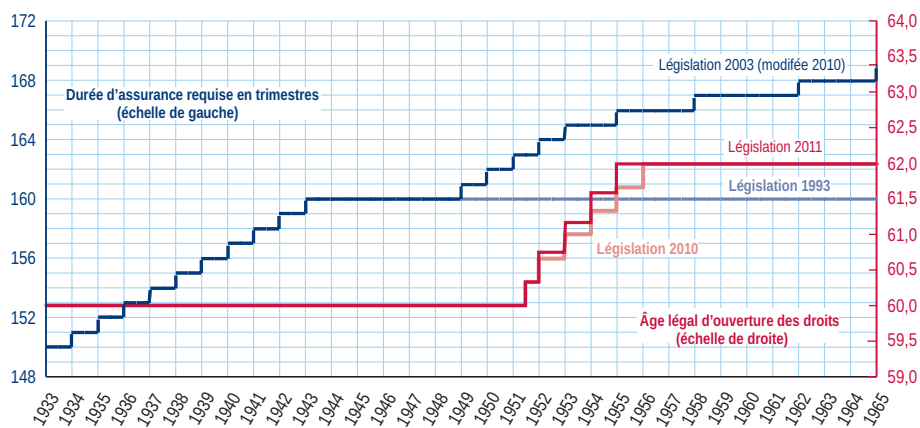
Après une longue période de baisse, le taux d'activité des séniors s'est redressé en France à partir du début des années 2000. Ainsi, pour les personnes âgées de 60 à 64 ans, le taux d'emploi des hommes est passé de 10,7 % en 2000 à 25,4 % en 2014. Pour les femmes, il est passé respectivement de 10,1 % à 24,9 %. La hausse a été encore plus marquée pour les personnes âgées de 55 à 59 ans. Ces évolutions peuvent être reliées en partie aux différentes

réformes des retraites intervenues depuis 1993, mais aussi à la fermeture progressive de dispositifs facilitant la sortie anticipée du marché du travail, comme les préretraites ou la dispense de recherche d'emploi pour les chômeurs âgés. Pour les femmes, elles s'inscrivent également dans le mouvement générationnel d'augmentation de leur taux d'activité à tous âges.

Parmi les réformes des retraites, celles de 1993, 2003 et 2014 ont eu des effets

potentiellement importants, mais qui ne seront complètement observables que dans la durée. Ces réformes ont surtout modifié le nombre d'années de cotisation requises pour l'obtention d'une retraite à taux plein, selon des calendriers assez étalés (*figure 1*). Leur impact sur la population est très progressif (Bozio, 2011) pour la réforme de 1993. Elles laissent par ailleurs une marge importante d'ajustement autour de l'âge d'accès au

1 Législation : âge d'ouverture des droits et durée d'assurance requise



Lecture : en abscisses figurent les années de naissance des différentes générations de salariés. Les deux courbes bleues (échelle de gauche) représentent la durée d'assurance requise (en trimestres) pour obtenir le taux plein avant et après la réforme de 1993 (y compris modifications de 2010). Les deux courbes rouges (échelle de droite) représentent l'âge d'ouverture des droits (AOD) après la réforme de 2010 et après celle de 2011. Elles mettent en avant le report progressif de l'AOD qui augmente à compter de la génération 1951. Source : Insee.

taux plein, en particulier depuis la réforme de 2003. Celle-ci a en effet assoupli la décote appliquée aux liquidants qui ne satisfont pas à la condition de durée de cotisation. Pour contrebalancer l'allongement de cette durée, la réforme de 2003 a instauré le dispositif « carrières longues », qui autorise les personnes ayant commencé à travailler très tôt à partir avant 60 ans. Au total, la complexité et la progressivité de ces réformes expliquent que leur impact soit difficile à mesurer. Il est notamment difficile de le dissocier d'autres mouvements de fond comme, par exemple, l'augmentation du niveau de qualification des générations concernées, qui favorise également le maintien des seniors dans l'emploi.

La réforme de 2010 a des caractéristiques très différentes. Elle a déplacé les limites à l'intérieur desquelles la liquidation peut avoir lieu. L'âge d'ouverture des droits (AOD) est passé de 60 ans pour la génération 1950 à 62 ans pour la génération 1955. Le rythme avait d'abord été fixé à quatre mois de décalage par génération ; il a ensuite été accéléré à cinq mois par génération dans la loi de finances de 2011. L'âge d'accès au taux plein sans condition de durée de cotisation a évolué parallèlement, passant de 65 ans à 67 ans.

La simplicité et le caractère rapide et contraignant de cette réforme en font une situation d'« expérience naturelle », propice à l'évaluation d'un véritable effet causal « toutes choses égales par ailleurs ». Il est possible de proposer une évaluation de l'impact de la réforme, non seulement sur les taux d'activité, mais également sur l'emploi et les autres statuts sur le marché du travail. L'objectif est d'estimer dans quelle mesure le décalage de l'âge de la retraite se traduit par une hausse effective du taux d'emploi des seniors, les autres effets possibles étant une aggravation du chômage ou un développement de formes d'inactivité autres que la retraite (Dubois et Koubi, 2016).

La réforme de 2010 a entraîné une hausse de l'activité des seniors

La démarche consiste à comparer les situations (activité, chômage) des générations touchées par la réforme et de celles qui ne l'ont pas été (figure 1). On s'intéresse pour cela aux générations 1949 à 1953. Les générations 1949 et 1950 constituent le groupe témoin qui n'a pas du tout été affecté par la réforme. Dans la génération 1951, les personnes concernées sont celles qui sont nées après le 1^{er} juillet : elles ont dû attendre d'avoir 60 ans et 4 mois pour faire valoir leurs droits. Ce délai d'attente a été porté à 60 ans et 9 mois pour la génération 1952 et à 61 ans et 2 mois pour la génération 1953. Les situations pendant et autour de ces périodes d'attente du nouvel AOD peuvent

être mesurées finement à partir des enquêtes Emploi de 2008 à 2014. L'enquête Emploi recueille en effet de façon précise les dates de naissance des personnes et le détail de leur situation, avec une périodicité rapprochée. Le taux d'activité a peu varié en dehors des périodes et tranches d'âge visées par la réforme : il est à peu près stable avant 57 ans et après 62 ans pour l'ensemble des générations 1949 à 1953. Il l'est également entre ces deux âges pour les générations précédant la réforme, celles nées de 1949 à 1950.

