

## Augmenter l'emploi des seniors : comment et avec quelles conséquences ?

Annie JOLIVET

Les perspectives d'évolutions démographiques ont conduit de nombreux pays à réformer leur système de retraite, réformes plus ou moins profondes et plus ou moins réussies du point de vue de l'équilibre financier des régimes. Dans la plupart des cas, ces réformes modifient les paramètres du système de retraite. Elles interviennent sur l'âge de la retraite, la durée de cotisation, le nombre d'années prises en compte et le mode de calcul de la pension. Elles peuvent être complétées par diverses incitations à prolonger la vie professionnelle : décote en cas de départ précoce, surcote et/ou prime fiscale en cas de départ plus tardif, mais aussi diverses mesures de cumul emploi-retraite par exemple.

L'efficacité de ces réformes dépend cependant de la modification des comportements de départ en retraite. Or l'âge effectif de départ en retraite n'est pas un bon indicateur : il y a souvent quelques années d'écart entre la sortie du marché du travail et la liquidation de la retraite (qui marque l'entrée « officielle » dans le statut de retraité) ; la sortie réelle du marché du travail peut elle-même relever de plusieurs cas de figure (chômage, congé maladie, « inactivité », préretraite). Chaque pays se caractérise en effet par une configuration institutionnelle, combinant système de protection sociale et politiques de l'em-

ploi, qui affecte directement les itinéraires accessibles aux travailleurs plus âgés et modère les comportements des acteurs du marché du travail (Guillemard, 2003). Il existe donc de grandes différences entre pays, non seulement du point de vue de l'âge auquel se fait la transition vers la retraite mais aussi du point de vue des formes que prend cette transition. Dans quelle mesure le relèvement de l'âge de la retraite, les incitations au prolongement liées aux réformes des régimes de retraite favorisent-ils effectivement l'emploi des seniors ?

---

### La difficile cohérence des mesures entre elles

Le souci d'une cohérence entre les modifications apportées dans divers domaines (formation, santé, conditions de travail, règles de licenciement, d'embauche, etc.) et entre les seuils d'âge fixés pour divers dispositifs et réglementations apparaît dans certains débats nationaux autour de l'emploi des seniors. Cette cohérence est cependant difficile à repérer : décision ou entrée en vigueur des modifications à des dates différentes, dispersion des mesures dans différents cadres mais aussi mise en place de mesures qui semblent parfois revenir en arrière.

### **Report entre dispositifs de sortie anticipée**

La mesure qui accompagne le plus souvent la réforme des paramètres des régimes de retraite est la contraction des dispositifs de préretraite au sens strict, quel que soit leur mode de financement. En France, la volonté de réduire le nombre de bénéficiaires d'ASFNE (allocation spéciale du Fonds national de l'emploi), apparue dès le début des années 1990 et renforcée à la fin de cette décennie, conduit à une diminution drastique des entrées dans ce dispositif. La suppression de l'ARPE (allocation de remplacement pour l'emploi) en 2002 accentue cette évolution. Parallèlement, le ciblage des nouveaux dispositifs créés (cessation d'activité de certains travailleurs salariés, CATS, et cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante, CAATA, en 2000) contribue à contenir le nombre de préretraités. Cependant, les réformes réussissent diversement à renverser la tendance au départ précoce à la fois parce qu'elles remettent en cause des compromis sociaux bien installés et parce qu'elles sont souvent fragmentaires. Toute la difficulté est de repérer la nature et les bénéficiaires des dispositifs permettant une sortie anticipée, y compris les dispositifs qui jouent le rôle d'« équivalents fonctionnels ». De nombreux pays sont en effet confrontés à un report sur des voies de sortie alternatives.

