

De l'emploi à la retraite : quelle (in)sécurisation des parcours pour les seniors ?

Antoine MATH

La cause est entendue. Il faudrait travailler plus longtemps et partir plus tard à la retraite. Ce leitmotiv se traduit dans la « stratégie de Lisbonne » définie au niveau de l'Union européenne (UE) par l'objectif d'augmentation des taux d'emploi des seniors. Des objectifs chiffrés ont été fixés : augmenter le taux d'emploi à 50 % pour les 55 à 64 ans d'ici 2010 (Conseil européen de Stockholm de 2001) et relever d'environ cinq ans l'âge moyen de sortie de l'activité d'ici 2010 (Conseil européen de Barcelone de 2002).

Ces orientations interviennent également dans un contexte de réformes plus ou moins permanentes des systèmes de retraite depuis une quinzaine d'années. Les retraites sont pour l'essentiel de la compétence des Etats membres. L'UE s'intéresse pourtant de près à l'équilibre financier des systèmes de retraite par répartition de par ses prérogatives en matière de politique économique et de

finances publiques¹. Face à l'augmentation de la part des personnes âgées dans le total de la population (ou plus exactement du ratio retraités/actifs), pour maintenir l'équilibre financier des caisses de retraite (publiques) par répartition, les réformes visent à agir sur les recettes et/ou les dépenses. Augmenter les recettes impliquerait pour l'essentiel d'augmenter les taux de cotisation des assurances vieillesse, variable d'ajustement traditionnelle des systèmes par répartition². Cette option est désormais écartée un peu partout et ce, semble-t-il, malgré les préférences régulièrement exprimées par le corps social³. La stabilité du taux de cotisation est même devenu un objectif des réformes, souvent très explicite comme dans les réformes italiennes, suédoises ou allemandes (celles de 2001 et 2007 dans ce dernier pays) ou plus implicite comme dans les réformes turques ou françaises (en France, le taux de cotisation global

1. De façon plus marginale de par sa force et ses effets, notons également une méthode ouverte de coordination consacrée spécifiquement aux retraites, qui reprend d'ailleurs principalement les préoccupations européennes relatives aux finances publiques et à l'emploi.
2. Pour augmenter les recettes des caisses de retraite, peuvent aussi être prises des mesures de lutte contre le travail non déclaré (et donc échappant aux cotisations), ce qui est un objectif majeur en Turquie, et plus généralement toutes les mesures visant à augmenter le nombre de cotisants.
3. Les sondages nationaux comme les enquêtes Eurobaromètre menées depuis une quinzaine d'années montrent que l'augmentation des cotisations sociales est l'option préférée des sondés, malgré l'impossibilité qui lui est opposée dans les rapports officiels. Voir plus loin l'enquête Eurobaromètre de fin 2006 (tableau 4).

REFORMES DES RETRAITES ET EMPLOI DES SENIORS

pour les assurances vieillesse n'a guère bougé depuis une quinzaine d'années).

La hausse des taux de cotisation *de facto* écartée, l'autre voie principale est de limiter les futures dépenses de retraite, gros poste des dépenses publiques (environ 11 % du PIB dans l'UE). Les modifications alors apportées par les réformes peuvent se résumer à deux modalités principales, la baisse des prestations et/ou l'augmentation de l'âge *effectif* de départ à la retraite qui permet aussi de jouer sur le ratio retraités/actifs. Les nombreuses réformes entreprises en matière de retraite depuis une quinzaine d'années ont surtout consisté à revoir les règles afin de diminuer la générosité des pensions présentes et futures, y compris pour des salariés ayant des carrières complètes¹. Ces mesures *a priori* peu populaires sont mises en œuvre de manière très progressive à travers de longues périodes de transition, ce qui permet d'en rendre leurs effets sur le niveau des retraites moins visibles immédiatement. Cela autorise des discours tendant à minorer l'impact futur de ces réformes sur les futurs taux de remplacement et insistant davantage sur le recul possible et souhaitable de l'âge de départ à la retraite. Ce dernier affichage converge en conséquence, au moins en apparence, avec les préconisations visant à augmenter les taux d'emploi des seniors.

La boucle serait bouclée : en reculant l'âge effectif de la retraite, les seniors resteraient plus longtemps au travail. Ce schéma assez mécaniste, séduisant sur le papier, se heurte cependant aux réalités. Il ne suffit pas d'allonger l'âge légal ou d'augmenter les durées de cotisations ou d'assurance requises pour que les seniors concernés allongent d'autant leur vie professionnelle. Le Conseil d'orientation des retraites en France l'a constaté : « L'allongement de la durée d'assurance, conjugué au système de décote et de surcote, ne se traduit pas par un décalage de même ampleur de l'âge moyen de départ en retraite. Entre 2003 et 2020, le recul supplémentaire de l'âge moyen de départ en retraite dû à la réforme de 2003 serait limité à 0,2 an dans le secteur privé et à 1 an ½ pour les fonctionnaires, pour des allongements de durée d'assurance de respectivement 1 an ¾ et 4 ans ¼ » (COR, 2007). Ce résultat s'explique parce que la transition directe du dernier emploi à la retraite n'est pas un cas de figure majoritaire dans les pays de l'UE. De nombreux seniors se trouvent dans des situations de non-emploi et de non-retraite, parfois pour des durées longues. La prolongation de la vie professionnelle se heurte non seulement aux aspirations d'un grand nombre de salariés – nous y reviendrons – mais aussi aux possibilités d'emploi. Reculer l'âge de départ à la retraite risque de

1. L'OCDE estime que les réformes engagées depuis les années 1990 vont aboutir à des baisses des taux de remplacement bruts pour des salariés ayant des carrières complètes au salaire moyen : de 25 % en Italie (34 % pour les femmes), 21 % en France et en Suède, 16 % en Allemagne mais ce taux, déjà faible, restera inchangé au Royaume-Uni (OCDE, 2007). Le rapport conjoint de l'UE sur les pensions, examinant les seules évolutions de 2005 à 2050 (donc ne prenant pas en compte les baisses déjà intervenues depuis le début des années 1990) conclut également, sous certaines hypothèses parfois optimistes, à d'importantes baisses à venir dans un certain nombre de pays européens. Selon ce rapport, le taux de remplacement brut « théorique » des retraites par répartition devrait décroître entre 2005 et 2050 de 17 % en France, 15 % en Italie, 13 % en Suède, 9 % en Allemagne, 2 % en Belgique (European Commission, 2006).

conduire à allonger la durée des situations de transition entre emploi et retraite, ce qui soulève la question de la place et du rôle des divers dispositifs sociaux intermédiaires existants (préretraite, invalidité, handicap, maladie, chômage, assistance), de leur capacité à prendre en charge correctement les seniors exclus du marché du travail, et des conséquences *in fine* sur le niveau des retraites. L'allongement des durées de cotisation requises, s'il ne se traduit pas par un report aussi important de l'âge de départ à la retraite, revient à diminuer davantage les futurs taux de remplacement des retraites pour les seniors écartés du marché du travail, avec un accroissement prévisible des inégalités par rapport à ceux qui auront pu se maintenir en emploi jusqu'à la retraite.

