

## Etats-Unis

### Travailler plus vieux, plus longtemps : les politiques d'emploi aux Etats-Unis

John A. TURNER \*

Avec l'augmentation continue de l'espérance de vie, les politiques d'emploi des Etats-Unis ont, dans une certaine mesure, encouragé ou développé une approche plus positive, à l'égard de la prolongation de la vie professionnelle des seniors. Des changements importants ont affecté ou affecteront le régime de retraite de base de la sécurité sociale (*Social Security*) qui procure à une majorité de travailleurs âgés la part essentielle de leurs revenus pendant la retraite. D'autres changements ont concerné les régimes professionnels complémentaires ainsi que la latitude des employeurs à obliger les salariés âgés à partir en retraite.

Le taux d'activité des hommes âgés a décliné presque tout au long du 20<sup>e</sup> siècle, mais ce recul s'est arrêté et la tendance s'est légèrement inversée durant les deux dernières décennies du siècle. En 1950, 81 % des hommes de 62 ans faisaient partie de la population active ; le recul de leur taux de participation s'est arrêté au milieu des années 1980. En 1995, le taux d'activité des hommes de 62 ans était de 51 % (Quinn, 1999). Au début des années 2000, on constate une augmentation si-

gnificative de l'emploi des seniors masculins dont le taux d'activité atteint 60 % à l'âge de 62 ans en 2005. Il est de 44 % pour les femmes de cet âge. Les taux d'activité déclinent rapidement avec l'âge. En 2005, 40 % des hommes et 27 % des femmes de 65 ans étaient présents sur le marché du travail ; c'était le cas de 24 % et 19 % respectivement des hommes et femmes de 70 ans (Burkhauser, Rovba, 2007).

Il serait possible sur un plan politique de repousser l'âge minimum de départ à la retraite du régime de base si la plupart des travailleurs étaient en mesure de travailler au-delà de 62 ans. La question de savoir s'ils sont aujourd'hui plus nombreux à pouvoir travailler plus longtemps soulève toute une série d'interrogations. Premièrement, les capacités des travailleurs plus âgés ont-elles évolué au cours des dernières décennies dans un sens qui rendrait soit plus facile soit plus difficile leur maintien dans l'emploi ? Deuxièmement, les contraintes liées aux emplois ont-elles changé au cours des dernières décennies d'une manière qui affecte la prolongation de la vie active des seniors ?

---

\* John A. Turner est consultant en matière de politiques de retraites aux Etats-Unis.

Une troisième question connexe est de savoir si les travailleurs âgés qui se trouvent dans l'incapacité de travailler disposent de ressources alternatives – allocations d'invalidité, pensions complémentaires de retraite – qui leur permettent de partir avant l'âge minimum du régime de base. Les allocations chômage constituent aux Etats-Unis un revenu relativement peu important pour les personnes âgées sans emploi à cause de leur bas niveau et de la courte durée du versement.

Une quatrième question concerne la demande des employeurs : sont-ils prêts à recruter de la main-d'œuvre vieillissante ? On suppose dans cet article que le marché du travail aux Etats-Unis est relativement flexible et que les salaires s'ajustent avec le temps, augmentant ou diminuant au gré d'une offre déficiente ou pléthorique. Mais les salariés âgés pourraient faire l'objet d'une discrimination en fonction de l'âge ce qui pourrait renforcer leurs difficultés à trouver un emploi.

---

#### **Protection sociale et emploi des seniors**

Les perspectives de maintien dans l'emploi des travailleurs âgés et leur situation dans la vieillesse sont influencées par plusieurs paramètres : le régime de retraite de base, les régimes complémentaires, l'assurance maladie, ainsi que par la possibilité qu'ont les employeurs d'obliger les travailleurs âgés à quitter leur emploi.

#### **Le régime de base de la sécurité sociale**

Des changements intervenus en 1983 dans la législation sur le régime de base réduisent les pensions des retraités futurs par rapport à leurs revenus de l'activité

professionnelle. Un salarié ayant gagné le salaire moyen pendant toute sa vie active et partant à la retraite à l'âge de 62 ans verra le taux de remplacement de sa pension diminuer de 30 % aujourd'hui à 23 % en 2030. Cette réduction est en partie due au recul de l'âge dit normal de départ à la retraite (*Normal Retirement Age*) de 65 à 67 ans, ce qui équivaut à une baisse des pensions. Car si les salariés peuvent toujours partir à la retraite anticipée à l'âge de 62 ans, les pensions s'en trouvent réduites (voir *infra*). Le taux de remplacement tient compte des cotisations que versent les retraités à *Medicare*, un système national d'assurance maladie, qui couvre les retraités de 65 ans et plus, mais il ne tient pas compte d'éventuelles réductions des pensions destinées à assurer la viabilité financière du système de la sécurité sociale (Munnell *et al.*, 2004).