Première possibilité : une sortie anticipée *via* le chômage, en fonction des conditions d'indemnisation (durée d'assurance, durée et niveau d'indemnisation), des dispositions plus protectrices pour les chômeurs âgés existant dans

beaucoup de pays. Le durcissement des conditions d'indemnisation qui s'appliquent aux plus âgés remet en cause le « tunnel d'indemnisation » qui permet à partir d'un certain âge (variable selon les pays) de bénéficier d'une indemnisation (minimum ou non dégressive) jusqu'à l'âge de la retraite<sup>1</sup>. Remarquons que cet âge est généralement fixé indépendamment de l'état réel des droits à la retraite d'une personne : même si ses droits ne lui assurent pas une retraite à taux plein, la prise en charge par le régime d'assurance chômage prend fin. En France, les conditions d'indemnisation ont effectivement été durcies pour les chômeurs âgés à partir de la convention UNEDIC de décembre 2002. L'âge minimum à partir duquel l'indemnité n'est plus dégressive a en outre été relevé de 55 à 57 ans. Par ailleurs une mesure complémentaire consiste à supprimer la dispense de recherche d'emploi dont bénéficie le chômeur âgé, ou à relever l'âge auquel cette dispense s'applique. Cette suppression de la dispense de recherche d'emploi vient d'être décidée aux Pays-Bas. Non mentionnée dans le plan national d'action pour l'emploi des seniors présenté en juin 2006, cette mesure est désormais explicitement envisagée en France.

Deuxième possibilité de report : les dispositifs relevant d'autres pans de la protection sociale qui prennent en charge en particulier les difficultés de santé (congé maladie de longue durée, accidents du travail), l'invalidité (une très nette modulation en fonction de l'âge existe dans de nombreux pays, *cf.* OCDE, 2003), le handicap. On entre ici dans une zone floue où la frontière entre causes médicales et cau-

---

1. On a pu parler à ce propos de « préretraite chômage ».

ses liées au marché du travail n'est pas évidente et pas nécessairement stable. En outre les régimes d'invalidité et les dispositifs de congés maladie de longue durée peuvent être interchangeable. Certains pays comme la Suède ou la Norvège ont davantage recours aux dispositifs de sortie via la maladie et l'invalidité. L'OCDE, qui y consacre actuellement une étude thématique, constate ainsi qu'en Norvège, les entrées en invalidité sont depuis longtemps très nombreuses, notamment parmi les travailleurs plus âgés, ceci même après la création en 1989 d'un dispositif de pré-retraite (OCDE, 2006). La Finlande, les Pays-Bas, la Suède, le Royaume-Uni et la Pologne mettent ainsi l'accent sur la réduction du nombre particulièrement élevé de personnes inactives pour des raisons de santé ou d'invalidité, domaine où les critères d'admissibilité sont ou étaient souvent moins stricts pour les travailleurs âgés.

Le passage par l'un de ces dispositifs, voire leur enchaînement, est bien entendu affecté par les critères d'accès et les taux de remplacement comparés de ces dispositifs, par les changements de réglementation qui les affectent et par la situation du marché du travail. La réforme des retraites en Autriche, par exemple, en fermant progressivement entre 2000 et 2002 l'accès à la préretraite pour les hommes de 60 à 61 ans et demi, pour les femmes de 55 à 56 ans et demi, a fait du régime d'invalidité la seule possibilité de sortie anticipée pour ces tranches d'âge (OCDE, 2003). La création de trous d'indemnisation pour des personnes licenciées à 50 ans conduit une partie d'entre elles à relever de l'aide sociale (en France ACA, RMI entre autres). C'est ce qui se passe en Allemagne, comme le relève A. Math dans l'article de synthèse.

### **Fragmentation des mesures, contournements et dérogations**

La cohérence des actions mises en place ou envisagées reste difficile à apprécier, *a fortiori* en comparaison internationale. En France, différentes dimensions affectant l'emploi des seniors ont été abordées de façon disjointe, avec des négociations étalées dans le temps et sans vision d'ensemble. La négociation sur l'emploi des seniors, engagée début 2005, a finalement abouti le 13 octobre 2005 à un accord « relatif à l'emploi des seniors en vue de promouvoir leur maintien et leur retour dans l'emploi ». Cet accord renvoie sur certains points à d'autres négociations et à l'intervention des pouvoirs publics : les aménagements en fin de carrière liés à la pénibilité (en particulier *via* un rétablissement de la préretraite progressive) sont renvoyés à la négociation interprofessionnelle en cours sur ce thème, les dispositifs susceptibles de favoriser le retour à l'emploi des seniors dépendent de la négociation sur l'assurance-chômage, enfin il revenait aux pouvoirs publics d'apporter d'éventuels correctifs à la contribution Delalande. La négociation sur la pénibilité, qui porte également sur l'amélioration des conditions de travail, n'a pour l'instant toujours pas abouti. Certaines des mesures proposées sont en outre jugées peu efficaces ou pas prioritaires. C'est le cas du CDD senior, de la majoration de la surcote et de l'assouplissement des possibilités de cumul emploi-retraite.