Ce numéro de la *Chronique internationale de l'IRES* est centré sur les liens, effectifs ou seulement recherchés, entre les réformes des retraites et l'emploi des seniors. Par voie de conséquence, il porte aussi sur le rôle – ou l'interférence – joué par tous les autres dispositifs sociaux préalables à la retraite dans lesquels peuvent se retrouver les seniors sans emploi. Il aborde la question des effets des réformes des retraites et de ces dispositifs sur les parcours et la situation matérielle des seniors.

Réformes des retraites, âge légal ou normal, âge effectif de départ à la retraite

Nous revenons ici sur les réformes des retraites mais uniquement en tant qu'elles visent ou concourent à influencer sur la prolongation de la vie active. Plusieurs

changements des systèmes de retraite peuvent avoir, si ce n'est pour objectif, au moins pour effet de reculer l'âge effectif de départ à la retraite.

L'allongement de l'âge (minimum) légal est une première possibilité. Malgré les apparences, la notion d'âge légal de la retraite n'est pas univoque et peut recouvrir des sens et des effets très différents. Pensons à la France : à côté de l'âge légal minimum de la retraite de 60 ans, il existe pour les salariés du secteur privé une autre borne minimale plus élevée, 65 ans, âge à partir duquel certaines pénalités sont levées pour ceux n'ayant pourtant pas accompli la durée normale. Inversement il existe aussi des bornes minimales moins élevées, à 57, 58 ou 59 ans, pour certaines personnes ayant effectué de longues carrières¹. Les réformes tendent d'ailleurs à effacer quelque peu l'importance de l'âge légal, à travers l'établissement d'une fourchette ou plage d'âge² et/ou des mécanismes de bonus/malus pour ceux qui prolongent ou au contraire anticipent leur départ. L'âge légal minimum constitue néanmoins une norme sociale toujours d'une grande importance. Pour une retraite « normale », cet âge est fixé à 65 ans pour les hommes dans la plupart des pays développés (tableau 1).

Dans de nombreux pays, l'âge légal était traditionnellement plus faible pour les femmes, et il le demeure encore même si des réformes ont programmé un alignement progressif sur le niveau des hommes, par exemple en Autriche, en Allemagne, en Belgique, en Hongrie, en Grèce, en Italie, au Portugal, au

1. Sur la notion d'âge de la retraite, voir l'article de Lucy apRoberts dans ce même numéro.

2. Le nouveau dispositif italien prévoit une plage de référence située entre 57 et 65 ans, l'âge normal en Suède est situé entre 61 et 67 ans.

REFORMES DES RETRAITES ET EMPLOI DES SENIORS

Royaume-Uni ou en Turquie¹. Cet âge légal doit être relativisé non seulement par les fréquentes possibilités de retraite anticipée à un âge bien inférieur, avec souvent (pas toujours) une pension à taux réduit, mais aussi par bien d'autres dispositifs pouvant *de facto* jouer ce rôle, quelle que soit leur dénomination et leur objet affiché (invalidité, prépension, pré-retraite, chômage, « mobilité longue », etc.). Le recul de l'âge minimum d'accès à la retraite, s'il peut améliorer la situation des caisses de retraite, peut d'ailleurs se traduire selon un jeu de vases communicants par un transfert des personnes sans emploi vers ces autres dispositifs sociaux de prise en charge dans l'attente d'un éventuel retour à l'emploi et plus souvent du départ à la retraite.

Plusieurs pays étudiés dans ce numéro ont décidé de reculer l'âge légal minimum. Ces reculs sont progressifs et en général programmés pour le futur lointain. C'est le cas du report de l'âge de 65 à 67 ans en Allemagne, à 68 ans au Royaume-Uni, à 65 ans en Turquie. Les oppositions sont fortes lorsque le calendrier d'augmentation est resserré comme c'est le cas en ce moment en Italie pour décider du report à brève échéance de l'âge minimum de la pension d'ancienneté (retraite anticipée pour longues carrières) au-delà de 57 ans.

Plus ou moins liées aux dispositifs visant à effacer l'effet couperet de l'âge légal de la retraite et à inciter à prolonger la carrière, les mesures prennent la forme de récompenses (bonus et autres surcotes) visant à inciter à reporter le départ en retraite au-delà de l'âge légal ou de la durée minimale. Ces incitations peuvent porter

sur le montant futur de la retraite, mais aussi sur des aides accordées immédiatement aux seniors restant en emploi.

Inversement, de nombreuses mesures concourent à diminuer le montant des retraites servies (durcissement des paramètres servant au calcul, mesures de désindexation, allongement de la durée prise en compte pour calculer le salaire servant de référence, etc.). Elles peuvent à leur tour inciter les personnes à préférer conserver leur salaire plus longtemps et donc à reporter leur départ à la retraite. A ces mesures générales de diminution des montants des retraites peuvent s'ajouter des incitations de type malus ou décote existant dans le système des retraites.

Une autre manière pour les réformes des retraites d'encourager le recul du départ à la retraite est d'allonger les durées minimales de durée de travail ou de cotisation requises. Il peut s'agir de la durée minimale d'assurance ou de cotisations effectives nécessaires pour avoir accès à une retraite, mais aussi de la durée minimale requise pour ne pas subir de pénalisation sur le montant des pensions, à l'image de la décote en France pour toute liquidation avant la durée minimum (allongée de 37,5 ans en 1993 à 40 ans en 2004, 41 ans en 2012 et probablement environ 42 ans en 2020). Cet allongement des durées de cotisation ne se traduit pas cependant par un recul mécanique de l'âge de départ à la retraite, comme l'a constaté le COR. Les départs ne sont pas reportés dans une même ampleur, loin de là. L'allongement de la durée de cotisation aura d'abord pour effet de diminuer encore plus fortement le montant des re-

1. En Grèce, en Italie, en Autriche, en Pologne et au Royaume-Uni, l'âge légal pour les femmes est encore de 60 ans quand celui des hommes est de 65 ans (année 2006).

