



RÉFORME DES RETRAITES : LE DÉFI DES FINS DE CARRIÈRE

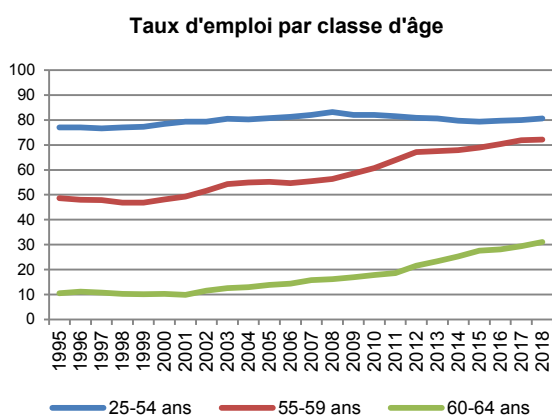
Commission des affaires sociales

Rapport d'information n° 749 (2018-2019)
de Mme Monique Lubin, sénatrice des Landes
et M. René-Paul Savary, sénateur de la Marne

Taux d'emploi des seniors : les premiers résultats d'un changement de politique

Après avoir longtemps décliné, **le taux d'emploi des seniors progresse de manière régulière depuis la fin des années 1990** et plus de six personnes âgées de 55 à 64 ans sur dix (**62,1 %**) sont aujourd'hui en emploi.

Pour la classe d'âge 55-59 ans, qui n'est plus aujourd'hui que marginalement concernée par la retraite, le taux d'emploi (72 %) tend même à rattraper celui du cœur de la population active (80 %).



Cette progression résulte d'un **changement de paradigme des politiques publiques.**

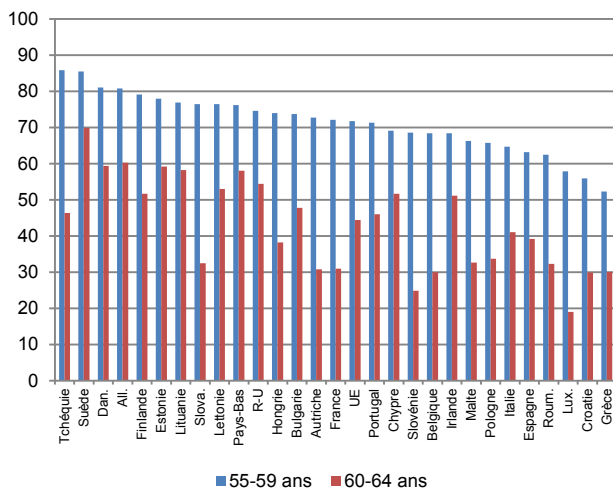
D'une part, les différents dispositifs favorisant le retrait du marché du travail des salariés âgés dans une optique de partage intergénérationnel du travail, notamment **les dispositifs de préretraite ou encore la dispense de recherche d'emploi, ont été abandonnés.**

D'autre part, les réformes successives de l'assurance vieillesse ont conduit à un **report de l'âge effectif moyen du départ à la retraite**, qui s'établit aujourd'hui à **62,5 ans.**

Ces réformes devraient continuer à produire leurs effets au cours des années à venir, et si le taux d'activité des 55-59 ans semble avoir atteint un plafond, celui des 60-64 ans devrait continuer à progresser pour se stabiliser à un niveau proche de 65 % à partir de 2040.

Ces taux situent la France légèrement au-dessus de la moyenne européenne s'agissant des 55-59 ans, mais en dessous pour les 60-64 ans. **L'écart avec les taux d'emploi enregistrés par certains de nos voisins européens** demeure toutefois substantiel quelle que soit la classe d'âge considérée.

Taux d'emploi des seniors en 2018



En outre, l'augmentation du taux d'emploi n'est pas tout à fait à la hauteur de la baisse du nombre de retraités résultant des mesures successives de décalage de l'âge de la retraite.

On estime en effet que pour 10 personnes de 60 ans qui ne sont pas à la retraite du fait de la réforme de 2010, 5 sont en emploi, 2 au chômage et 3 sont inactifs. L'augmentation de certaines dépenses sociales (allocations chômage, indemnités journalières, pensions d'invalidité) compense ainsi en partie les économies permises par les départs en retraite plus tardifs (20 milliards d'euros s'agissant de la réforme de 2010).