Par ailleurs, les politiques en faveur de l'emploi des seniors, qu'elles se situent au niveau national ou au niveau des entreprises, impliquent une concertation et une coordination entre tous les acteurs concernés. Sarfati (2006) dans ses comparaisons européennes des réformes engagées face au vieillissement des populations met en évidence les difficultés d'un dialogue sur ce

thème. Or les compromis élaborés lors de la discussion des lois et de la négociation d'accords interprofessionnels se traduisent parfois par des dispositifs nouveaux, des mesures dérogoires. Difficile alors de savoir s'il s'agit d'une valse-hésitation et d'une forme de retour à un quasi *statu quo* ou bien de nécessaires concessions pour engager une réelle transition. On peut citer l'exemple, toujours pour la France, de la possibilité prévue dans la loi sur la réforme des retraites du 21 août 2003 d'accords de branche dérogoires permettant la mise à la retraite avant 65 ans (moyennant des contreparties limitées) : 75 branches ont saisi cette opportunité. La fin de ces accords en décembre 2009 était prévue dans le plan national d'action pour l'emploi des seniors. Or, fin 2006, le projet de loi de financement de la sécurité sociale (PLFSS) pour 2007 rendait possible un prolongement de cette dérogation jusqu'en 2014 pour les branches signataires d'accords dérogoires étendus, et créait en outre un dispositif provisoire de départ négocié avant 65 ans, applicable du 1er janvier 2010 au 1er janvier 2014. Un nouveau revirement a eu lieu lors de la discussion du PLFSS 2008 avec la suppression du dispositif provisoire de départ négocié et l'alignement du régime fiscal et social de l'indemnité versée dans le cadre des accords dérogoires sur celui, moins avantageux, des indemnités de départ volontaire à la retraite.

***Des mesures ciblées ou générales, segmentées ou neutres sur l'âge ?***

Même si le rapport demandé par le Conseil européen de Stockholm (Commission européenne, 2002) exprime clairement la nécessité d'une « approche exhaustive, dynamique et équilibrée tenant compte de tous les principaux fac-

teurs » de la participation au marché du travail « tout au long du cycle de vie », la conception de cette approche intégrée reste difficile. Les rapports publiés en France depuis la réforme des retraites sur l'emploi des seniors (Cahuc, 2005 ; d'Autume *et al.*, 2006) se concentrent le plus souvent sur des réformes du cadre institutionnel existant. Ils identifient comme levier d'action majeur le changement des modes de régulation du passage de l'activité à la retraite. Les recommandations qu'ils contiennent reposent très largement sur des réformes institutionnelles des systèmes de retraite et une révision de tous les dispositifs (invalidité, chômage, dispense d'activité) qui constituent des barrières – ou tout au moins des facteurs de dissuasion – à la prolongation de l'activité. Seul le rapport annuel de l'IGAS (2004) intitulé « Gestion des âges et politiques de l'emploi » mobilise dans ses propositions pour l'action un vaste ensemble de leviers au sein duquel les politiques de formation et d'emploi occupent une position stratégique.

Par ailleurs un nouveau principe tend à se diffuser : les politiques publiques, comme les politiques d'entreprises, doivent s'adresser désormais à l'ensemble des âges. Elles ne doivent plus opérer essentiellement sur la base d'une segmentation par l'âge, comme c'était par exemple le cas des préretraites. Les politiques du cycle de vie, neutres sur le plan de l'âge, et axées sur les parcours et les mobilités de tous les âges, devront désormais être au coeur de la stratégie pour l'emploi. Le risque est alors d'opposer ou de séparer les actions curatives des actions préventives, voire même de renoncer à toute action curative parce que ciblées sur les travailleurs plus âgés.

**Quelle « cohérence temporelle »  
des mesures ?**

A la cohérence globale des mesures entre elles s'ajoute une seconde difficulté, plus rarement explicitement abordée : celle de la « cohérence temporelle » des politiques publiques visant au relèvement de l'âge effectif de départ en retraite.