Tableau 1. Age légal minimum de la retraite *

	Age normal (femmes, si différent)	Age de l'éventuelle retraite anticipée (femmes, si différent)
Australie	65	55
Autriche	65	
Belgique	65	60
Canada	65	60
République tchèque	63 (59-63) ¹	60 (59-63) ¹
Danemark	65	
Finlande	65	62
France	60	
Allemagne	65	63
Grèce	65	
Hongrie	62	55
Islande	67	
Irlande	66	65
Italie	65 (60)	60
Japon	65	60
Corée	65	60
Luxembourg	65	57
Mexique	65	
Pays-Bas	65	60
Nouvelle Zélande	65	
Norvège	67	
Pologne	65	
Portugal	65	55
République slovaque	62	
Espagne	65	60
Suède	65	61
Suisse	65 (64)	63 (62)
Turquie	65	
Royaume-Uni	65	
Etats-Unis	67	62

1. Dans ce pays, l'âge pour les femmes varie avec le nombre d'enfants.

* Ce tableau établi à partir des travaux de l'OCDE (2007) présente certaines limites. L'âge légal applicable peut, dans un même pays, être très différent selon la génération concernée. Ainsi, l'âge légal prévu pour les futures générations peut être beaucoup plus élevé que l'âge légal en vigueur pour les générations partant aujourd'hui à la retraite. Ici l'OCDE semble privilégier l'âge légal le plus élevé pour les futures générations mais des réformes récentes ne sont pas prises en compte, comme celle visant à repousser l'âge à 67 ans en Allemagne, ou à 68 ans au Royaume-Uni. Par ailleurs, ce tableau retrace l'âge légal des salariés du secteur de référence pour les pays où il existe plusieurs régimes avec des âges différents. Ce tableau ne prend pas non plus en compte les dispositifs de retraite anticipée (par exemple, la *pensione d'anzianità* accessible à partir de 57 ans en Italie, les possibilités de retraite anticipée à partir de 57 ans introduites récemment en France). Il ne tient évidemment pas compte de tous les autres dispositifs de couverture sociale, qui ne reçoivent pas la dénomination de retraite anticipée mais qui jouent *de facto* ce rôle.

REFORMES DES RETRAITES ET EMPLOI DES SENIORS

traites de ceux qui seront exclus précocement du marché du travail ¹.

Ce sont les mêmes interrogations qui se posent quant au recul de l'âge légal minimum de la retraite en Allemagne, de 65 à 67 ans, qui pourrait se traduire par une plus grande proportion de personnes partant avant l'âge mais avec une « décote » plus importante. Même si ces réformes permettaient d'augmenter l'âge de départ en moyenne, elles auront surtout pour effet d'accentuer les inégalités parmi les retraités. Par exemple, les travaux du COR sur l'impact de l'allongement de 1 an et $\frac{3}{4}$ dans le secteur privé de la durée d'assurance requise montrent que, si le recul du départ doit être en moyenne de 0,2 an seulement pour les salariés du secteur privé, le départ sera certes retardé d'un peu plus d'un an pour ceux qui sont en emploi et peuvent effectivement le reporter. Il sera par contre même avancé pour ceux déjà exclus du travail avant le départ (en moyenne de 1,3 ans pour les femmes dans cette situation).

Taux d'emploi des seniors et âge de sortie du marché du travail

Le dernier rapport conjoint sur l'emploi de la Commission et du Conseil européen fait le point sur les développements intervenus au regard des objectifs fixés ² : « Le taux d'emploi des travailleurs âgés s'est accru dans la plupart des Etats membres et atteint mainte-

nant 42,5 %. Toutefois, ce taux varie substantiellement selon les pays, la Belgique, l'Italie, le Luxembourg, la Hongrie, l'Autriche, la Pologne, la Slovaquie, la Slovaquie et Malte affichant des taux inférieurs à 35 %. Ce taux a augmenté tant pour les femmes que pour les hommes (atteignant respectivement 33,7 et 51,8 %), mais il subsiste un écart important entre les deux groupes. En 2005, l'âge moyen du départ à la retraite est passé à 60,9 ans (60,4 ans pour les femmes et 61,4 ans pour les hommes), soit une augmentation de seulement un an et demi depuis 2001, bien inférieure à l'objectif des cinq ans ».

Sur le premier objectif chiffré relatif aux taux d'emploi des seniors, les situations demeurent très différentes entre les pays de l'UE et selon les catégories d'âge considérées (55-59 ans, 60-64 ans et au-delà ; tableau 2). La tendance est à la hausse dans l'UE avec un taux d'emploi des 55-64 ans qui s'est accru d'environ 5 points en moyenne entre 2000 et 2006. Cette note positive doit être tempérée par le fait que l'essentiel de la hausse s'est effectué sous la forme de temps partiel, ce qui soulève la question de la qualité de ces emplois ³. Autre élément de satisfaction dans la perspective de la construction européenne, les écarts de taux d'emploi entre les pays se sont réduits depuis 2000 (tableau 2). La convergence est cependant loin d'être générale, certains pays faisant exception ⁴.

1. Voir à ce propos les simulations faites pour la France par Samia Benallah, 2005.

2. Conseil européen, Rapport conjoint sur l'emploi 2006-2007, février 2007
<http://register.consilium.europa.eu/pdf/fr/07/st06/st06706.fr07.pdf>

3. La Confédération européenne des syndicats souligne particulièrement ce point (voir l'article de Jean-Marie Pernot dans ce numéro).

4. Des pays ayant déjà des taux d'emploi des 55-64 ans parmi les plus faibles ont vu ces taux diminuer depuis 2000 (Roumanie, Pologne et, pour les 60-64 ans, le Luxembourg) ou stagner (Grèce, Malte). En revanche, des pays aux taux d'emploi déjà relativement élevés ont vu ces taux augmenter encore fortement (Finlande, pays baltes et, pour les 60-64 ans, Suède et Danemark) ou au moins de façon conséquente (Irlande, Royaume-Uni).