Un marché du travail plus dur pour les travailleurs les plus âgés

L'allongement des carrières ne pose **pas de difficultés pour les salariés disposant d'un emploi stable**, mais la **segmentation du marché du travail apparaît nettement plus marquée chez les seniors**.

La relative faiblesse du taux de chômage des 50 ans et plus (6,6 % contre 8,7 % pour l'ensemble de la population active au premier trimestre 2019) est liée à un **effet d'éviction**, une partie des chômeurs découragés cessant leurs recherches et entrant dans l'inactivité.

Les **chances de retrouver un emploi décroissent en effet avec l'âge**, et l'écart entre le taux de sortie du chômage vers l'emploi des plus de 50 ans par rapport aux 25-49 ans demeure stable.

À l'inverse, la proportion de **chômeurs de longue durée** est nettement plus forte chez les 50 ans et plus (37,8 %) que parmi l'ensemble des demandeurs d'emploi (22,3 %).

On observe enfin que les embauches se font encore plus fréquemment en **contrat temporaire** pour les seniors que pour le reste de la population.

Cette situation rend plus précaire la fin de la vie active d'un certain nombre de nos concitoyens. Plus de la moitié des personnes de la génération née en 1946 et qui a atteint 67 ans en 2013 a connu une **période de chômage ou d'inactivité entre l'emploi et la retraite**.

Taux de sortie vers l'emploi des inscrits à Pôle emploi



Les obstacles à l'emploi des actifs âgés : préjugés des recruteurs, insuffisant recours à la formation professionnelle, rôle prescripteur de l'âge du taux plein et effets implicites des règles de l'assurance chômage

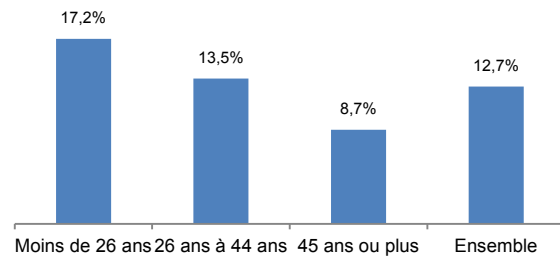
Les difficultés d'accès et de retour à l'emploi que connaissent les seniors sont **multiples** . Ils peuvent avoir trait à l'état de santé, à la situation familiale mais également aux freins propres au marché du travail, à l'assurance chômage ou au système de retraite.

Elles tiennent premièrement à une certaine **réticence des recruteurs et des managers vis-à-vis des seniors** , particulièrement marquée en France et pourtant largement infondée. **Aucune étude ne permet en effet de conclure à une baisse de la productivité** avec l'âge et les salariés approchant de l'âge de la retraite sont **moins susceptibles de quitter une entreprise** que les salariés plus jeunes. **L'expérience acquise** constitue également une qualité souvent sous-évaluée par les recruteurs.

Alors que l'évolution rapide des technologies productives rend plus que jamais nécessaire une adaptation permanente des compétences, on constate que les plus de 45 ans ont **moins accès à la formation professionnelle** . Pour les salariés les plus âgés, ce moindre recours peut en partie s'expliquer par un effet d'horizon, l'approche de la retraite réduisant le gain espéré d'un départ en formation. Toutefois, le décrochage observé si tôt dans la carrière pourrait s'expliquer par une **inadéquation de l'offre de formations** .

De manière plus préoccupante, la baisse du recours à la formation avec l'âge s'observe **également pour les demandeurs d'emploi** et pourrait traduire une forme de renoncement du service public de l'emploi.

Taux d'accès à la formation des demandeurs d'emploi selon leur âge



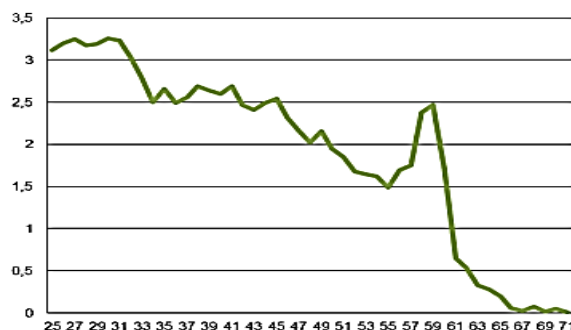
Parmi les **règles de l'assurance vieillesse** , les **critères d'âge** ont un impact déterminant sur les décisions de départ à la retraite. L'âge d'obtention du taux plein joue un rôle toujours prescripteur dans les motivations pour prendre sa retraite. La part des retraités partant avec une surcote (13 %) est relativement stable.