**Agir sur la demande  
ou sur l'offre d'emploi ?**

La question est particulièrement sensible dès lors qu'il s'agit de fermer des voies alternatives de sortie anticipée, de durcir les conditions d'indemnisation du chômage et/ou de supprimer les dispenses de recherche d'emploi pour les chômeurs âgés. Si les comportements des entreprises en matière de licenciement ou de cessation d'activité anticipée ne changent pas, quelles sont les conséquences pour les salariés âgés d'une remise en cause des dispositifs leur assurant une certaine protection ?

Les modifications apportées aux dispositifs s'accompagnent souvent de la mise en place d'incitations financières ou de leur renforcement. Si on peut distinguer les incitations en direction des individus des incitations en direction des entreprises, un troisième type d'incitation s'applique aux individus mais vise en fait à modifier le comportement des entreprises à leur égard. Ainsi, responsabiliser financièrement les entreprises selon leur degré d'utilisation des dispositifs d'invalidité, comme l'ont fait les Pays-Bas et la Suède, relève d'une incitation directe en direction des entreprises. Durcir les conditions d'indemnisation pour influencer le licenciement par les entreprises de leurs salariés quinquagénaires, motif mis en avant en France dans la convention UNEDIC de 2002, correspond à une inci-

tation indirecte. Or si les entreprises ne modifient pas leur comportement, ce sont les chômeurs âgés qui sont pénalisés, et à terme la collectivité. Alors que les incitations vis-à-vis des individus ont un impact immédiat et sont parfois coercitives (en particulier l'obligation d'accepter un emploi jugé adéquat), les incitations aux entreprises peuvent n'avoir qu'un impact différé (adaptation des comportements avec un délai), partiel, d'autant que les pénalités financières ne sont pas forcément dissuasives (comme le montre l'exemple de la taxation des préretraites d'entreprise en France depuis 2003).

**Agir sur quoi et  
dans quel ordre ?**

Les incitations financières à rester en activité, à prolonger sa vie professionnelle peuvent en outre rester inopérantes si elles s'inscrivent dans un cadre où les phénomènes de sélection et d'exclusion sur le critère de l'âge sont déterminants ou si elles ne concernent que relativement peu de personnes.

Beaucoup de stéréotypes persistent (Volkoff *et al.*, 2000 ; RFV, 2001), influençant les comportements des entreprises et au sein des entreprises : les salariés vieillissants seraient notamment moins productifs, moins adaptables aux nouvelles technologies, réticents à l'égard du changement, ils auraient des difficultés d'apprentissage. Par conséquent la diffusion de cadres plus ou moins normatifs fixant les bonnes pratiques non discriminatoires à l'égard des salariés âgés n'a qu'un très faible impact sur les comportements effectifs des entreprises envers la main-d'oeuvre âgée. Au Royaume-Uni, la campagne *Age Positive* et le *Code of Practice on Age Diversity in Employment*, lancés en 1999 par le ministère du Travail et des Retraites pour lutter contre la discri-

mination liée à l'âge et encourager le recrutement de travailleurs d'âges divers n'a eu que peu d'impact. Des mesures plus directes, telles que l'interdiction de la discrimination fondée sur l'âge <sup>1</sup>, peuvent également s'avérer peu efficaces. En France, malgré la loi du 16 novembre 2001, le nombre d'actions estées en justice pour ce motif est resté particulièrement faible <sup>2</sup>.

De plus, les incitations financières à prolonger l'activité n'ont un impact important sur le taux d'emploi des seniors que si elles portent sur des effectifs assez nombreux. Elles ne sont ou ne seront donc vraiment efficaces que si le taux d'emploi des 60-64 ans en particulier n'est pas trop faible ou augmente.

#### **Rester jusqu'à l'âge de la retraite, voire au-delà ?**

La réflexion sur les conditions d'un allongement effectif de la vie professionnelle et du maintien en emploi jusqu'à la retraite a mis en lumière l'importance de la combinaison de deux facteurs : pouvoir physiquement et psychologiquement assumer le travail (« travail soutenable ») et avoir envie de continuer à travailler.