**Tableau 2. Taux d'emploi des seniors par sexe
et par classe d'âge en 2006 (et évolutions depuis 2000)**

	55-59						60-64						65-69					
	Tous		Hommes		Femmes		Tous		Hommes		Femmes		Tous		Hommes		Femmes	
	2006	Variation 2006-2000	2006	Variation 2006-2000	2006	Variation 2006-2000	2006	Variation 2006-2000	2006	Variation 2006-2000	2006	Variation 2006-2000	2006	Variation 2006-2000	2006	Variation 2006-2000	2006	Variation 2006-2000
EU-27	55,9	5,6	65,6	3,5	46,7	7,7	28	5	36,3	5,4	20,2	4,4	9,2	0,4	12,3	0,6	6,4	0
EU-15	58,5	6,5	67,6	4,2	49,6	8,9	29,3	6,7	37,5	6,6	21,4	6,6	8,4	1,8	11,5	2,2	5,6	1,5
Belgique	44,9	7,0	55,7	3,7	34,1	10,0	15,7	3,3	21,8	3,7	9,7	2,7	3,5	1,2	5,2	2,1	2,1	0,4
Bulgarie	54,6	21,1	61,1	7,5	48,9	32,7	22,2	11,7	35,8	20,1	10,7	4,6	5,6	0,8	8,5	1,4	3,2	0,3
Rép. tchèque	62,7	12,5	78,4	6,8	47,9	17,5	23,1	6,2	34,9	11,4	12,7	1,5	8,5	0	12,5	-0,7	5,5	0,3
Danemark	79,2	6,6	83,5	3,8	75,0	10,7	40,4	9,5	49,5	11,7	31,1	7,7	12,3	4,2	17,3	6	7,2	1,8
Allemagne	64,5	8,1	72,3	6,2	56,8	10,2	30	10,4	38,1	10,9	22,1	10	6,7	1,8	8,6	1,2	5	2,2
Estonie	71,8	13,2	69,6	2,8	73,5	21,3	41,4	11,5	41,3	5,7	41,5	16	27	7,8	34,1	10,2	22,5	6,4
Irlande	60,7	7,6	74,4	2,7	46,7	12,7	43,8	8	57,9	5,3	29,7	10,6	16,7	2	24,6	1,3	9	2,4
Grèce	51,4	3,0	71,7	2,5	31,6	1,6	31,7	-0,2	43,8	-0,8	21,1	0,8	9,9	-1,4	15,7	-1,1	5	-1,5
Espagne	54,0	7,8	72,5	4,1	36,3	11,5	32,9	6,2	46,6	7,2	20,1	5,2	5,2	1,3	7,6	2,2	3,1	0,6
France	53,9	5,8	57,4	3,5	50,6	8,1	14,1	3,9	15,1	4,5	13,2	3,4	2,6	0,5	3,1	0,2	2,2	0,8
Italie	43,9	7,4	56,4	5,6	32,0	9,1	18,6	0,6	28	-1,4	9,8	2,2	7,3	1,3	12,3	2,2	2,9	0,5
Chypre	63,2	2,6	80,8	0,0	46,4	5,7	42	6,7	60,4	10,4	24,8	3,3	16,6	-2,1	26,3	-3,4	7,7	-1,4
Lettonie	66,2	16,9	68,8	4,1	64,2	26,8	39,2	17,4	48,6	17,1	32,5	17,7	22,6	9,9	28,1	10,6	19,1	9,4
Lituanie	67,3	11,1	67,2	3,3	67,5	17,4	31	5,2	42,9	5	22,4	5,3	10,4	-2,1	13,1	-0,1	8,7	-3,4
Luxembourg	49,0	10,1	58,0	1,5	40,6	19,7	12,7	-1,8	14,9	-1,6	10,4	-2,1	:	:	:	:	:	:
Hongrie	49,9	16,2	58,6	8,4	42,6	22,8	13,4	5,8	19,2	8,4	8,9	3,8	4	0,4	6	:	2,5	0
Malte	43,5	-1,8	69,9	-8,2	18,9	5,0	13,6	2,8	26,3	4,6	:	:	:	:	:	:	:	:
Pays-Bas	63,8	9,7	76,1	6,9	51,3	12,7	27	8,5	34,6	8,4	19,3	8,4	9,4	4,3	13,9	6,7	5,2	2,1
Autriche	53,2	10,8	66,0	6,0	40,9	15,3	15,3	3,2	21,1	4,4	9,9	2	7,1	1,6	9,6	2,4	4,9	0,9
Pologne	34,2	-3,5	46,0	-1,5	23,6	-5,3	17,9	-3	25,2	-2,3	11,8	-3,6	9,6	-2,7	13,9	-3,8	6,6	-1,6
Portugal	56,7	-1,0	65,9	-4,2	48,2	1,4	42,3	-2,4	48,9	-4,8	36,7	-0,1	27,2	0,2	33,5	-1,4	21,8	1,3
Roumanie	48,7	-7,9	58,7	-4,4	39,7	-11,4	32,4	-15,6	38	-14,5	27,7	-16,4	24,9	-19,9	27,8	-21,1	22,6	-19
Slovenie	44,8	15,8	59,9	19,6	29,3	11,8	15,9	0,8	22,1	2,3	10,3	-0,9	12,7	2,5	16,3	2,5	9,5	2,3
Slovaquie	47,4	12,9	68,5	13,2	28,6	11,8	13,6	7,5	22,6	12,2	6,4	3,7	2,4	0,6	3,5	0,3	:	:
Finlande	67,3	8,8	65,7	9,1	69,0	8,7	37,2	14,4	39,5	13,9	35	14,7	7,8	2,8	9,8	1,5	6	3,5
Suède	79,5	0,9	81,5	0,9	77,4	0,9	59,3	13,3	62,7	13,7	55,9	12,7	12,7	-1,5	16,1	-1,4	9,4	-1,8
Royaume-Uni	69,1	5,9	75,5	4,7	62,9	7,0	43,3	7,2	54,6	7,3	32,6	7,2	15,7	4,5	20,3	6	11,4	3

Source : EU Labour Force Survey (European Commission, 2007, « Indicators for monitoring the Employment Guidelines including indicators for additional employment analysis », 2007 Compendium, 05-07-2007).

REFORMES DES RETRAITES ET EMPLOI DES SENIORS

Tableau 3. Ages de sortie du marché du travail en 2005 ¹

	« Age median » ²		« Age moyen » ³ (indicateur structurel de l'UE)	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Belgique	56,8	57,9	59,6	61,6
Bulgarie	57,6	60,9	58,4	62,4
République tchèque	57,2	61,0	59,1	62,3
Danemark	60,1	62,2	60,7	61,2
Allemagne ⁴	59,9	61,6	61,1	61,4
Estonie	61,4	65,0	:	:
Irlande	61,5	64,4	64,6	63,6
Grèce	58,4	61,7	61,0	62,5
Espagne	59,5	62,6	62,8	62,0
France	58,3	58,8	59,1	58,5
Italie	57,2	58,4	58,8	60,7
Chypre	59,3	65,0	:	:
Lettonie	60,3	61,6		
Lituanie	59,8	63,4	:	:
Luxembourg	58,7	57,7		
Hongrie	57,2	59,6	58,7	61,2
Malte	58,8	60,4	:	:
Pays-Bas	59,3	60,5	61,4	61,6
Autriche	56,4	59,6	59,4	60,3
Pologne	55,2	57,0	57,4	62,0
Portugal	61,4	64,2	63,8	62,4
Roumanie	58,6	61,3	61,5	64,7
Slovénie	55,2	59,5	:	:
Slovaquie	55,5	60,2	57,6	61,1
Finlande	60,7	61,5	61,7	61,8
Suède	63,3	63,9	63,0	64,3
Royaume-Uni	60,3	63,8	61,9	63,4
Croatie	56,2	60,1	57,4	60,5
UE-25	59,4	60,7	60,4	61,4

1. Présentés abusivement comme des « âges de départ à la retraite » dans de nombreux commentaires et publications.

2. Age médian à partir duquel le taux d'activité est égal à la moitié du taux d'activité constaté à 50 ans.

3. Age moyen à partir de laquelle les personnes passent du statut d'actif à celui d'inactif (pour les plus de 50 ans uniquement). Il s'agit de l'indicateur structurel retenu par l'UE européenne comme « âge moyen de départ à la retraite ».

4. Les chiffres de l'indicateur structurel pour l'Allemagne portent sur 2004.

Source : Eurostat, Enquête sur les forces de travail et Indicateurs structurels pour l'emploi (Romans, 2007).