En revanche, les taux d'activité des personnes de 58 à 62 ans augmentent comme prévu lorsqu'on passe de la génération 1950 à la génération 1951, puis à la génération 1952. Les mouvements sont de même nature pour l'emploi et le chômage. C'est l'augmentation observée entre 60 ans et 62 ans qui correspond aux effets directs de la réforme. L'augmentation des taux d'activité avant 60 ans s'expliquerait plutôt par la suppression à peu près concomitante du dispositif de dispense de recherche d'emploi, ce dernier concernant des personnes en grande partie inactives au sens du Bureau international du travail. Les comportements avant 60 ans peuvent aussi avoir été affectés par un effet « horizon » : les personnes adaptent en partie leurs comportements en fonction de la distance à laquelle ils se trouvent de l'âge normal de la retraite. On parle d'effet horizon lorsque le décalage de l'âge d'accès à la retraite entraîne un décalage similaire de l'ensemble des transitions de fin de carrière. Un autre phénomène apparaît également pour la génération 1953 qui enchaîne deux ruptures : la marche d'escalier correspondant à son AOD de 61 ans et deux mois succède à une marche d'escalier dès l'âge de 60 ans. Celle-ci découle de la mise en œuvre du décret de novembre 2012, qui a élargi le bénéfice du dispositif « carrières longues » aux personnes ayant commencé à travailler avant l'âge de 20 ans. Or, la génération 1953 a eu 60 ans en 2013. Elle a ainsi

pleinement bénéficié de cet élargissement, surtout les hommes, plus fréquemment concernés par les critères du décret. Pour neutraliser cette interaction entre les effets de la réforme de 2010 et ceux du décret de novembre 2012, la suite de l'analyse se restreint aux personnes dont l'âge de fin d'études est supérieur ou égal à 18 ans, âge de début de carrière maximal ouvrant droit au dispositif des carrières longues pour la génération 1952 et les précédentes, et exclut la génération 1953. Elle se focalise par ailleurs sur les comportements observés entre 60 ans et 61 ans.

La réforme a entraîné une hausse de l'emploi, mais aussi du chômage

Une modélisation simple permet de préciser les constats.

Elle chiffre l'impact de la réforme sur les probabilités d'être dans les différents statuts entre l'AOD initial de 60 ans et le nouvel AOD découlant de la réforme : 60 ans et quatre mois pour les individus nés du 1^{er} juillet au 31 décembre 1951, 60 ans et neuf mois pour les nés de 1952, et 61 ans et deux mois pour ceux de 1953. Le surcroît d'activité induit par la réforme se traduit majoritairement par un accroissement de l'emploi, mais également du chômage, voire de l'inactivité (hors retraite). La réforme a fait baisser la probabilité des seniors d'être à la retraite entre 60 ans et leur nouvel AOD. Pour les hommes, la diminution est de 27 points (de 57 % à 30 %), qui se décomposent de la manière suivante : + 14 points d'emploi à temps plein (de 24 % à 38 %), + 3 points d'emploi à temps partiel, + 7 points de chômage et + 3 points d'inactivité. Pour les femmes, la probabilité d'être à la retraite a baissé de 22 points (de 40 % à 18 %), soit un accroissement de 9 points de la probabilité d'occuper un emploi à temps complet (de 23 % à 32 %), de 7 points pour un emploi à temps partiel et de 6 points pour le chômage,

leur probabilité d'être inactive étant restée inchangée. L'effet de la réforme peut aussi être analysé du point de vue des probabilités de transition entre les différentes situations possibles vis-à-vis de l'emploi. On s'intéresse aux probabilités annuelles de changer de statut entre l'âge de 58 ans et le passage à la retraite pour une personne dont l'âge de fin d'études est supérieur ou égal à 18 ans. À ces âges, avant réforme, une personne ayant un emploi avait 14,5% de chance de partir à la retraite dans l'année ; après la réforme, cette probabilité chute à 5,9%. Ce mouvement reflète à la fois une hausse de la probabilité de se maintenir en emploi (de 81,8% à 91,3%), mais aussi, dans une moindre mesure, une hausse de la probabilité de connaître une période de chômage (de 1,2% à 1,7%), même si cette probabilité est structurellement faible à ces âges.

Pour les personnes initialement au chômage, l'impact de la réforme est plus difficile à chiffrer, car les effectifs concernés sont faibles et les évolutions ne sont donc pas statistiquement significatives. La probabilité de rester au chômage était élevée avant la réforme, de 45,1% sur un an, avec seulement trois chances sur dix de retrouver un emploi et deux chances sur dix de basculer vers la retraite. La réforme s'est traduite par une baisse des retours à l'emploi. Elle s'est surtout traduite par un risque plus important de rester au chômage : les personnes au chômage y restent plus longtemps, dans l'attente d'une liquidation plus tardive de leur retraite.

Dans une moindre mesure, la probabilité (statistiquement significative) de rester inactif non retraité augmente. Au total, à court terme, l'effet dominant de la réforme aurait été de figer les situations atteintes à l'approche de la soixantaine dans l'attente du nouvel âge d'accès à la retraite : c'est surtout par l'allongement de la durée d'emploi des personnes encore en situation d'emploi entre 58 ans et 60 ans que la réforme aurait permis d'accroître l'emploi global.

[...]

Connaissance de l'emploi

cee
CENTRE D'ÉTUDES DE L'EMPLOI

106

Le 4 pages du CEE, septembre 2013, numéro

EMPLOI DES SENIORS EN EUROPE : LES CONDITIONS D'UN TRAVAIL « SOUTENABLE »

Serge Volkoff

*CEE, Centre de recherches sur l'expérience,
l'âge et les populations au travail-Creapt*

Anne-Françoise Molinié

*CEE, Centre de recherches sur l'expérience,
l'âge et les populations au travail-Creapt*

En 2000, le Conseil européen avait fixé un taux d'emploi moyen de 50 % pour les 55-64 ans à l'horizon 2010. Dix ans après, ce niveau n'est pas atteint, mais l'emploi des « seniors » progresse dans les pays d'Europe. Ce constat et la poursuite probable de cette tendance incitent à s'intéresser à la « soutenabilité » du travail dans les dernières années de la vie professionnelle.

Ainsi, l'enquête européenne de 2010 sur les conditions de travail ne fait pas apparaître, pour les plus de 55 ans, de mise à l'abri vis-à-vis de la pénibilité physique ; c'est surtout l'inadaptation des horaires à la vie hors travail qui semble moins ressentie par les seniors que par les plus jeunes. La déclaration de troubles de la santé croît avec l'âge et de nombreux aspects de la vie au travail semblent contribuer, chez les seniors, à un mauvais état de santé déclaré, ainsi qu'au sentiment qu'ils ne pourront pas poursuivre la même activité professionnelle à 60 ans. Un tel sentiment doit nécessairement être pris en compte dans la mise en œuvre des politiques publiques de l'emploi mais aussi du travail.

En Europe, comme dans l'ensemble des pays industrialisés, la structure démographique de la main-d'œuvre se déplace vers les âges élevés, parce que la natalité dans les cohortes nées dans les années 1950 ou 1960 a été plus forte que dans les décennies suivantes. En outre, l'allongement de la vie professionnelle est souvent préconisé pour faire face aux besoins de financement des régimes de retraite.

Dans ce contexte, l'emploi des âgés constitue une préoccupation constante, dont a témoigné l'objectif fixé par le Conseil européen de Lisbonne en 2000 et souvent réaffirmé : un taux d'emploi moyen de 50 % pour les personnes de 55 à 64 ans à l'horizon 2010. Sans que cet objectif ait été atteint (il s'en fallait de quatre points), l'emploi des « seniors » a effectivement progressé dans l'ensemble des pays d'Europe. Ces évolutions et leur poursuite

envisagée, voire prônée, incitent à s'intéresser davantage à la « soutenabilité » du travail (Docherty et col., 2008), spécialement dans les dernières années de la vie professionnelle.