Un peu plus de la moitié des salariés éligibles aux prestations de la sécurité sociale partent à la retraite à 62 ans, l'âge minimum (Panis *et al.*, 2002). Le cumul emploi-retraite est limité. A l'avenir, les salariés pourraient être amenés à reporter le moment du départ puisque l'âge normal de la retraite passe progressivement de 65 à 67 ans, une augmentation qui sera achevée en 2022.

En 1940 quand le système a été institué, l'âge minimum donnant droit à pension avait été fixé à 65 ans. A cette époque, la moitié environ de la population masculine travaillait encore à 70 ans (Burtless, Quinn, 2002). Pendant plus de vingt ans, l'âge minimum pour la retraite des hommes est resté à 65 ans. En 1961, les hommes se sont vu accorder le droit à la retraite anticipée à l'âge de 62 ans, cinq ans après les femmes qui bénéficient de ce droit depuis 1956.

## ETATS-UNIS

Le régime de retraite de base prévoit des incitations qui influent sur l'âge de départ à la retraite. Au cours des dernières décennies, les éléments de « désincitation » à l'égard du travail à un âge avancé ont progressivement été réduits.

Une loi de 1983 reporte l'âge normal de départ à la retraite de 65 ans en 2000 à 66 ans en 2005 et à 67 ans en 2022. Pour un départ anticipé jusqu'à 36 mois par rapport à l'âge normal de la retraite, les prestations sont réduites de 5/9 d'un pourcent par mois (soit 0,56 %). Pour un départ anticipé excédant 36 mois par rapport à l'âge normal, les prestations du régime de base sont réduites de 5/12 d'un pourcent par mois (soit 0,42 %). Quand l'âge normal de la retraite aura atteint 67 ans, le salarié partant à la retraite à 62 ans subira ainsi une réduction de sa pension de 0,56 % pendant trois ans à laquelle s'ajoute une réduction de 0,42 % pendant deux ans. Les prestations touchées à l'âge de 62 ans représenteront ainsi 70 % de la pension perçue par un retraité qui, lui, liquiderait ses droits à l'âge de 67 ans, soit  $70 = 100 - (36 \times 5/9) - (24 \times 5/12)$ .

Les salariés qui choisissent de retarder leur départ à la retraite voient leurs prestations augmenter. En 1977, le bonus pour un départ reporté – 1 % par an – a été augmenté à 3 %. En 1999, chaque année supplémentaire au travail rapporte un bonus de 5,5 % de la pension ; ce bonus augmentera jusqu'à atteindre 8 % en 2008. Au lieu de pénaliser les salariés *via* la réduction de la totalité des prestations auxquelles ils peuvent s'attendre de leur vivant, cette progression est plus ou moins actuariellement neutre, et ne devrait pas influencer le choix de l'âge de départ en retraite de la plupart des travailleurs.

En 2008, les personnes travaillant au-delà de l'âge de 62 ans pourront gagner 13 560 \$ par an sans que leur pension ne soit réduite. Ce montant est indexé sur l'évolution des salaires depuis 1975. Pour les revenus au-dessus de ce plafond, les prestations seront réduites de un dollar pour deux dollars gagnés. Pour les salaires supérieurs à 36 120 \$, les prestations seront diminuées d'un dollar pour trois dollars gagnés.

En 1978, les restrictions du cumul emploi-retraite sont devenues plus avantageuses pour les bénéficiaires de pensions ayant dépassé l'âge normal de la retraite de 65 ans que pour les bénéficiaires plus jeunes. En 1983, l'âge à partir duquel les retraités ne sont pas sujets à une restriction de cumul a été abaissé de 72 à 70 ans (Quinn 1999). A l'heure actuelle, il n'y a plus de restriction du cumul emploi-retraite à partir de l'âge normal de la retraite. Pour les salariés âgés de 62 ans en 2008 (âge minimum), l'âge normal de la retraite est de 66 ans.