Le second objectif européen porte sur le recul de l'âge de départ à la retraite. Comme l'âge moyen de liquidation ou de départ à la retraite est une donnée non disponible ou non comparable d'un pays à l'autre (voire au sein d'un même pays entre des régimes différents), l'indicateur structurel choisi au niveau de l'UE comme âge de départ à la retraite est en fait un âge de sortie du marché du travail. Plus exactement il désigne l'âge moyen pour les plus de 50 ans passant d'une année à l'autre du statut (statistique) d'actif à celui d'inactif. Si bien que de nombreuses personnes sorties de l'activité du point de vue statistique, mais n'ayant pas pour autant pris leur retraite, sont considérées comme parties à la retraite. Ces « départs » couvrent ainsi des passages vers des situations d'inactivité autres que la retraite proprement dite. Sont concernées de nombreuses personnes percevant une prestation de préretraite ou de retraite anticipée, de maladie, d'invalidité, de chômage (tels les demandeurs d'emploi âgés dispensés de recherche d'emploi en France)¹, qui touchent un revenu d'assistance ou se trouvant dans toute autre situation sociale conférant un statut d'inactivité.

Entre 1998 et 2005, cet âge de sortie du marché du travail a augmenté d'environ 9 mois en moyenne dans l'UE selon Eurostat². Les évolutions entre taux d'emploi et âge moyen ou médian de sortie du marché du travail sont assez

convergentes (tableaux 1 et 2) ce qui est cohérent avec le fait que l'évolution du premier indicateur reflète finalement l'ampleur des mouvements de sortie de l'emploi des seniors tandis que le second traduit les mouvements de sortie de l'activité de ces mêmes seniors.

Environ cinq ans entre sortie du marché du travail et âge légal de retraite

Le plus frappant est toutefois l'écart important entre, d'une part, les indicateurs de taux d'emploi des seniors ou d'« âge de départ à la retraite » et, d'autre part, l'âge légal officiel de la retraite. Les écarts entre ce dernier et l'âge moyen de sortie du marché du travail sont de l'ordre de 4 à 5 années en moyenne dans l'UE (tableaux 1 et 3). Ces écarts sont même plus élevés en Italie, en Pologne, en Belgique et au Luxembourg. Ils sont les plus faibles, deux années quand même, en Suède, en Irlande, au Portugal et au Royaume-Uni. On peut donc logiquement présumer que la proportion de seniors ni actifs, ni retraités est beaucoup plus forte dans les premiers pays qu'elle ne l'est dans les seconds, et que les dispositifs de prise en charge des seniors inactifs sont beaucoup plus répandus et occupent une place plus importante dans les premiers que dans les seconds. Il n'existe cependant pas de données comparables permettant de chiffrer et de ventiler entre les différents dispositifs

1. Inversement, si les 400 000 demandeurs d'emploi de plus de 55 ans en France actuellement dispensés de recherche d'emploi et donc comptabilisés comme inactifs du point de vue statistique, ne bénéficient plus à l'avenir d'une dispense de recherche d'emploi, comme le prévoit le gouvernement actuel, ils vont du jour au lendemain se retrouver actifs du point de vue statistique, ce qui, toutes choses égales par ailleurs et même si rien ne change pour les intéressés, permettra mécaniquement d'augmenter l'indicateur structurel européen d'âge de départ à la retraite...

2. Pour suivre les évolutions intervenues entre 1998 et 2005, Eurostat calcule l'âge médian à partir duquel le taux d'activité est égal à la moitié du taux d'activité constaté à 50 ans, un indicateur jugé assez proche de l'indicateur structurel (cf. tableau 3).

REFORMES DES RETRAITES ET EMPLOI DES SENIORS

existants ces seniors ni en emploi ni retraités. Mais les taux d'emploi à la veille de l'âge de la retraite sont tels dans tous les pays, qu'on peut constater qu'une minorité des seniors passe directement de l'emploi à la retraite. Cela vaut même dans les pays comme le Royaume-Uni et la Suède où l'écart entre l'âge moyen de sortie de l'activité et l'âge légal de la retraite est faible. En France, environ un tiers seulement des personnes liquidant leur retraite sont encore en emploi. En Allemagne, 18 % seulement des personnes partant à la retraite à l'âge officiel de la retraite (65 ans) sont encore en emploi (Veil, 2007).

Même quand ils sont utilisés pour une période en moyenne plus courte, les dispositifs transitionnels de prise en charge des seniors hors emploi apparaissent nécessaires pour compenser l'absence de salaire d'une forte proportion des seniors dans l'attente d'une retraite. Ces résultats montrent aussi clairement que les réformes des systèmes de retraite ne peuvent pas constituer le levier majeur pour agir sur l'emploi des seniors. Il serait absurde de nier l'effet des paramètres des retraites, parmi lesquels les âges ou durées légaux, sur l'âge effectif de départ. Toutefois, cet effet reste partiel, voire mineur, ne serait-ce parce que de très nombreux autres facteurs jouent sur les décisions d'emploi ou de départ à la retraite des seniors (*cf. infra*).

Aspirations et préférences des individus

Les départs précoces et l'âge de départ à la retraite reposent sur des compromis sociaux anciens. La remise en cause de ces compromis bute sur les habitudes

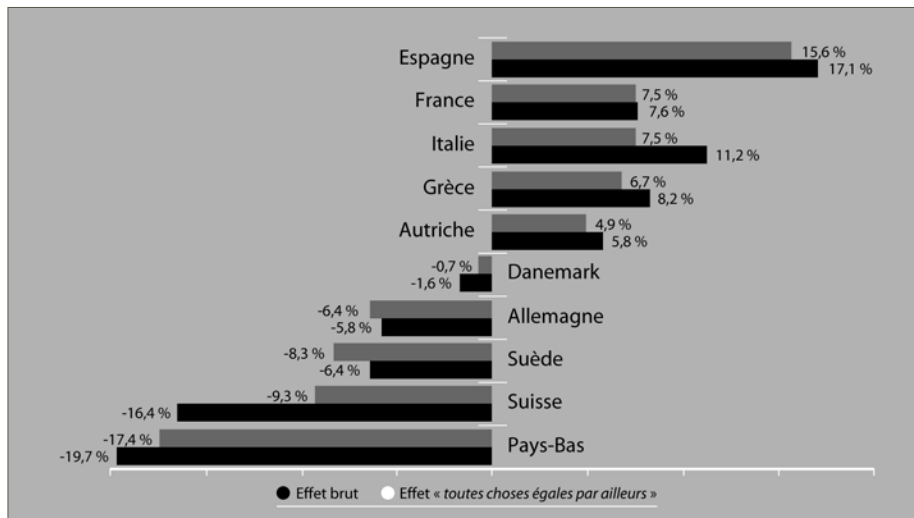
de l'ensemble des acteurs et en particulier sur les aspirations des individus. De ce point de vue, il semble que les représentations et les mentalités diffèrent quelque peu d'un pays à l'autre. L'enquête européenne SHARE¹ montre ainsi que la proportion de seniors souhaitant partir à la retraite « le plus tôt possible » est plus élevée en Espagne, en France, en Italie et en Grèce, et plus faible en Suède et surtout aux Pays-Bas (graphique 1). Ces écarts persistent même lorsque sont pris en compte les différences d'état de santé et de pénibilité du travail.