Encadré 1

LA NOTION DE « SOUTENABILITÉ »

Nous adoptons ici une définition large de la « soutenabilité », telle qu'elle était ressortie du séminaire pluridisciplinaire organisé par le CEE en 2008 sur ce thème : « un système de travail bio-compatible, adapté aux propriétés fonctionnelles de l'organisme humain et à leur évolution au fil de l'existence ; ergo-compatible, donc propice à l'élaboration de stratégies de travail efficaces ; et socio-compatible, donc favorable à l'épanouissement dans les sphères familiale et sociale, à la maîtrise d'un projet de vie » (Gollac et col., 2008).

La notion de « soutenabilité » (cf. encadré 1 pour la définition) sera abordée sous trois angles, qui renvoient tous aux conditions de travail et à leurs relations avec l'âge : d'une part, quelles sont les conditions de travail qui semblent « sélectives sur l'âge », ce qui laisse penser qu'elles créent davantage de difficultés pour les seniors ? D'autre part, dans quelle mesure ces conditions, quand les seniors y sont confrontés, constituent-elles un facteur de fragilisation de leur santé ? Enfin, en quoi interviennent-elles dans leurs projets en termes de poursuite ou de cessation de l'activité professionnelle ? Ces trois questions ont été examinées à partir des données de l'enquête européenne sur les conditions de travail, menée, pour son édition 2010, dans les vingt-sept pays de l'Union européenne (UE) (voir encadré 2). Le présent

Encadré 2

L'ENQUÊTE EUROPÉENNE SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Cette enquête quinquennale de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Parent-Thirion et col., 2012) a été coordonnée, pour son édition 2010, par l'Institut Gallup. Elle a été menée entre janvier et juin dans les vingt-sept États membres de l'UE, ainsi que dans quelques autres pays européens non intégrés ici à l'analyse.

La population cible se compose des résidents âgés de 15 ans ou plus (16 ans ou plus en Espagne, au Royaume-Uni et en Norvège) qui avaient un emploi. L'échantillonnage est aléatoire et stratifié selon plusieurs critères : pays, région, degré d'urbanisation... Dans chaque ménage, la personne choisie pour l'entretien est celle qui travaille et dont la date d'anniversaire est la plus proche.

La taille cible de l'échantillon était de 1 000 individus dans la plupart des pays. Ont fait exception à cette règle la Slovénie (1 400), l'Italie, la Pologne et le Royaume-Uni (1 500), l'Allemagne et la Turquie (2 000), la France (3 000) et la Belgique (4 000), certains de ces pays ayant financé la prise en compte de leurs échantillons nationaux plus importants. Les résultats sont produits après pondération, eu égard notamment aux effectifs réels des salariés dans chaque pays.

Les entretiens, d'environ trois quarts d'heure en moyenne, ont été menés en face à face, au domicile des personnes interrogées (c'est-à-dire en dehors du lieu de travail), dans la ou les langues(s) nationale(s) du pays concerné.

Le texte reprend quelques résultats principaux du rapport d'étude issu de cette analyse (Vendramin et col., 2012).

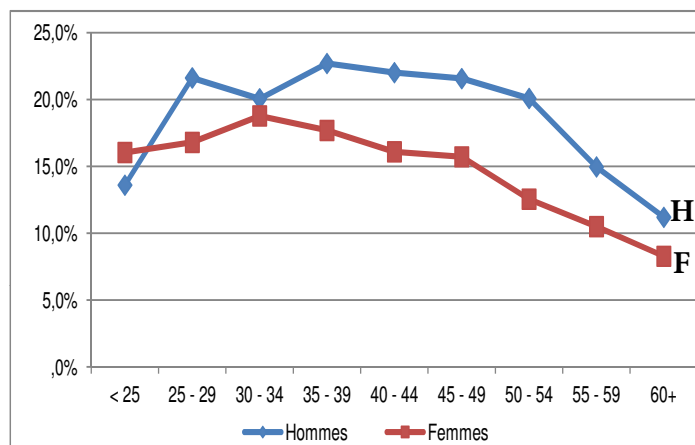
● Des contraintes temporelles un peu moins marquées après 55 ans

En examinant la variation avec l'âge des principales contraintes de travail, on pourrait d'abord s'attendre à repérer une certaine « mise à l'abri » des salariés âgés vis-à-vis des sollicitations physiques, mais les résultats n'indiquent guère de tendance affirmée dans ce domaine. On constate certes une décroissance progressive du port de charges lourdes chez les hommes. Cependant, ce n'est pas le cas pour les femmes et, dans d'autres domaines comme le bruit ou les postures fatigantes, une variation de ce type n'est perceptible qu'après 55 ou 60 ans. La pénibilité physique n'épargne donc pas les seniors : il faudrait pour cela qu'elle diminue globalement assez pour compenser le déplacement de la structure démographique. Or, cette diminution globale n'est pas en cours actuellement en Europe (Parent-Thirion et col., 2012).

Si « mise à l'abri » il y a, on peut plutôt la trouver du côté des cadres temporels du travail¹. Ainsi, pour les hommes comme pour les femmes, la probabilité d'avoir « des cadences de travail élevées » au moins la moitié du temps, recule de quinze points entre la tranche d'âge 50-54 ans et celle des plus de 60 ans. Les difficultés spécifiques des âgés face à la pression temporelle dans leur activité sont bien établies par ailleurs (Mardon, Volkoff, 2008) et se reflètent ici dans une distribution inégale de cette « pression » selon l'âge.

Il en va de même pour les contraintes d'horaires : outre le fait que le travail à temps partiel (*i.e.* moins de 35 heures) est un peu plus fréquent après 50 ans qu'aux âges moyens, on constate par ailleurs que le travail de nuit recule de plusieurs points à partir de 55 ans (pour les deux sexes). En ce qui concerne les horaires alternants (travail posté), ils diminuent après 60 ans pour les hommes, mais dès 50 ans pour les femmes. La tendance la plus marquée, toutefois, est celle que font apparaître les réponses à la question : « En général, vos horaires de travail s'accordent-ils (...) avec vos engagements sociaux et familiaux en dehors de votre travail ? » Les réponses « pas très bien » ou « pas bien du tout » sont nettement moins fréquentes

Horaires ne s'accordant pas bien avec les engagements sociaux et familiaux, par âge et sexe



Source : enquête européenne sur les conditions de travail, 2010.

¹ Nous le montrerons ici par les résultats de quelques tris croisés, mais ce constat a été par ailleurs bien mis en évidence par une analyse des correspondances multiples et des modèles de régression multivariés prenant en compte, pour neutraliser les effets de structure, la catégorie sociale, le temps plein ou partiel, le secteur privé ou public.

chez les seniors que dans les autres tranches d'âge, la tendance s'amorçant plus tôt chez les femmes que chez les hommes (cf. graphique). On peut difficilement départager ici ce qui serait dû à une adaptation des horaires eux-mêmes ou à des variations dans les « engagements » hors travail, par exemple la prise en charge des enfants. Cette évolution souligne en tout cas l'importance d'examiner la question de l'emploi des seniors en intégrant l'ensemble de leurs arbitrages professionnels et personnels.