### **Les régimes complémentaires du secteur privé**

Malgré la forte augmentation de l'espérance de vie, l'âge minimum de départ à la retraite est resté remarquablement stable pour les régimes à prestations définies du secteur privé. En 1982, 9 % des salariés à plein temps affiliés à ce type de régime dans de moyennes et grandes entreprises (100 salariés ou plus) du secteur privé pouvaient partir à la retraite avant 55 ans (Turner, Beller, 1989 : 403). Leur proportion – 8 % – n'avait presque pas changé en 1997 (U.S. Department of Labor [DOL] 1999).

Pendant cette période, la part des salariés à temps plein affiliés aux régimes autorisant la retraite à 55 ans a augmenté,

puis diminué. Toutefois la proportion d'assurés pouvant partir en retraite à 55 ans n'a guère évolué entre 1982 (63 %) et 1997 (64 %). Les données du ministère du Travail portant sur l'éligibilité à la retraite sur la seule base de l'ancienneté de service montrent que 5 % des affiliés pouvaient partir en 1981 à n'importe quel âge avec une durée d'affiliation de 30 ans, proportion qui n'a guère changé en 1997 où elle s'élève à 6 % (Turner, Beller 1989 ; U.S. Department of Labor, 2000).

Mitchell et Dykes (2003) notent une tendance au raccourcissement de la durée d'affiliation requise pour un départ à la retraite à 55 ans. La proportion de salariés pouvant partir à 55 ans avec une affiliation de 5 ans est passé de 3 % à 20 % entre 1980 et 1997. La part des travailleurs dont la durée minimum d'affiliation est fixée à dix ans a, elle, diminué.

Dans le secteur privé, la tendance à remplacer les régimes à prestations définies par des régimes à cotisations définies a augmenté les incitations à travailler à un âge avancé. Quand la loi phare sur les retraites, le *Employee Retirement Income Security Act* (ERISA), a été adoptée en 1974, les pensions de retraite complémentaires provenaient principalement de régimes à prestations définies. Depuis, les dispositifs à cotisations définies se sont développés au dépens des régimes à prestations définies. Selon le ministère du Travail, depuis plus de vingt ans – depuis 1984 – le nombre de salariés affiliés aux dispositifs à cotisations définies dépasse le nombre de salariés affiliés aux régimes à prestations définies. Le taux de participation aux dispositifs à cotisations définies est à l'heure actuelle plus du double

de celui des régimes à prestations définies (U.S. Department of Labor, 2005). Les régimes à prestations définies ont normalement des formules de prestations qui récompensent la poursuite du travail jusqu'à un certain âge en augmentant la valeur totale des prestations attendues pendant toute la période de la retraite mais qui réduisent cette valeur si on reste en emploi à un âge plus avancé.

La forme la plus répandue d'un plan professionnel à cotisations définies est le plan 401(k) qui doit son nom à un article du code fiscal. Chaque salarié décide de cotiser ou non à ce type de plan d'épargne-retraite. Les salariés peuvent dans certaines limites décider quelle part du salaire ils souhaitent transformer en cotisation et ils peuvent choisir parmi les investissements proposés par le plan 401(k), en ce qui concerne tout au moins l'épargne constituée à partir des cotisations salariales<sup>1</sup>. Des plans d'épargne-retraite similaires existent pour les salariés du secteur non marchand (les plans 403(b) pour les organismes sans but lucratif) ; les plans 457 pour les salariés des Etats et des collectivités locales ; le plan d'épargne-retraite (*Thrift Savings Plan*) pour les salariés du gouvernement fédéral.

Le gouvernement fédéral a adopté des mesures qui, de fait, encouragent le remplacement des régimes à prestations définies par des dispositifs à cotisations définies. Ces mesures influencent – peut-être involontairement – l'âge de départ à la retraite. La promotion des dispositifs à cotisations définies pourrait être la conséquence non intentionnelle de mesures destinées à renforcer les régimes à prestations définies mais qui augmentent

1. Les plans 401(k) versent rarement des pensions de retraite. La prestation prend généralement la forme d'un capital versé au salarié lorsqu'il quitte son employeur (NdT).

## ETATS-UNIS

aussi leurs coûts. Ce pourrait être le cas du choix gouvernemental de réduire les exonérations fiscales associées aux régimes à prestations définies. Ou encore de certaines options proposées dans le cadre des plans 401(k), comme par exemple la déduction des cotisations salariales du revenu imposable des salariés, ce qui n'existe pas pour les régimes à prestations définies.

L'évolution en faveur des régimes à cotisations définies semble jouer un certain rôle dans le choix des salariés de repousser le départ à la retraite. Cette inflexion pourrait toutefois avoir des implications néfastes pour la stabilité macroéconomique : il est possible que les salariés prennent des décisions concernant leur retraite non pas en fonction des besoins des employeurs mais en fonction de l'état des marchés financiers.