#### **Conditions et organisation du travail, santé**

Certaines conditions de travail apparaissent plus pénibles en vieillissant ; or elles tendent à se développer. Parallèlement, les possibilités de « mise à l'abri » se raréfient (externalisation de certaines tâches, « durcissement » des postes à

charge allégée, disparition de certaines possibilités de mobilité) ou sont loin d'être suffisantes compte tenu des effectifs concernés (Molinié, 2003). En outre, plusieurs travaux mettent en évidence l'impact de l'organisation du travail sur la santé : exigences liées au travail (quantité, complexité, contraintes de temps), degré d'autonomie (possibilité de choisir la façon de réaliser son travail, capacité à peser sur les décisions), possibilité d'être aidé techniquement et psychologiquement par ses collègues ou sa hiérarchie, d'être reconnu dans son travail (Karasek et Theorell, 1991), articulation entre charge psychologique du travail, niveau d'implication du salarié et récompenses monétaires ou non monétaires reçues (Siegrist, 1996). L'importance des conditions psychologiques de travail apparaît également à travers différents travaux sur le « sens du travail » (par exemple ceux de Clot, 1995).

Or différentes variables relevant du sens du travail sont des déterminants forts des aspirations à partir en retraite plus tôt. A partir de l'enquête récente SVP50 <sup>3</sup>, Volkoff et Bardot (2004) concluent que les appréciations sur le travail (avec des items tels que « ne pas pouvoir choisir la façon de procéder dans son travail », « ne pas avoir les moyens d'un travail de bonne qualité », « ne pas avoir la fierté du travail bien fait ») accroissent la probabilité de partir avant l'âge de la retraite à taux plein. Des appréciations négatives sur des changements importants survenus dans le travail au cours des cinq dernières

1. A la suite de l'adoption le 27 novembre 2000 de la directive européenne (dite horizontale) portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière de travail et d'emploi (2000/78/CE).

2. Sur ce thème de la discrimination fondée sur l'âge, voir le n°51 de la revue *Retraite et société*, février 2007.

3. L'enquête « Santé et Vie Professionnelle après 50 ans » a été réalisée par le CISME en 2003 auprès de 11 223 personnes.

années jouent dans le même sens. Des résultats similaires ont été mis en évidence dans différents pays européens par l'enquête SHARE<sup>1</sup> : se déclarer « globalement satisfait de son travail » réduit significativement de 14,2 points la probabilité de vouloir partir au plus vite, alors qu'être confronté à des conditions de travail contraignantes (« travail physiquement pénible », « pression due à la charge de travail », « peu de liberté dans la conduite du travail ») l'accroît d'environ 4 à 6 points et avoir de « faibles perspectives d'avancement » de 9,6 points (Blanchet et Debrand, 2005).

Les actions engagées en matière de promotion de la santé au travail et d'amélioration des conditions de travail peuvent emprunter deux voies : celle de la coordination, de la coopération et de la démonstration, comme dans l'exemple de la Finlande, ou celle de l'incitation financière, et de la responsabilisation tant des entreprises que des individus, comme dans le cas des Pays-Bas en matière d'invalidité. Elles posent également la question de l'articulation entre mesures curatives et mesures préventives. La négociation sur la pénibilité toujours en cours en France est une illustration de la difficulté à articuler ces deux niveaux : comment faire en sorte que l'amélioration des conditions de travail permette de limiter l'usure professionnelle, tout en créant un dispositif compensant les pénibilités déjà subies par les salariés actuels qui ne rouvre pas pour autant une voie de sorties anticipées massives ?

### **Du côté de la demande et des conditions d'emploi**

La prudence s'impose lorsqu'on considère les emplois occupés par les personnes âgées de 55 à 64 ans et les parcours aboutissant à ces emplois.

Tout d'abord les effets de sélection sont particulièrement puissants et modifient fortement la structure par qualification, métier, durée de vie professionnelle, niveau de formation initiale. La composition de la cohorte des 64 ans a donc peu à voir avec celle de la cohorte des 55 ans : elle comporte plus de travailleurs indépendants, plus de cadres, plus de personnes ayant un niveau de formation initiale élevé. Les données agrégées sur les 55 à 64 ans ou par classe d'âge quinquennale<sup>2</sup> donnent donc peu d'informations sur les évolutions à l'œuvre d'un âge à l'autre. En outre, si l'on dispose par exemple de données sur le temps de travail des seniors, sur le nombre de seniors en emploi, il existe peu d'études statistiques sur les transitions entre travail à temps partiel, à temps plein, chômage et inactivité.