● La santé des seniors, en lien avec les aspects pénibles ou insatisfaisants du travail

De façon générale, tous les problèmes de santé ont une prévalence qui croît avec l'âge chez les salariés européens. Quand on demande aux enquêtés de qualifier leur « état de santé général », les réponses « mauvais » ou « très mauvais » doublent pratiquement entre les tranches d'âge 40-44 ans (20 %) et 55-59 ans (37 %). Il en va de même pour chaque problème de santé pris séparément : en comparant ces mêmes tranches d'âge, les maux de dos augmentent de huit points pour l'un et l'autre sexe, les troubles du sommeil progressent de quatre points pour les hommes et de onze points pour les femmes, etc.

Pour ce qui relève de notre approche de la « soutenabilité », l'important est de repérer les liens entre les troubles de santé et les conditions de travail. Notons que c'est une lecture très partielle du lien, puisque ces deux domaines sont examinés ici à une même date, celle de l'enquête, alors qu'une grande part des

effets du travail sur la santé sont différés et, qu'à l'inverse, une dégradation de la santé peut amener à s'éloigner d'une exposition professionnelle (Volkoff, Molinié, 2011).

Même repérées à date unique, les relations entre conditions de travail et santé des salariés seniors sont fortes², et pratiquement tous les aspects pénibles ou insatisfaisants de la vie de travail peuvent jouer leur rôle. Ce rôle demeure apparent quand on contrôle l'appartenance à une catégorie socioprofessionnelle (CSP). Dans une analyse multivariée intégrant cette dernière variable, la « mauvaise santé » des 50-59 ans, évaluée par eux-mêmes comme indiqué ci-avant, apparaît associée entre autres aux postures pénibles (avec une cote relative³ de 1,7 chez les hommes, de 2,1 chez les femmes), au manque d'entraide avec les collègues (respectivement 1,4 et 1,1), au manque de perspective de carrière (resp. 1,4 et 1,3). Et l'on retrouve ici également le rôle du mauvais ajustement des horaires à la vie hors travail (resp. 1,6 et 2,2)⁴.

● Tenir jusqu'à 60 ans, dans quel travail ?

La question de l'enquête européenne qui semble traiter le plus directement de la « soutenabilité » est la suivante : « Pensez-vous que vous pourrez faire le même travail qu'actuellement lorsque vous aurez 60 ans ? » Cette question revêt une signification particulière au tournant de la cinquantaine, une période où s'évaluent à la fois de nouvelles possibilités de mobilité professionnelle et des hypothèses de cessation d'activité plus ou moins précoce ; les

Pensent qu'ils ne pourront pas faire le même travail à 60 ans (salariés de 50-59 ans)

	HOMMES			FEMMES		
	Cotes relatives	IC 95 %		Cotes relatives	IC 95 %	
55-59 ans (vs 50-54 ans)	0,73	0,62	0,85	0,59	0,49	0,70
Techniciens (vs managers et professions sup.)	1,16	0,87	1,55	0,76	0,58	0,99
Cols blancs, moyennement qualifiés (vs managers et professions sup.)	1,08	0,81	1,43	0,80	0,63	1,01
Cols bleus, moyennement qualifiés (vs managers et professions sup.)	1,46	1,12	1,89	1,72	1,14	2,60
Salariés peu qualifiés (vs managers et professions sup.)	1,29	0,99	1,68	1,57	1,19	2,05
Horaires alternants ou nocturnes (>=5 nuits par mois) (vs non)	1,26	1,05	1,52	1,11	0,89	1,39
Horaires mal adaptés (vs bien)	1,56	1,27	1,90	2,12	1,64	2,74
Postures pénibles ou fatigantes au moins ½ du temps (vs moins ou pas)	2,27	1,90	2,72	1,85	1,54	2,23
Délais serrés au moins ½ du temps (vs moins ou pas)	1,53	1,26	1,86	1,50	1,21	1,85
Soutien social faible (vs fort)	0,88	0,75	1,04	1,14	0,96	1,36
Latitude faible (vs forte)	1,39	1,17	1,64	0,90	0,74	1,09
Insécurité d'emploi (vs sécurité)	1,37	1,16	1,63	1,36	1,13	1,64
Pas de perspectives de carrière (vs oui)	1,60	1,25	2,03	1,28	0,96	1,70

Source : enquête européenne sur les conditions de travail, 2010.

Note de lecture : Avoir 55-59 ans diminue (par rapport aux 50-54 ans, pris comme modalité de référence) la probabilité de penser ne pas pouvoir faire le même travail jusqu'à 60 ans. La cote relative correspondante est estimée à 0,73 ; elle a 95 % de chances d'être comprise entre 0,62 et 0,85.

² Intervient aussi, dans ce résultat, une corrélation bien connue entre conditions de travail actuelles et passées, ce que les données utilisées ici ne permettent pas d'évaluer.

³ « Cote relative » est une des traductions usuelles du terme anglais « Odds ratio ». Sa valeur diffère peu d'un rapport entre probabilités, si celles-ci sont peu élevées. Plus la cote est supérieure à 1, plus elle témoigne d'une probabilité renforcée. Celle-ci est au contraire atténuée si la cote est inférieure à 1.

⁴ Les cotes relatives indiquées sont significatives au seuil de 5%.

conditions de travail, les perspectives d'évolution professionnelle (ou leur absence) jouent un rôle essentiel de ce point de vue. Ce rôle, repéré dans des recherches antérieures (Molinié, 2005 ; Gaillard, Desmette, 2010), est bien mis en évidence aussi dans l'enquête exploitée.

Le tableau rassemble les principaux résultats d'une analyse multivariée (modèle logistique), présentés sous forme de cotes relatives avec leurs intervalles de confiance (IC) à 95 %. Cette analyse a porté sur l'ensemble des salariés européens de 50-59 ans et fait dépendre la réponse négative à la question posée (le sentiment de ne pas pouvoir tenir jusqu'à 60 ans dans ce travail) de l'âge circonscrit à deux tranches quinquennales, de la catégorie socioprofessionnelle (CSP) répartie en quatre postes et de huit caractéristiques de la situation de travail⁵.

On note d'abord que les salariés de 55-59 ans fournissent moins souvent cette réponse négative que leurs cadets de 50-54 ans. Ce n'est pas étonnant puisque la limite des 60 ans est pour eux plus proche, donc peut-être perçue comme moins difficile à atteindre. En outre, ceux d'entre eux qui auraient pu fournir un pronostic pessimiste ont peut-être été réaffectés après 55 ans sur un poste moins difficile, voire ont cessé leur vie professionnelle. Le rôle de la catégorie sociale est manifeste aussi : la probabilité de se juger incapable de tenir jusqu'à 60 ans dans son travail est plus faible vers le haut de la hiérarchie.

Mais là encore, plusieurs composantes de la vie de travail jouent un rôle, indépendamment de la CSP d'appartenance. Chez les hommes, la cote relative la plus élevée est atteinte par l'item « postures fatigantes ou pénibles » (2,3). Chez les femmes, c'est le mauvais ajustement des horaires avec la vie familiale et sociale (2,1). On constate toutefois, dans le tableau, que plusieurs autres composantes – plus ou moins les mêmes que celles évoquées ci-dessus à propos de l'état de santé – influencent l'appréciation sur la capacité à durer dans son travail.

● Agir pour la « soutenabilité » ?