De fait, en Italie où il existe une culture ancienne des sorties précoces permises par divers dispositifs (pensions d'invalidité, pensions d'ancienneté, « mobilités longues »), de fortes résistances existent face à la perspective de leur suppression, ce que montrent les difficiles négociations en cours sur l'allongement de l'âge minimal de la pension d'ancienneté de 57 à 60 ans et plus. Inversement, les multiples actions entreprises aux Pays-Bas ont semble-t-il déjà permis de renverser la vapeur, de modifier les représentations et les comportements comme en atteste la très forte augmentation des taux d'emploi des seniors depuis une dizaine d'années. Dans les pays nordiques, et notamment en Suède, les actions en faveur de l'emploi des seniors semblent avoir freiné depuis plus longtemps l'aspiration aux départs précoces à la retraite.

L'idée de travailler plus longtemps pour faire face au financement des retraites est loin de faire l'unanimité pour les personnes actuellement en emploi dans l'UE. Dans l'enquête Eurobaromètre de fin 2006, 22 % seulement des Européens en emploi sont favorables à cette option. 32 % préféreraient verser davantage de

1. *Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe*. Cf. Blanchet *et al.*, 2005.

Graphique 1. Le souhait de partir en retraite le plus tôt possible : les attentes nationales



Lecture : En Italie, un actif en emploi de plus de 50 ans a une probabilité de souhaiter partir en retraite « au plus tôt » supérieure de 12 points à ce qu'elle est dans la moyenne des autres pays. Environ 4,5 points d'écart s'expliquent par des indicateurs plus défavorables d'état de santé ou de satisfaction au travail. Ceci laisse subsister un effet national spécifique d'environ 7,5 points.

Champ : individus de 50 à 59 ans ayant un emploi

Source : Enquête SHARE (2004) ; Blanchet, Debrand (2005)

cotisations et 12 % accepteraient plutôt des montants de retraite plus faibles (tableau 4). L'idée de travailler plus longtemps rencontre de toute évidence de fortes résistances, tous pays confondus. Pour convaincre les citoyens de travailler plus longtemps, pour les dissuader de sortir du marché du travail, il faut manifestement user de moyens forts de persuasion et, sans doute, prévoir des changements importants en matière de conditions d'emploi.

Agir sur une multitude de facteurs

Le graphique 2 reprend une des nombreuses façons de représenter les multiples facteurs qui interagissent sur la décision de partir à la retraite. Les paramètres du système des retraites ne sont qu'un élément parmi beaucoup d'autres

de l'emploi des seniors, et sans doute pas le plus déterminant. Les comportements d'emploi et de départ à la retraite des seniors s'inscrivent dans des configurations nationales où tout un ensemble de mesures font système.

Les études nationales dans ce numéro montrent que les compromis sociaux anciens à partir desquelles ces configurations se sont construites se trouvent bousculés à des degrés divers par les nouvelles orientations visant à augmenter les taux d'emploi. C'est particulièrement vrai dans les nombreux pays qui ont écarté une grande part les « travailleurs vieillissants » du marché du travail pour faire face aux restructurations économiques. La remise en cause de ces compromis nécessite de revoir l'ensemble des mesures pouvant agir sur l'offre et la demande de travail des seniors. On voit émerger des

REFORMES DES RETRAITES ET EMPLOI DES SENIORS

Tableau 4. Travailler plus longtemps, augmenter les cotisations ou baisser les retraites ? *
Les réponses de l'enquête Eurobaromètre auprès des Européens en emploi – fin 2006

Personnes en emploi uniquement	Travailler et cotiser plus longtemps	Maintenir l'âge de la retraite et augmenter vos cotisations sociales	Maintenir l'âge actuel de la retraite et accepter de toucher moins	Aucune de ces solutions (réponses spontanées)	Une combinaison de ces trois solutions (réponses spontanées)	Sans réponse
EU-25	22 %	32 %	12 %	20 %	6 %	8 %
Finlande	31 %	47 %	9 %	11 %	1 %	1 %
Royaume-Uni	31 %	43 %	9 %	8 %	4 %	5 %
France	28 %	29 %	11 %	24 %	5 %	3 %
Espagne	26 %	28 %	7 %	19 %	6 %	14 %
Pays-Bas	25 %	37 %	20 %	8 %	4 %	6 %
Pologne	25 %	26 %	10 %	20 %	2 %	17 %
Belgique	23 %	33 %	17 %	20 %	6 %	1 %
Danemark	23 %	54 %	13 %	5 %	2 %	3 %
Irlande	22 %	35 %	4 %	8 %	17 %	14 %
Italie	22 %	27 %	6 %	22 %	8 %	15 %
Roumanie	22 %	24 %	7 %	13 %	10 %	24 %
Malte	21 %	45 %	5 %	13 %	8 %	8 %
Suède	21 %	38 %	11 %	12 %	7 %	11 %
Bulgarie	21 %	31 %	3 %	16 %	13 %	16 %
Lituanie	19 %	42 %	12 %	18 %	0 %	9 %
Luxembourg	19 %	39 %	17 %	15 %	3 %	7 %
Portugal	17 %	23 %	3 %	35 %	9 %	13 %
Allemagne	16 %	33 %	21 %	22 %	4 %	4 %
Autriche	16 %	27 %	17 %	17 %	15 %	8 %
Estonie	14 %	39 %	11 %	17 %	7 %	12 %
Slovaquie	14 %	42 %	9 %	17 %	5 %	13 %
Lettonie	13 %	31 %	13 %	33 %	4 %	6 %
Républ. tchèque	12 %	28 %	19 %	24 %	9 %	8 %
Chypre	12 %	55 %	3 %	17 %	6 %	7 %
Hongrie	12 %	23 %	13 %	31 %	12 %	9 %
Slovénie	9 %	30 %	15 %	30 %	10 %	6 %
Grèce	6 %	35 %	11 %	42 %	6 %	0 %

* La question était : « S'il fallait choisir parmi les [3] possibilités suivantes visant à garantir le financement du système des retraites [dans votre pays], quelle est celle qui serait la plus acceptable en ce qui vous concerne ? ». Les pays sont classés par ordre décroissant du pourcentage à la première option (« travailler et cotiser plus longtemps »). Source : European Social Reality, rapport de l'enquête Eurobaromètre effectuée en novembre-décembre 2006, février 2007 (http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_273_en.pdf).

mesures maniant de façon variable selon les pays la carotte et le bâton mais aussi tentant de modifier les représentations dominantes des différents acteurs, dans une stratégie globale forcément étalée sur une longue période.