L'élargissement du dispositif de **retraite anticipé pour carrière longue** en 2012 a généré le départ anticipé de 250 000 personnes par an.

À l'inverse, les dispositifs permettant une sortie progressive de l'emploi, notamment **la retraite progressive et le cumul emploi retraite souffrent d'un déficit de notoriété** important et sont peu mobilisés.

Enfin, **l'allongement de la durée d'indemnisation du chômage à compter de 53 ans** et la possibilité de percevoir une indemnisation jusqu'à l'âge du taux plein peuvent conduire les entreprises et les salariés à mettre en œuvre des stratégies de sortie s'assimilant à des **pré-retraites financées par l'Unédic** . On observe en effet un pic de ruptures de contrat de travail donnant droit à l'indemnisation trois ans avant l'âge légal de la retraite.

Répartition (%) par âge des fins de CDI pour licenciement ou rupture conventionnelle en 2012



Les préconisations de la commission des affaires sociales : changer le regard porté sur les travailleurs âgés et faire des fins de carrière une cause nationale

Sans préjuger de l'effet d'une future réforme des retraites, le report de l'âge de la retraite résultant des réformes passées impose de **créer les conditions d'un emploi stable pour l'ensemble des actifs appelés à rester plus longtemps sur le marché du travail.**

Cela passe premièrement par un **changement du regard porté par les acteurs de l'entreprise** sur les salariés avançant en âge. Ce changement doit commencer dès la formation des futurs managers et recruteurs.

La mise en place d'un **label** permettant de valoriser les entreprises ayant développé de bonnes pratiques en matière d'emploi des salariés âgés pourraient également contribuer à faire de l'emploi des seniors un objectif partagé.

Le changement doit être **porté par les partenaires sociaux**, du niveau interprofessionnel au niveau de l'entreprise. Il convient pour cela de préciser les dispositions existantes en matière de **négociations collectives obligatoires.**

Les seniors constituent un public délaissé par le **plan d'investissement dans les compétences (PIC)** mis en œuvre depuis 2018. Il conviendrait de corriger cette lacune.

Afin de faciliter les reconversions, un abondement spécifique du **compte personnel de formation** devrait être prévu pour les salariés perdant leur emploi après 45 ans et la **communication institutionnelle autour du conseil en évolution professionnelle et du bilan de compétences** devrait être renforcée.

En amont, les salariés exerçant des tâches pénibles pouvant les conduire à l'inaptitude devraient faire l'objet d'un **suivi renforcé par leur employeur** afin d'envisager une reconversion au sein de l'entreprise vers un poste moins exposé. Par ailleurs, pour tous les salariés, **l'entretien professionnel** qui a lieu tous les deux ans doit permettre, dès 45 ans, d'aborder la seconde partie de carrière.

Le chômage des seniors ne doit plus apparaître comme une fatalité. Il est pour cela nécessaire que le service public de l'emploi développe un **réel accompagnement vers l'emploi des demandeurs d'emploi âgés.** En parallèle, les partenaires sociaux devront, à l'occasion de la prochaine convention d'assurance chômage, réfléchir à une protection efficace des chômeurs âgés évitant les effets pervers de l'équilibre actuel.

En ce qui concerne la retraite, et dans l'attente des règles du futur système par point, il conviendrait d'**élargir l'accès à la retraite progressive** à l'ensemble des actifs. Enfin, les cotisations versées dans le cadre d'un cumul emploi-retraite devraient **ouvrir des droits.**



René-Paul Savary
Rapporteur
Sénateur de la Marne
(Groupe Les Républicains)



Monique Lubin
Rapporteuse
Sénatrice des Landes
(Groupe socialiste
et républicain)



Commission des affaires sociales
<http://www.senat.fr/commission/soc/index.html>
15 rue de Vaugirard – 75291 Paris Cedex 06
01 42 34 20 84 – secretaires.affaires-sociales@senat.fr

Le présent document et le rapport complet n° 749 (2018-2019) sont disponibles sur le site du sénat :
<http://www.senat.fr/notice-rapport/2018/r18-749-notice.html>