Par ailleurs il est indispensable de considérer les caractéristiques des emplois occupés avec un certain recul, en particulier en évitant une approche normative des emplois. Un emploi « convenable » pour un travailleur âgé ne serait-il pas avant tout un emploi « supportable » du point de vue de ses capacités, et « accessible » du point de vue de sa situation sur le marché du travail ? Les emplois accessibles aux seniors sont particulièrement dépendants des pratiques des

---

1. L'enquête « Survey on Health, Ageing and Retirement in Europe » est une enquête longitudinale, réalisée pour la première fois en 2004 dans onze pays : Allemagne, Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, France, Grèce, Italie, Pays-Bas, Suède et Suisse. Sur les 22 000 personnes de 50 ans et plus interrogées, 10 062 avaient entre 50 et 65 ans.

2. Cf. études publiées par Eurostat : Aliaga et Romans (2006), Romans (2007).

entreprises (notamment via les critères d'âge à l'embauche) mais aussi du contexte de l'emploi, variable selon les métiers, les secteurs et les zones géographiques. Lorsque la demande de travail de la part des entreprises est dynamique, lorsqu'elle se heurte à la concurrence d'autres entreprises et/ou à des pénuries de main-d'œuvre, la sélectivité sur l'âge peut être très atténuée<sup>1</sup>.

Enfin, la question des emplois « en fin de carrière » amène à s'interroger sur les emplois « post carrière ». Dès lors que les réformes des régimes de retraite tendent à assouplir la séparation entre travail et retraite (notamment *via* des formes de cumul emploi-retraite, de retraite progressive), voire à inciter à la reprise d'un travail après la retraite (si tant est que le marché du travail la rende possible), il devient nécessaire d'analyser les conditions dans lesquelles s'opère ce prolongement de l'activité professionnelle. Les travaux américains et canadiens sur les emplois « post carrière » aux Etats-Unis tendent à montrer qu'ils tendent à amplifier les inégalités sociales construites tout au long de la carrière (Leseemann et Beausoleil, 2004).

### Conclusion

L'augmentation du niveau d'emploi des seniors est loin de pouvoir être obtenue par des réformes des régimes de retraite. Estrade (2007) conclut ainsi que « les mesures visant à inciter les personnes à retarder l'âge de liquidation de leur pension ne sont réellement efficaces pour augmenter les taux d'emploi que pour les

métiers qui combinent une demande de travail dynamique de la part des entreprises et des conditions d'exercice qui n'interdisent pas le maintien en emploi ». Entrent en jeu également la difficulté à mettre en place des mesures cohérentes entre elles, compte tenu des domaines très divers d'action, des possibilités de report, de contournement, et la difficulté à engager un processus de changement cohérent dans son déroulement.

La pression au prolongement de la vie professionnelle attire par ailleurs l'attention sur un double risque : d'une part un retour au travail ou un report du départ en retraite contraints par la dégradation du niveau des pensions, d'autre part un maintien des travailleurs âgés qui bloquerait l'embauche de plus jeunes ou une sorte de *dumping* social par les retraités ou les personnes en fin de carrière, moins exigeantes en termes de rémunération et de conditions de travail. Dans le souci de favoriser l'emploi des seniors, faut-il s'accommoder d'une triple dégradation du niveau des pensions de retraite, des conditions d'emploi et des conditions de travail ?

Enfin, les possibilités de demeurer plus tardivement sur le marché du travail sont inégalitaires suivant le parcours professionnel, le niveau de qualification, l'état de santé, etc. Restent donc à trouver les leviers efficaces par exemple pour les métiers où la demande exprimée est peu dynamique et/ou dont les conditions d'exercice sont difficiles. Parallèlement, les dispositifs destinés à ceux qui ne peuvent plus travailler, souvent altérés par les politiques en faveur de l'emploi des seniors, doivent au moins être réexaminés.