La tendance au remplacement des régimes à prestations définies par les plans 401(k) pourrait expliquer pourquoi les comportements de la main-d'œuvre vieillissante ont changé dans la dernière période (Hermes, Ghilarducci, 2007). Durant la dernière récession, les hommes et les femmes relativement âgés se sont maintenus ou sont entrés sur le marché du travail dans des proportions jamais observées auparavant. La baisse de la valeur de l'épargne détenue par les salariés sous forme d'actifs financiers accumulés dans les plans 401(k), due à la chute des valeurs sur les marchés financiers, suggère que les pertes subies en matière d'épargne-retraite ont joué un rôle majeur dans la participation accrue au marché du travail.

Historiquement, les régimes à prestations définies ont toujours été une source de revenu sûre pour beaucoup de retraités aux revenus faibles ou moyens. Ils ne leur

demandent pas de décisions financières complexes. On peut débattre des avantages et des inconvénients respectifs des dispositifs à prestations et à cotisations définies qui comportent des risques différents. Néanmoins, il est sans doute plus avantageux en général de disposer des deux types de dispositifs. Les salariés sont ainsi pénalisés par le recul des régimes à prestations définies.

Un autre aspect négatif – et peu commenté – de la progression des régimes à cotisations définies est leur effet sur l'inégalité des ressources des personnes âgées. A l'évidence, l'expansion des régimes à cotisations définies et le recul des plans à prestations définies a contribué à la forte augmentation des inégalités des revenus de retraite (Wolff, 2007). Cette évolution fait que de nombreux salariés âgés sont mal préparés à la retraite. Il est probable que nombre d'entre eux diffèrent leur départ à la retraite alors qu'ils seraient partis plus tôt si les régimes à prestations définies avaient été maintenus. De surcroît, dans la mesure où les fluctuations des marchés de capital affectent les avoirs des plans d'épargne-retraite à cotisations définies, le montant des prestations devient plus incertain et avec lui l'âge du départ à la retraite.

### **Medicare et les travailleurs âgés**

Le système national d'assurance maladie, *Medicare*, est réservé aux travailleurs âgés de 65 ans et plus. L'absence aux Etats-Unis d'un système d'assurance maladie pour les salariés moins âgés pourrait inciter certains à prolonger leur carrière professionnelle jusqu'à l'âge d'éligibilité à *Medicare*. La plupart des emplois n'offrent pas d'assurance maladie pendant la retraite et l'achat d'une assurance privée à cet âge est coûteux

pour les individus et les familles. Une étude récente auprès de personnes âgées constate que les seniors tendent davantage à arrêter le travail ou à passer du temps plein au temps partiel quand ils ont accès à une assurance maladie qui n'est pas liée à l'emploi (Boyle, Lahey, 2007). L'absence d'un système national d'assurance maladie aux Etats-Unis pourrait ainsi expliquer pourquoi les taux d'emploi des seniors de moins de 65 ans sont supérieurs à ceux de leurs homologues dans les pays disposant d'un système national d'assurance maladie.

Certains font valoir que la politique des retraites est aussi une politique de la santé. Tout effort entrepris pour faire reculer l'âge de départ à la retraite et pour inciter les salariés à rester volontairement plus longtemps au travail présuppose qu'existe la possibilité de leur procurer une assurance maladie qui n'incombe pas aux employeurs, étant donné le coût élevé de la couverture maladie d'un salarié âgé (Weller, Wenger, 2007).

Il est proposé de faire de *Medicare* le premier financeur de l'assurance maladie, au lieu d'en être le second. Actuellement, les frais de santé sont d'abord payés par l'assurance maladie fournie par les employeurs pour les salariés âgés de 65 ans et plus. Un tel changement diminuerait le coût du recrutement des seniors en réduisant sensiblement les coûts de l'assurance maladie à la charge de l'employeur. Les employeurs, soulagés par la participation des contribuables au financement de l'assurance maladie des seniors, pourraient alors augmenter les salaires et offrir des horaires attractifs à leurs salariés âgés.