Plusieurs articles de ce numéro de la *Chronique internationale de l'IRES* retracent les stratégies de « gestion des âges »

et de lutte contre le sous-emploi des seniors dans différents pays et montrent la très grande diversité et la complexité des configurations nationales, ce qui explique sans doute que, derrière le leitmotiv commun de mise au travail des seniors, les approches restent très hétérogènes et difficiles à résumer¹.

Graphique 2. Les nombreux facteurs influençant l'âge de départ à la retraite / la prolongation de la vie professionnelle : tout est dans tout et réciproquement



Graphique inspiré de Grstein M., Matteva L., Ruzik A., Schuh U. (2006), « Prospects for the extension of working life in the European Union », in NIDI (2006), Demographics trends, Socio-Economic Impacts and Policy Implications in the European Union. Monitoring report prepared by the Observatory on the social situation – Demography network, November 2006.

1. Voir l'article d'Annie Jolivet dans ce numéro qui revient de manière transversale sur la question de l'emploi des seniors, les mesures visant à favoriser cet emploi et les difficultés rencontrées.

**Vers un appauvrissement des seniors
exclus du marché du travail**

Le passage direct de l'emploi à la retraite est un parcours minoritaire dans tous les pays européens ou presque. Les seniors qui ne sont pas à la retraite se trouvent du point de vue statistique classés en actifs inoccupés (chômeurs) ou en inactifs, et peuvent être couverts par de nombreux dispositifs possibles de compensation de l'absence de salaire. Les intitulés sont les plus divers : préretraite, retraite anticipée (si cette dernière n'est pas considérée du point de vue institutionnel comme de la retraite proprement dite), prépension, pension d'invalidité, pension de handicap, prestations d'assurance chômage, assistance, minimum social, etc. Le nombre d'appellations est potentiellement infini – pensons au dispositif de « mobilité longue » en Italie – et on peut observer autant de logiques, de critères d'éligibilité et de modalités de mise en œuvre que de dispositifs.

Même si les taux d'emploi augmentaient de façon vertigineuse¹, il n'en resterait pas moins que les dispositifs de transition demeuraient un élément crucial pour la part importante de la population ne connaissant pas de transition directe entre l'emploi et la retraite. La question de l'articulation de ces dispositifs à l'emploi et à la retraite, mais surtout de leur capacité à sécuriser les parcours, resterait donc posée quand bien même les

politiques d'augmentation des taux d'emploi des seniors parviendraient à atteindre les objectifs fixés.

Si le mot d'ordre est de reculer les départs à la retraite, la tendance est aussi dans tous les pays de limiter l'accès aux autres dispositifs qui peuvent s'y substituer : en supprimant certains dispositifs (la disparition programmée des pensions d'ancienneté en Italie et en Turquie), en tarissant l'entrée dans les dispositifs existant de préretraite ou d'invalidité, en diminuant l'attractivité ou en augmentant les inconvénients d'y recourir, pour les bénéficiaires mais aussi pour les entreprises.

Dans certains pays, les dispositifs de départ précoce à la retraite, surtout les préretraites, mais aussi les pensions d'invalidité et les retraites anticipées s'adressent en pratique surtout aux hommes², et plutôt aux salariés les mieux protégés des grandes entreprises et de certains secteurs industriels. Ces dispositifs ont donc des effets assez inégalitaires. Leurs bénéficiaires sont aussi les catégories les mieux représentées par les organisations syndicales. Les longues périodes de transition négociées à l'occasion des réformes restrictives ont de fait surtout bénéficié aux plus âgés, et ont surtout consisté à protéger les catégories précitées. A l'heure où de nouvelles perspectives de dégradation des retraites pour les jeunes générations sont programmées, les syndicats, comme

1. Si dans un pays « seulement » le quart d'une génération ne passait pas directement de l'emploi à la retraite juste avant la retraite (c'est-à-dire à 64 ans si l'âge de la retraite est de 65 ans), cela impliquerait un taux d'emploi de 75 %. Dans cette hypothèse, compte tenu du fait que le taux d'emploi décroît à mesure que l'âge augmente entre 55 et 64 ans (hypothèse toujours vérifiée aujourd'hui), cela impliquerait un taux d'emploi moyen de l'ensemble de la classe d'âge 55-64 ans bien supérieur à 75 %, de l'ordre de 80, 90 % ou plus (contre environ 43 % aujourd'hui dans l'UE).

2. En France, les hommes constituaient 83 % des bénéficiaires au 30 juin 2006 du nouveau dispositif de départ anticipé pour carrière longue.

en Italie, peuvent se trouver en porte-à-faux et chercher à démontrer leur capacité à défendre efficacement les salariés au-delà des plus âgés.

Le tarissement de l'accès à certains dispositifs est une incitation à la poursuite de l'activité, mais compte tenu de la situation sur le marché du travail, cela peut se traduire par des transferts vers d'autres dispositifs selon un principe de vases communicants. En France, la diminution des préretraites proprement dites a été compensée d'abord par des dispositifs financés par l'indemnisation du chômage pour des seniors dispensés de recherche d'emploi¹, puis depuis la réforme de 2003 par le dispositif de retraite anticipée pour carrière longue². Les dispositifs nouvellement créés³, ou ceux qui voient affluer des seniors qui auparavant auraient été mieux couverts, sont généralement moins protecteurs. Les risques de pauvreté sont de plus en plus évidents pour les seniors exclus du marché du travail pendant de longues périodes et renvoyés vers des minima sociaux.

En Allemagne, la fermeture des dispositifs de préretraite renvoie un plus grand nombre de seniors vers des dispositifs plus précaires, l'indemnisation du chômage, elle-même durcie, voire l'assistance. Pour les seniors, l'incitation à poursuivre une carrière professionnelle passe donc par des protections ou com-

pensations de perte de salaire de plus en plus faibles. Cette plus grande insécurité matérielle des parcours pour les seniors en difficulté sur le marché du travail se double d'un appauvrissement ultérieur à l'occasion de la retraite⁴. Dans ces conditions, tout accroissement des pénalités pour ceux ne reportant pas à plus tard leur retraite (à la suite d'une augmentation de la durée requise ou de l'âge légal) va certes favoriser l'emploi d'une partie des seniors, dans la mesure surtout où les conditions économiques le permettront. Mais ces mesures vont aussi diminuer les revenus des seniors privés d'emploi et ensuite réduire leurs pensions de retraites. Cet effet va finalement permettre, au même titre qu'une diminution directe des barèmes des retraites, de limiter les dépenses.