1. D'où l'importance du contexte macro-économique, comme le souligne l'OFCE dans son *Etude comparative sur les pays européens ayant un taux d'emploi de seniors élevé*, présentée le 29 novembre 2007 au colloque du Conseil d'orientation des retraites.



## REFORMES DES RETRAITES ET EMPLOI DES SENIORS

### Sources :

- Aliaga C., Romans F. (2006), « L'emploi des seniors dans l'Union européenne », Eurostat, *Statistiques en bref*, n° 15, 11 p.
- Blanchet D., Debrand T. (2005), « Aspiration à la retraite, santé et satisfaction au travail : une comparaison européenne », *INSEE Première*, n° 1052, décembre, 4 p.
- d'Autume A., Betbèze J-P., Hairault J-O. (2006), *Les seniors et l'emploi en France*, rapport au Conseil d'analyse économique, n° 58, la Documentation française, 248 p.
- Cahuc P. (2005), *Le difficile retour en emploi des seniors*, Document de travail du Centre d'observation économique, n° 69, avril, 50 p.
- Commission européenne (2002), Rapport demandé par le Conseil européen de Stockholm : « Vers l'accroissement de la participation au marché du travail et la promotion du vieillissement actif », Rapport au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social et au Comité des régions, 24 janvier, COM (2002) 9 final, 43 p.
- Clot Y. (1995), *Le travail sans l'homme. Pour une psychologie des milieux de travail et de vie*, La Découverte.
- Estrade M.-A. (2007), « Entre demande de travail et problèmes de santé. Une cartographie par métier de l'emploi des seniors en France », *La note de veille du Centre d'analyse stratégique*, n° 41, 15 janvier, pp. 1-4.
- Guillemard A.-M. (2003), *L'âge de l'emploi. Les sociétés à l'épreuve du vieillissement*, collection U, Armand Colin, 286 p.
- Inspection générale des affaires sociales, IGAS (2004), *Rapport annuel 2004 – Gestion des âges et politiques de l'emploi*, La Documentation française, 336 p.
- Karasek R., Theorell T. (1991), « Healthy work : stress, productivity, and the reconstruction of working life », Basic Books, pp. 89-103.
- Lesemann F., Beausoleil J. (2004), « Les emplois « post-carrière » aux Etats-Unis : un bilan des connaissances », in « Travailler après la retraite en Amérique du Nord », *Retraite et société*, n° 42, juin, pp. 9-43.
- Molinié A.-F. (2003), *Age et conditions de travail dans l'Union européenne*, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Office des publications officielles des communautés européennes, 178 p.
- [www.fr.eurofound.eu.int/publications/files/EF02107FR.pdf](http://www.fr.eurofound.eu.int/publications/files/EF02107FR.pdf)
- OCDE (2003), *Transformer le handicap en capacité. Promouvoir le travail et la sécurité des revenus des personnes handicapées*, Les Editions de l'OCDE, 235 p.
- OCDE (2006), *Maladie, invalidité et travail : surmonter les obstacles. Norvège, Pologne et Suisse*, vol. 1, Les Editions de l'OCDE, 192 p.
- Riksförsäkringsverket, RFV (2001), *Arbetsgivare attityder till äldre yrkesverksamma*, Analyser, 2001 :9.
- Romans F. (2007), « Transition des femmes et des hommes de la vie active vers la retraite », Eurostat, *Statistiques en bref*, n° 97, 7 p.
- Siegrist J. (1996), « Adverse health effects of high effort/low-reward conditions », *Journal of Occupational Health Psychology*, n° 1, pp. 27-41.
- Sarfati H. (2006) « Les Etats de l'Union européenne face au problème du vieillissement démographique : le rôle-clé du dialogue social », *Revue internationale de sécurité sociale*, vol. 59, n° 1, pp. 55-85.
- Volkoff S., Bardot F. (2004), « Départs en retraite, précoces ou tardifs : à quoi tiennent les projets des salariés quinquagénaires ? », *Gérontologie et société*, n° 111, décembre, pp. 71-94.
- Volkoff S., Molinié A.-F., Jolivet A. (2000) *Efficaces à tout âge ? Vieillesse démographique et activités de travail*, Dossiers du Centre d'études de l'emploi, n°16.