### **La fin de la retraite obligatoire**

La suppression de la possibilité pour l'employeur de faire partir d'office les sa-

lariés âgés a probablement également contribué à la prolongation des carrières professionnelles. Des amendements de la loi sur la discrimination dans l'emploi en fonction de l'âge (*Age Discrimination in Employment Act*) en 1978 ont supprimé pour la plupart des métiers l'obligation de départ à la retraite pour les personnes de moins de 70 ans. De nouveaux amendements ont supprimé en 1986 toute obligation de retraite liée à l'âge dans la plupart des professions. Ces réformes législatives n'ont pas seulement changé l'environnement juridique, mais elles ont aussi signalé aux salariés vieillissants qu'il est socialement acceptable de travailler à un âge avancé. Un âge de départ obligatoire à la retraite concerne encore quelques professions, tels les pilotes des compagnies aériennes commerciales.

L'abrogation de l'obligation de départ en retraite a renforcé l'autonomie des travailleurs âgés pour choisir l'âge de départ à la retraite. Les employeurs qui souhaitaient voir partir les plus âgés étaient alors contraints d'augmenter les prestations de retraite complémentaires. Mais l'attitude des employeurs à l'égard des seniors a elle-même changé, nombre d'employeurs ne cherchant plus à inciter les travailleurs vieillissants à partir à la retraite.

L'abandon progressif par les employeurs des régimes à prestations définies en faveur des dispositifs à cotisations définies constitue un indicateur indirect de ces changements. Les régimes à prestations définies comportent généralement des éléments qui incitent à partir en retraite à un certain âge. Les régimes à cotisations définies sont neutres quant à l'âge de départ à la retraite. Ils peuvent toutefois affecter la décision et rendre imprévisible le moment du départ à cause de

l'effet des fluctuations des marchés du capital sur la valeur de l'épargne-retraite.

#### **Quelques outils d'ajustement pour la transition emploi-retraite**

L'amélioration de la santé des personnes relativement âgées et les augmentations de l'espérance de vie, la diminution de la proportion d'emplois physiquement lourds et les changements des politiques sociales n'expliquent pas à eux seuls la propension des salariés américains à travailler plus longtemps. Le marché du travail national est flexible, comme le sont les individus. Parfois, les salariés sont capables de travailler plus longtemps en changeant d'emploi en vieillissant, en changeant leur façon de travailler ou en modifiant leurs horaires. Les employeurs peuvent eux aussi ajuster les responsabilités dans le travail pour s'adapter aux capacités d'une main-d'œuvre qui vieillit.

#### **La retraite progressive**

Les salariés prennent souvent leur retraite plus tôt qu'ils ne souhaiteraient le faire afin de percevoir une pension. Les employeurs désireux d'offrir des conditions d'emploi flexibles se heurtent actuellement à de nombreux obstacles érigés par le code fiscal, la loi sur les retraites (ERISA), et par la loi sur la discrimination en fonction de l'âge (*Age Discrimination in Employment Act*, ADEA) (Penner, Steurle, Perun, 2007).

Bien que personne ou presque ne soit opposé au principe de la retraite progressive, les salariés ne semblent pas trouver très attrayantes les propositions des employeurs (Hutchens, Chen 2007). Alors que 80 % environ des seniors travaillent dans des établissements qui, selon leurs directions, proposent une retraite progressive, la possibilité d'en bénéficier dépend

aussi des caractéristiques des travailleurs âgés et, souvent, cette offre ne s'adresse pas à tous les salariés des établissements concernés.

Des problèmes juridiques émergent quand l'assurance maladie est étendue aux salariés en retraite progressive non pas dans le cadre d'un projet formalisé mais dans des circonstances particulières, par exemple quand l'employeur cherche à retenir tel salarié en lui proposant un temps partiel à la place du temps plein. Cette proposition contrevient notamment aux règles de non-discrimination édictées par les services des impôts (Internal Revenue Service, IRS) et soulève la question de savoir si la couverture maladie des seniors travaillant à temps partiel profite essentiellement aux personnes touchant des salaires élevés.

Les employeurs ont d'autant plus facilement recours à des accords de retraite progressive qu'ils obligent les salariés à fixer la date de leur départ définitif à la retraite. Ces dispositifs agissent alors comme un outil de planification du renouvellement de la main-d'œuvre.

#### **Les emplois passerelle**

La plupart des hommes et des femmes occupent un « emploi passerelle » (*bridge job*) dans la période de transition entre l'emploi à temps plein et la retraite définitive. En 1992, 73 % des hommes et 46 % des femmes âgés de 51 à 61 ans occupaient un emploi durable à plein temps ; 60 % de ceux et celles qui avaient quitté cet emploi en 2004 s'étaient ensuite engagés dans un *bridge job* ; dans plus de la moitié des cas, il s'agissait d'un emploi à temps partiel (Cahill, Giandrea, Quinn, 2006).