Dans un contexte de montants (futurs) de retraite insuffisants et en raison des nombreuses mesures prises depuis quelques années dans la plupart des pays européens pour accroître les possibilités de cumul entre salaire et retraite, on peut s'attendre à un plus grand brouillage de la frontière entre emploi et retraite et l'émergence d'emplois pour les âgés, voire très âgés. Une nouvelle « culture du travail dans la vieillesse » semble se dessiner, a fortiori si s'impose la logique de faire participer au marché du travail, à hauteur de leurs capacités physiques, tou-

1. Dont l'allocation de remplacement pour l'emploi jusqu'en 2003.

2. On peut y ajouter d'autres amortisseurs sociaux tels que les dispositifs « médicalisés » (invalidité, AAH, indemnités journalières maladie) ou des minima sociaux (et depuis 2002, l'allocation équivalent retraite pour les chômeurs en fin de droit à l'assurance chômage de moins de 60 ans justifiant de 160 trimestres d'assurance et titulaires du revenu minimum d'insertion, de l'allocation de solidarité spécifique ou tout simplement en fin de droit).

3. Juste à titre d'exemple, un nouveau décret vient de mettre en œuvre en France une nouvelle préretraite pour les agriculteurs en difficulté (décret n° 2007-1516 du 22 octobre 2007).

4. En ce qui concerne la France, sur les effets des fins de carrière difficiles sur les revenus, tant lors de la transition entre emploi et retraite que lors de la retraite, et sur les évolutions à venir de ces revenus suite aux réformes des retraites, cf. Samia Benallah, *op. cit.*

tes les personnes médicalement aptes quel que soit leur âge, comme cela semble être la perspective aux Etats-Unis. Cette option remettrait alors en cause la retraite pour des personnes bien portantes souhaitant profiter d'une période « payée à ne rien faire ». Pour l'instant, il semble que le cumul entre salaire et retraite bénéficie dans les pays européens plutôt à de jeunes retraités¹, à des catégories souvent très qualifiées, socialement plutôt favorisées et pouvant continuer à faire valoir leur savoir-faire sur le marché du travail.

La frontière de plus en plus poreuse entre emploi et retraite ne va pas sans soulever un autre problème en changeant la logique des systèmes de retraite. Ceux-ci peuvent aussi devenir un moyen de subventionner une partie du salariat – les vieux – et créer ainsi une concurrence faussée avec le reste du monde du travail².

Insécurité des parcours : un prix à payer pour l'emploi des seniors ?

Pour atténuer la dégradation des taux de remplacement (le ratio retraite/salaire) imputable aux réformes engagées depuis une bonne décennie, la prolongation de la vie professionnelle est souvent présentée comme *la* solution. Au niveau individuel, cette option laisserait le choix à chacun d'arbitrer librement entre travailler plus longtemps ou toucher une pension de retraite plus faible. Au niveau collectif, la régulation du financement du système

des retraites serait assurée à la fois par un allongement des périodes de cotisation au système et par une diminution (ou limitation) des périodes passées à la retraite. Ce numéro de la *Chronique internationale de l'IRES* témoigne de la difficulté d'adapter ce schéma vertueux aux réalités nationales et en particulier au fonctionnement des marchés du travail, et de la difficulté à renvoyer les seniors à leur seule responsabilité individuelle quand les situations sont fortement marquées par les contraintes et les inégalités face à l'emploi.

Si les réformes engagées permettent à ceux qui peuvent prolonger leur vie active d'atténuer la baisse programmée des retraites, elles se traduiront surtout par des retraites beaucoup plus faibles pour les seniors qui ne peuvent se maintenir en emploi, largement majoritaires aujourd'hui dans l'UE. Cette évolution devrait donc aussi conduire à un accroissement des inégalités entre retraités. Même si les objectifs de taux d'emploi sont atteints, une partie importante de la population continuera à ne pas connaître de transition directe entre l'emploi et la retraite et à être renvoyée vers d'autres « amortisseurs sociaux » chargés de compenser l'absence de revenu du travail.

Des réformes de ces dispositifs préalables à la retraite se sont ajoutées aux réformes des retraites dans la plupart des pays étudiés. Au-delà de la grande diversité des situations nationales, ces réformes souvent décidées de façon disparate

-
1. En France, la part des retraités du régime général concernés (ceux qui continuent de cotiser après leur départ en retraite) est encore limitée mais elle augmente très fortement : de 0,87 % des retraités en 2000 à 1,14 % en 2004. La moitié environ a moins de 65 ans.
 2. La question fait débat en Italie. Le problème est également posé en Turquie où les salariés du secteur formel partent tôt à la retraite (en moyenne à cinquante ans) mais poursuivent en majorité une activité dans le secteur informel, sans payer de cotisations et donc dans des conditions de concurrence déloyale avec les plus jeunes générations.

tendent à restreindre l'usage ou à diminuer les avantages retirés des dispositifs les plus protecteurs. Pour les seniors aux fins de carrière difficiles, ces changements se traduisent en conséquence par des parcours encore plus précaires, comme si les objectifs d'emploi devaient se payer au prix d'un appauvrissement d'une plus grande partie d'entre eux.

Ces changements ont généralement été décidés isolément sans qu'une réelle coordination ou articulation avec les réformes des retraites ne soit ni pensée ni débattue. Reste que l'ensemble des évolutions aboutit par petites touches successives à durcir les conditions faites aux seniors, davantage sommés de travailler sous peine de connaître une situation sociale dégradée. Ces mesures jouant de la carotte et surtout du bâton suffiront-elles à permettre à tous les seniors de rester en emploi ? La question de l'efficacité même de ces politiques reste posée. D'autant que les injonctions fortes en direction de l'offre de travail contrastent avec le caractère bien plus souple des mesures adressées aux employeurs comme si ces derniers pouvaient être exonérés de leur responsabilité au regard de l'emploi des seniors.

Sources :

Benallah S. (2005), « Interruption précoce d'activité et allongement de la durée requise à l'assurance vieillesse : les effets de la réforme des retraites de 2003 », *Revue de l'IRES*, n°48, 2005/2.

Blanchet D., Debrand T., Dourgnon P. et Pollet P. (2005), *Enquête SHARE 2004. Rapport de clôture*, série résultats n°1615, IRDES (Institut de Recherche et Documentation en Economie de la Santé).

Blanchet D. et Debrand T. (2005), « Aspiration à la retraite, santé et satisfaction au travail : une comparaison européenne », *Questions d'économie de la santé*, n°103, décembre 2005.

Conseil d'orientation des retraites, « Retraites : questions et orientations », 4^{ème} rapport du COR, janvier 2007 (<http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-723.pdf>).

European Commission (2006), *Adequate and sustainable pensions. Synthesis report.*,

OCDE (2007), *Pensions at a glance*, 2007 edition

Romans F. (2007), « Transitions des hommes et des femmes de la vie active vers la retraite », *Statistiques en bref*, Eurostat.

Veil M. (2007), « Allemagne : retraite à 67 ans, baisse des pensions ou nouvelle culture de travail dans la vieillesse ? », *Chronique internationale de l'IRES*, n°105, mars.