Les caractéristiques du travail, sur lesquelles insistent les analyses précédentes, trouvent bien leur place dans la définition de la « soutenabilité » proposée dans l'encadré 1 : la bio-compatibilité est mise en cause par les fortes sollicitations posturales, l'ergo-compatibilité par l'accentuation de la pression temporelle, la socio-compatibilité par un manque de perspectives professionnelles ou un désajustement entre les horaires et la vie hors travail. Englober ces dimensions dans une définition commune n'implique pas,

cependant, qu'elles renvoient aux mêmes formes d'action, dans l'entreprise ou dans les politiques publiques.

Au niveau européen, cette diversité se double de fortes spécificités nationales (Vendramin et col., *op. cit.*). Selon l'enquête, les écarts entre âges en matière de conditions de travail sont, en ordre de grandeur, bien moindres que les différences entre pays, ceux-ci s'alignant schématiquement le long d'un axe nord-ouest/sud-est à l'échelle du continent, avec des indicateurs de « soutenabilité » plutôt favorables au Danemark, en Suède ou aux Pays-Bas, plutôt défavorables en Bulgarie ou en Roumanie – la France occupant une position moyenne. De façon très générale toujours, ces disparités recouvrent bien, dans l'enquête, celles qui concernent le sentiment de « ne pas pouvoir tenir » jusqu'à 60 ans, ainsi que les différences réellement constatées entre pays d'Europe en matière d'emploi des 55-64 ans. Les objectifs en matière de durée de vie professionnelle et de maintien en emploi, rappelés au début de ce texte, renvoient donc très clairement à l'aménagement des horaires et des carrières, à la réduction des exigences physiques, au desserrement des contraintes de rythme et, plus généralement, à la mise en œuvre de politiques visant à améliorer la qualité de vie au travail.

RÉFÉRENCES

Docherty P., Kira M., Shani A.B., 2008, *Creating Sustainable Work Systems. Emerging Perspectives and Practice*, London, Routledge.

Gaillard M., Desmette D., 2010, "(In)validating Stereotypes about Older Workers Influences their Intentions to Retire Early and to Learn and Develop", *Basic and Applied Social Psychology*, 32.

Gollac M., Guyot S., Volkoff S., 2008, « À propos du "travail soutenable". Les apports du séminaire interdisciplinaire "Emploi soutenable, carrières individuelles et protection sociale" », CEE, *Rapport de recherche*, n°48.

Mardon C., Volkoff S., 2008, « Les salariés âgés face au travail "sous pression" », *Connaissance de l'emploi*, n° 52, Centre d'études de l'emploi, mars.


Molinié A-F., 2005, « Se sentir capable de rester dans son emploi jusqu'à la retraite ? », *Pistes*, 7 (1).

Parent-Thirion A. et coll., 2012, *Fifth European Working Conditions Survey*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Vendramin P. et coll., 2012, *Sustainable Work and the Ageing Workforce*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Volkoff S., Molinié A-F., 2011, « L'écheveau des liens santé travail, et le fil de l'âge », in Degenne A., Marry C., Moulin S. (dir.), *Les catégories sociales et leurs frontières*, Laval (Québec), PUL-Les Presses de l'Université Laval, coll. « Société et Population ».

⁵ Ces huit variables ont été sélectionnées au vu des résultats de l'analyse des correspondances multiples évoquée en note 1.

Les actualités du Centre d'études de l'emploi (dernières publications, colloques et séminaires) sont en ligne sur le site : www.cee-recherche.fr
Elles sont également disponibles via la lettre électronique flash.cee, ainsi que sur le compte Twitter  [@CeeEtudesEmploi](https://twitter.com/CeeEtudesEmploi).

Centre d'études de l'emploi

29, promenade Michel Simon - 93166 Noisy-le-Grand Cedex

Téléphone : 01 45 92 68 00 - Mèl : cee@cee-recherche.fr - site : www.cee-recherche.fr

Directeur de publication : Jean-Louis Dayan - Conseillère scientifique : Carole Tuchsirer - Rédactrice en chef : Marie-Madeleine Vennat

Conception technique et visuelle : Horizon - Imprimerie : Horizon C.P.A.P. : 0911 B 07994 - Dépôt légal : 1311-084 - Novembre 2013 - ISSN : 1767-3356

« Comment promouvoir le vieillissement actif en Europe », Commission européenne, Comité des régions et AGE Platform Europe, septembre 2011 (extraits)

1A. Que peuvent faire les acteurs locaux et régionaux pour promouvoir le vieillissement actif dans l'emploi ?

Le contexte

L'un des plus grands défis liés au changement démographique est celui du marché du travail. La diminution de la population en âge de travailler (d'environ 50 millions de personnes entre 2010 et 2060¹) risque d'affaiblir la croissance économique, sauf si elle est compensée par une augmentation de la participation et des taux d'emploi dans tous les segments de la main-d'œuvre, et par une hausse de la croissance de la productivité. Ces risques sont exacerbés par d'autres tendances telles que l'évolution technologique rapide, la mondialisation et la crise financière, qui sont autant de moteurs de la restructuration économique. La mobilisation du potentiel des travailleurs âgés est un élément clé de la solution au problème de diminution de la main-d'œuvre. L'amélioration des opportunités d'emploi pour les personnes âgées comporte non seulement des avantages financiers grâce à l'augmentation des revenus et des futurs droits à la pension, mais aussi d'autres avantages, moins quantifiables, comme l'amélioration du bien-être et de l'estime de soi.

La promotion du vieillissement actif dans l'emploi requiert, en particulier, un assouplissement des conditions de travail et leur adaptation à l'état de santé et aux besoins des travailleurs âgés, un meilleur accès à la formation et à l'apprentissage tout au long de la vie et une réforme des systèmes d'avantages fiscaux afin de rendre plus attrayant le prolongement de la vie active.

Les taux d'emploi des travailleurs âgés varient fortement d'une région à l'autre. Ainsi, la Scandinavie affiche le taux le plus élevé, 80,2 %, tandis que le taux le plus faible, 14,3 %, est observé en Europe orientale.²

¹ Projections démographiques d'EUROSTAT (EUROPOP2008), Konstantinos Giannakouris
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KSSF-10-001/EN/KS-SF-10-001-EN.PDF

² Commission européenne, DG Emploi, affaires sociales et égalité des chances (2010), « Employment in Europe 2010 » : <http://ec.europa.eu/social/>

1A.i. Aider les travailleurs âgés à actualiser leurs compétences

Les acteurs locaux et régionaux peuvent renforcer l'aptitude à l'emploi des travailleurs âgés par le biais d'initiatives d'éducation et de formation visant à actualiser leurs compétences et à les aider à adapter leurs connaissances et compétences à l'évolution rapide des besoins du marché du travail. La promotion et la facilitation de l'entrepreneuriat chez les personnes âgées est un autre moyen de promouvoir le vieillissement actif dans l'emploi.

Les programmes européens d'éducation et de coopération transnationale peuvent ici se révéler très utiles.

Exemples de projets

Pedagogy assisting workforce transitions (PAWT) – Extending Working Life (instrument de financement : Grundtvig)

Le projet PAWT s'emploie à l'élaboration d'un cadre global pour répondre aux besoins en compétences des travailleurs âgés ou des travailleurs âgés potentiels. Il est destiné à soutenir les tuteurs participant à l'éducation des adultes, à promouvoir la recherche et les compétences en matière de nouvelles technologies chez les personnes âgées et à élaborer un modèle de développement d'entreprise pour les personnes âgées qui souhaitent exercer une activité indépendante. Les partenaires espèrent, grâce à ce projet, faire changer les attitudes vis-à-vis de la formation des personnes âgées et contribuer au maintien de leur aptitude à l'emploi.
<http://pawt.pikes.fi/>

PEOPLE - Pan European Older People's Learning and Employment network (instrument de financement : Leonardo da Vinci)

Le réseau PEOPLE est un réseau d'organisations européennes chargé de l'élaboration de bonnes pratiques en matière de promotion de l'emploi des travailleurs âgés et de lutte contre la discrimination sur base de l'âge. Son rôle consiste à élaborer, présenter, examiner et diffuser des exemples de bonnes pratiques en rapport avec la recherche, la promotion et le développement de la diversité de l'âge (ainsi que ses avantages) dans l'éducation et l'emploi. Les partenaires créeront notamment des programmes de formation professionnelle, d'éducation et de formation à destination des personnes âgées et ils adresseront aux employeurs des encouragements et des conseils sur la façon de recruter et de retenir les travailleurs âgés. www.europeanpeoplenetwork.eu

Senior Enterprise (instrument de financement : programme Interreg IVB - Atlantique)

Ce projet a été spécialement conçu pour encourager les personnes de plus de 50 ans à s'impliquer davantage dans les entreprises, par exemple en créant une entreprise, seul ou en collaboration avec des tiers, en rachetant une entreprise ou en investissant dans une entreprise, en conseillant un chef d'entreprise ou en soutenant l'innovation dans une entreprise appartenant à un tiers. L'objectif du projet est de sensibiliser aux différentes façons dont les plus de 50 ans peuvent participer aux entreprises et aux nombreux avantages qui peuvent en découler. www.seniorentreprise.ie

1A.ii. Créer des services innovants pour faciliter l'emploi des travailleurs âgés

Les acteurs locaux et régionaux peuvent jouer un rôle clé dans la création de services innovants pour aider les travailleurs âgés à trouver ou à conserver un emploi, notamment en suscitant des attitudes plus positives à l'égard des travailleurs âgés. Les services en ligne proposant aux employeurs et aux salariés une aide, des conseils et des possibilités de collaboration en réseau sur les moyens de répondre aux besoins d'une main-d'œuvre vieillissante connaissent un succès grandissant. Les fonds structurels et les fonds de recherche européens soutiennent ces efforts.

Exemples de projets

FIFTI – pour une nouvelle dynamique professionnelle après 45 ans (instrument de financement : FSE)

FIFTI est un système en ligne en français qui propose différents outils pour optimiser la carrière professionnelle au-delà de 45 ans. Il fournit aux employeurs et aux salariés de plus de 45 ans des informations spécifiques, des conseils et un soutien dans de nombreux domaines : compétences ; formation ; bien-être ; préparation de la retraite ; motivation ; risques sur le lieu de travail ; et dialogue entre employeurs et salariés. L'objectif de ce projet est d'aider les employeurs et salariés à anticiper le vieillissement sur le lieu de travail, en apaisant les craintes et en luttant contre les préjugés négatifs et en ouvrant la voie à de nouvelles solutions et approches de l'emploi des travailleurs âgés. www.fifti-opcalia.com

AWARE : Ageing Workforce towards an Active Retirement (instrument de financement : programme conjoint AAL)

Le projet AWARE travaille à la création d'un réseau à destination des travailleurs âgés et des retraités, qui sera hébergé sur une plateforme télématique. Aux services de réseau social (chat, blog, etc.) s'ajouteront des services spécifiques axés sur les besoins des travailleurs âgés et des retraités actifs. Le but est de répondre aux besoins structurels de la main-d'œuvre vieillissante, notamment au travers de modules sur les aménagements du lieu de travail, le partage des connaissances et de l'expertise (par exemple, par des contrats de télétravail à court terme pour les personnes âgées ou retraitées), et sur l'apprentissage des TIC par les travailleurs âgés. <http://aware.ibv.org>

ePAL - Extending Professional Active Life (instrument de financement : PC7)

Le projet ePAL a pour mission d'élaborer une feuille de route stratégique pour la recherche et le développement technique (RDT) de solutions innovantes permettant de prolonger la vie active et de faciliter la transition entre la vie active et la retraite. Les partenaires étudient les moyens de mettre en place un cadre de soutien aux professionnels âgés qui leur permette d'utiliser leurs talents et leur expertise pour améliorer leur qualité de vie et contribuer à l'économie européenne. Ils ont mis en évidence la nécessité de changer les attitudes à l'égard des travailleurs âgés. Le but d'ePAL est d'ériger l'Europe en exemple de promotion du vieillissement actif dans le monde. www.epal.eu.co

1A.iii. Échanges d'idées et de bonnes pratiques sur le vieillissement actif dans l'emploi

Les instruments de financement européens permettent aux acteurs locaux et régionaux d'échanger entre eux des idées, des innovations et des expériences sur les différentes politiques et pratiques. Ces échanges peuvent contribuer au renforcement de la mise en œuvre d'idées efficaces pour promouvoir le vieillissement actif dans l'emploi et encourager de nouvelles formes d'apprentissage aux niveaux local et régional.

Exemples de projets

ESF6 CIA – Facilitating the extension of working lives through valuing older workers (instrument de financement : Interreg IVC)

Ce projet de coopération interrégionale a observé que de nombreuses bonnes pratiques en matière de gestion de la main-d'œuvre vieillissante avaient été élaborées dans le cadre de projets pilotes financés par le Fonds social européen. L'étape suivante consistait à exploiter ces bonnes pratiques et à les appliquer dans d'autres régions. Ce projet de coopération tente donc de répondre à ce besoin en développant leur utilisation et leur mise en œuvre par le biais de plans d'action dans onze régions partenaires, réparties dans huit pays de l'UE. www.esf6cia.eu

Réseau ESF-AGE (cofinancé par le FSE)

Le réseau ESF-AGE est constitué d'autorités publiques de 14 États membres et régions de l'UE. Le réseau espère, en unissant ses forces et ses connaissances, pouvoir identifier, valider et diffuser des stratégies de haut niveau pour une gestion efficace de la main-d'œuvre vieillissante en Europe. <http://esfage.eu>

« Best agers » - Older Citizens in Modern Society : Economics, Education, Creativity (instrument de financement : Interreg IVB (Mer baltique))

L'objectif de ce projet est d'exploiter le potentiel des travailleurs de plus de 55 ans (les « best agers ») pour contribuer à l'innovation, au développement des compétences et aux entreprises. Il veut montrer comment inciter les « best agers » à continuer de travailler plutôt que de partir à la retraite anticipativement, à améliorer leurs compétences et à concrétiser leurs propres idées d'entreprise. Il vise également à créer un environnement innovant transgénérationnel, au sein duquel les « best agers » travaillent avec différents groupes d'âge afin de mettre en commun leurs expériences et de trouver de nouvelles idées. Le projet réunit 19 partenaires de huit pays différents. www.best-agers-project.eu

ActiveAge - Solutions for an ageing society (instrument de financement : URBACT II)

Sous le thème « Ageing and Economy », ce réseau thématique de neuf villes appréhende la question de l'emploi des travailleurs âgés sous l'angle de l'offre et de la demande, en se penchant notamment sur le maintien et la qualité du travail, l'aptitude à l'emploi, l'adaptabilité et la réinsertion, et la création d'entreprises. Les villes partenaires ont échangé des idées et des expériences sur ces différents sujets, parmi lesquelles une stratégie en vue de la rétention des travailleurs âgés à Rome et une autre sur la prévention des départs anticipés à la retraite pour raisons médicales à Maribor (Slovénie). www.activeage.org

La France doit aller plus loin pour promouvoir un emploi de qualité aux seniors, rapport de l'OCDE sur le vieillissement et les politiques de l'emploi en France, OCDE.org, 30.01.2014 (extraits)

Mieux travailler avec l'âge en France souligne que la transition de l'emploi à la retraite est particulièrement précoce et problématique pour de nombreux seniors. Entre 2008 et 2011, seuls 55 % des seniors sont passés directement de l'emploi à la retraite. Les autres ont connu à la fin de leur carrière des périodes de non-emploi, souvent de longue durée.

Par conséquent, la France est classée presque au dernier rang des pays de l'OCDE pour l'âge effectif de départ à la retraite. En 2012, il est estimé à 59.7 ans pour les hommes et à 60.0 ans pour les femmes, contre respectivement 64.2 ans et 63.3 ans dans la zone OCDE.

Même si l'emploi des seniors a légèrement progressé en France, comme dans presque tous les pays de l'OCDE durant la crise, le taux d'emploi des seniors (55-64 ans) reste en dessous des moyennes internationales : en 2012, 44.5 % des seniors étaient en emploi, contre 48 % en moyenne européenne et 54 % en moyenne de l'OCDE.

C'est après l'âge de 60 ans que la France s'éloigne des pays de l'OCDE alors que, signe encourageant, l'emploi des jeunes seniors a nettement progressé : avec 67 % en 2012, le taux d'emploi des 55-59 ans a, en effet, atteint un niveau plus élevé que les moyennes internationales (63 % en moyenne européenne et 66 % en moyenne de l'OCDE).

[...]

Le Directeur de l'emploi, du travail et des affaires sociales de l'OCDE, Stefano Scarpetta, estime que : « Le gouvernement et les partenaires sociaux doivent aujourd'hui définir des objectifs plus ambitieux pour permettre à un nombre croissant de seniors de retrouver ou de garder un emploi de qualité avant d'avoir accès à une retraite à taux plein ».

Parmi les recommandations préconisées dans le rapport, l'OCDE conseille à la France de :

- Lutter contre la discrimination liée à l'âge : combattre les représentations négatives des seniors dans le monde du travail qui constituent une entrave majeure à l'allongement de la vie active et qui incitent les employeurs à peu recruter après l'âge de 55 ans.
- Rendre la rupture conventionnelle moins attractive en fin de carrière pour les salariés et les entreprises : ce mode de rupture est particulièrement financièrement attractif pour les seniors les mieux rémunérés et leurs employeurs mais semble peu s'accompagner d'un retour à l'emploi.
- Renforcer les actions de Pôle emploi en faveur du retour à l'emploi des seniors : déterminer précocement le meilleur accompagnement des seniors à partir d'un profilage solide et privilégier les mesures les plus efficaces comme une aide intensive à la recherche d'emploi et un emploi aidé dans le secteur marchand.
- Inscrire les besoins des seniors dans la réforme de la formation professionnelle : promouvoir la mise à jour des compétences et la montée en qualification des seniors pour leur permettre une mobilité professionnelle en fin de carrière.
- Privilégier la reconversion professionnelle et l'accès à un temps partiel sans perdre en salaire pour les salariés qui auront un compte personnel de prévention de la pénibilité : l'option de départ anticipé ne devrait être préconisée que pour les salariés proches de la retraite les premières années de la mise en place du compte pénibilité.

Mettre en place des marchés du travail plus résilients et inclusifs : déclaration des ministres de l'emploi et du travail, OCDE.org, Paris, 15 janvier 2016 (extraits)

[...]

ANNEXE 1 : RECOMMANDATION DU CONSEIL DE L'OCDE SUR LE VIEILLISSEMENT ET LES POLITIQUES DE L'EMPLOI

LE CONSEIL,

VU l'article 5 b) de la Convention relative à l'Organisation de coopération et de développement économiques du 14 décembre 1960 ;

VU la Recommandation du Conseil sur une politique globale de l'emploi et de la main-d'œuvre [C(76)37] ;

VU la Recommandation du Conseil sur l'égalité entre hommes et femmes en matière d'éducation, d'emploi et d'entrepreneuriat [C/MIN(2013)5/FINAL] ;

SE FÉLICITANT des rapports produits par l'OCDE sur la « Société active » depuis les années 80 et de l'examen international en profondeur réalisé par l'OCDE sur le vieillissement et les politiques de l'emploi depuis 2003 ;

CONSIDÉRANT que des mesures importantes ont déjà été prises par les pouvoirs publics, les employeurs, les syndicats et les organisations non gouvernementales en vue d'élaborer des politiques et des projets de réforme dans les trois grands domaines suivants : *i*) renforcer les incitations à continuer de travailler, *ii*) s'attaquer aux obstacles à l'emploi du côté des employeurs, et *iii*) améliorer l'employabilité des travailleurs ;

RECONNAISSANT que d'importants progrès doivent encore être accomplis pour atteindre l'objectif d'une action publique intégrée et globale visant à allonger et améliorer la vie active et à développer les perspectives d'emploi des personnes âgées ;

RECONNAISSANT que les pouvoirs publics, les employeurs, les syndicats et les organisations non gouvernementales doivent encore prendre des mesures fortes et efficaces pour éliminer les obstacles à des vies actives plus longues et de meilleure qualité dans les secteurs public comme privé et suivre les progrès collectifs accomplis vers cet objectif, y compris en soutenant les pays en voie de développement et émergents dans leurs efforts ;

Sur proposition du Comité de l'emploi, du travail et des affaires sociales :

I. RECOMMANDE que les membres et non-membres ayant adhéré à la présente Recommandation (ci-après les « Adhérents ») renforcent les incitations offertes aux travailleurs pour allonger leurs carrières et continuer de travailler à un âge avancé. Pour ce faire, les Adhérents devraient, le cas échéant :

a) renforcer les incitations à continuer de travailler à un âge avancé

i) en veillant à ce que le système de retraite encourage et récompense les départs à la retraite plus tardifs en proportion de l'allongement de l'espérance de vie tout en garantissant le caractère raisonnable et la soutenabilité du montant des pensions ; et

ii) en encourageant des carrières plus longues et satisfaisantes grâce à une souplesse accrue lors du passage de la vie active à la retraite, y compris en promouvant la retraite progressive, en améliorant l'équilibre entre travail et soins prodigués à des proches, et en permettant le cumul d'une pension de retraite avec un revenu d'activité ;

b) restreindre le recours aux dispositifs de préretraite financés sur fonds publics qui encouragent les travailleurs à quitter la vie active alors qu'ils sont encore en bonne santé et aptes à travailler ;

c) **garantir l'accès aux prestations sociales, telles que les allocations de chômage ou les pensions d'invalidité, pour tous les travailleurs, indépendamment de leur âge et de leur statut**, et veiller à ce que ces prestations soient utilisées pour leur objectif initial et non pour inciter les personnes encore aptes à travailler à partir en préretraite.

II. RECOMMANDE que les Adhérents encouragent les employeurs à garder et à embaucher les travailleurs âgés. Pour ce faire, les Adhérents devraient, le cas échéant :

a) **lutter contre les discriminations dans l'emploi fondées sur l'âge** en prenant des mesures, telles qu'une réglementation empêchant la discrimination liée à l'âge et des campagnes de sensibilisation, pour éliminer la discrimination dans le processus de recrutement, de promotion et de formation, ainsi que dans le maintien dans l'emploi, en collaboration et en concertation avec les représentants des employeurs et des travailleurs ;

b) **adopter une approche équilibrée de la protection de l'emploi** en garantissant que l'âge ne soit pas un critère de détermination du niveau de protection de l'emploi, tout en promouvant un meilleur accès des travailleurs âgés à des emplois de qualité ;

c) **veiller à décourager ou restreindre davantage le départ à la retraite imposé** par les employeurs, en étroite concertation et collaboration avec les représentants des employeurs et des travailleurs, tout en respectant dans un nombre limité de cas le fait que de telles pratiques peuvent être nécessaires ;

d) **encourager les représentants des employeurs et des travailleurs à identifier des mécanismes pour faciliter la rétention et le recrutement de tous les travailleurs âgés**, même ceux en situations de vulnérabilité, notamment en modifiant leurs pratiques en matière de rémunération de manière à refléter la productivité et les compétences, et non l'âge ;

e) **encourager les employeurs à adopter de bonnes pratiques pour gérer un personnel présentant une certaine diversité d'âges** au moyen de projets publics et privés offrant des lignes directrices sur des questions comme la promotion du partage des connaissances et de l'expérience entre les différentes classes d'âge et l'adaptation des responsabilités professionnelles et de l'aménagement du temps de travail à l'évolution des aptitudes des travailleurs et de leurs responsabilités familiales au cours de leur cycle de vie, ainsi que pour tenir compte de l'amélioration des aptitudes des travailleurs âgés sur le plan de l'éducation, de la santé et de la forme physique.

III. RECOMMANDE que les Adhérents renforcent l'employabilité des travailleurs tout au long de leurs vies actives afin d'améliorer leurs perspectives d'emploi quand ils sont âgés. Pour ce faire, les Adhérents devraient, le cas échéant :

a) **renforcer la participation des travailleurs à la formation tout au long de leurs vies actives** en leur fournissant des services de conseil et en veillant à ce que la formation soit adaptée à l'expérience et aux besoins d'apprentissage des travailleurs à des âges différents, notamment en améliorant l'accès à la formation professionnelle de ceux qui sont dans des formes d'emploi non standard, en incitant à investir davantage dans le développement des compétences en milieu de carrière et en renforçant l'attrait de la formation et ses bénéfices potentiels pour les travailleurs âgés grâce à des méthodes pédagogiques et à un contenu adaptés à leurs besoins ;

b) **offrir aux demandeurs d'emploi une aide efficace de retour à l'emploi** quel que soit leur âge mais en ciblant les groupes les plus exposés au chômage de longue durée tout en veillant à ce que les demandeurs d'emploi âgés aient les mêmes obligations que les plus jeunes en termes de recherche active d'emploi pour pouvoir bénéficier d'allocations de chômage, mais aussi les mêmes droits en termes d'accès à des services ciblés de retour à l'emploi ;

c) **améliorer les conditions de travail par une stratégie globale visant à accroître la qualité des emplois pour les travailleurs de tout âge**, en renforçant la sécurité au travail et la santé physique et mentale, en réduisant l'incidence du travail dangereux et pénible, en équilibrant les responsabilités professionnelles et familiales, et en facilitant la mobilité professionnelle en fonction de l'évolution de l'expérience et des aptitudes des travailleurs.

[...]

« Le contrat de génération : les raisons d'un échec », Cour des comptes, rapport public annuel, 2016 (extraits)

[...]

C - Les adaptations possibles

Au vu des éléments d'analyse recueillis auprès des administrations, des partenaires sociaux, mais aussi directement auprès des entreprises ayant eu recours au contrat de génération, trois grandes raisons expliquent l'insuccès du dispositif.

La première raison tient au choix qui a été fait de construire le contrat de génération, non comme un instrument simple à la disposition directe des entreprises, mais, pour celles qui comptent plus de 50 salariés, comme un dispositif dépendant d'une négociation préalable et obligatoire sous peine de pénalité, ce qui a été perçu par de nombreuses entreprises comme une contrainte et non comme une opportunité. En outre, l'extension progressive des négociations obligatoires à des thèmes tels que l'emploi durable des jeunes et des seniors, la transmission des compétences, l'égalité professionnelle, la mixité de l'emploi ou l'égalité d'accès à l'emploi dans le cadre de la lutte contre les discriminations à l'embauche n'a pas facilité la lisibilité du dispositif. Cette complexité a fait passer au second plan l'intérêt de l'aide financière de 4 000 € par emploi (voire 8 000 € en cas de double recrutement) qui était pourtant importante, rapportée au coût total d'un recrutement au niveau du SMIC.

La deuxième raison est l'inadaptation des critères d'éligibilité à l'aide financière, tout particulièrement du fait de l'exclusion des entreprises appartenant à un groupe de plus de 300 salariés, au motif que des appariement factices entre jeunes et seniors pourraient être organisés au sein de ces groupes : de ce fait, de nombreuses entreprises relevant du commerce et de la distribution, par exemple, sont inéligibles à l'aide financière prévue pour les contrats de génération au motif qu'elles sont filiales d'un groupe de plus de 300 salariés, alors même que ces entreprises ont en réalité une gestion autonome.

Enfin, l'impact de la situation économique d'ensemble doit être pris en compte. Dès lors que le contrat de génération prend la forme du recrutement d'un jeune et du maintien dans son emploi d'un salarié senior à travers des CDI de droit commun, il prend place dans les flux normaux d'embauches, comme le laissent du reste augurer les accords de branche, dont les objectifs affichés ne dépassaient pas le simple renouvellement des effectifs. La moitié des entreprises interrogées ont indiqué, à cet égard, que l'aide financière constituait un avantage appréciable, mais que leurs décisions de recrutement étaient essentiellement liées à leurs propres perspectives d'activité, et non à l'attractivité éventuelle de ce dispositif public.

En définitive, questionnées par la Cour sur les dispositions susceptibles d'être modifiées pour rendre cet instrument plus attractif, les entreprises ont majoritairement cité l'obligation préalable de négociation et le critère de l'absence d'appartenance à un groupe.

_____ CONCLUSION ET RECOMMANDATION _____

L'élaboration d'un seul instrument pour répondre à trois problèmes distincts (le chômage des jeunes, celui des seniors et la transmission des compétences dans les entreprises) a abouti à construire un dispositif hybride, qui tient à la fois de l'obligation de négocier, d'un régime de pénalités et d'un système d'aide : il n'est pas surprenant, dans ces conditions, qu'il ait été considéré comme complexe et peu lisible par les entreprises. De façon paradoxale, les efforts des pouvoirs publics pour construire un dispositif porté par les partenaires sociaux et adapté à l'entreprise ont été compris comme une charge supplémentaire pesant sur les employeurs et inadaptée à leurs besoins.