Dans le passé, les régimes à prestations définies constituaient une incitation,

pour certains groupes de travailleurs, à quitter un emploi durable à plein temps, à toucher la pension qui y était liée et à prendre un autre emploi. Avec le déclin des régimes à prestations définies, la motivation à rechercher un emploi passerelle est devenu moindre.

Les emplois passerelle peuvent être une réponse au vieillissement. Ils concernent parfois des métiers différents de ceux que l'on trouve dans les emplois durables. On trouve parmi les emplois passerelle des activités d'indépendants, des emplois à temps partiels et des contrats d'intérim. Ils procurent de la flexibilité à des salariés qui ne sont peut-être plus capables de travailler à plein temps dans leur emploi précédent du fait de sa pénibilité.

#### ***Une retraite anticipée pour certains groupes professionnels***

Le problème des salariés vieillissants affectés à des travaux physiquement exigeants peut être résolu par la mutation à des postes moins pénibles. Les régimes professionnels complémentaires qui proposent une retraite anticipée constituent une autre option (Turner, Guenther, 2005). Ainsi, les groupes professionnels tels que les policiers, les pompiers, les militaires, les mineurs et les pilotes d'avions disposent de régimes complémentaires professionnels qui leur permettent de quitter leur emploi relativement jeunes.

---

#### **Les travailleurs vulnérables**

Aujourd'hui, les personnes vivent généralement plus longtemps, sont, à un âge avancé, en meilleure santé et plus autonomes physiquement qu'elles ne le furent il y a deux décennies encore. Cependant, l'argument principal invoqué contre une

politique de prolongation de la vie active consiste à rappeler que cela fait peser un fardeau injuste sur certains groupes vulnérables qui ont une espérance de vie relativement courte, ne sont plus capables de travailler à un âge avancé du fait de leur santé ou de la pénibilité de leur travail, n'ont pas accès à une retraite anticipée d'un régime professionnel, ou qui se retrouvent au chômage sans pouvoir retrouver un nouvel emploi. Plusieurs études ont cherché à déterminer le nombre de personnes faisant partie des groupes vulnérables.

Une étude décompte parmi les personnes percevant une pension du régime de base dès l'âge de 62 environ 17 % de bénéficiaires qui connaissent d'importants problèmes de travail sans pour autant avoir droit aux allocations d'invalidité (Leonesio, Vaughan, Wixon, 2003). Ils ne sont pas éligibles à la pension d'invalidité de la sécurité sociale (*Social Security Disability Benefits*) parce qu'ils n'ont pas travaillé pendant le nombre d'années requises et ils n'ont pas droit à l'allocation d'invalidité (*Supplemental Security Disability Benefits*), un dispositif anti-pauvreté sous condition de ressources, parce que l'ensemble de leurs ressources (y compris le patrimoine) dépassent le plafond fixé pour ce type de prestation.

Ces études prennent en compte des incapacités ou difficultés dans le travail signalées à un moment donné. Une étude récente s'intéresse au pourcentage de travailleurs âgés qui signalent une première fois une difficulté ou incapacité de travail et la confirment lors d'une seconde enquête menée une année plus tard (Burkhauser, Rovba, 2007). Selon cette étude, dans la première enquête 16 % des personnes entre 55 et 64 ans rendent compte



## ETATS-UNIS

d'une difficulté à travailler, et 10 % des salariés signalent un tel problème à la fois dans la première et dans la deuxième vague d'enquête.

Les personnes partant à la retraite à 62 ans avec une pension du régime de base disposent souvent de ressources provenant de dispositifs professionnels (à prestations définies ou à cotisations définies) ou d'autres ressources qui les rendent indépendantes de la pension de base ou, enfin, occupent des emplois qu'elles pourraient conserver. Selon Munnell *et al.* (2004), 4 % de ces personnes âgées de 62 ans sont vulnérables, dans le sens qu'elles combinent l'absence de ressources alternatives avec une santé défaillante qui rend problématique le maintien dans l'emploi.

Si les études diffèrent quelque peu quant aux résultats chiffrés, elles arrivent à la conclusion commune que le recul de l'âge minimum de départ à la retraite est susceptible de mettre en grande difficulté une petite proportion des personnes âgées de 62 ans. La population de ceux et celles qui, à cet âge, travaillent dans un emploi pénible, connaissent des problèmes de santé entravant leur capacité à travailler, ne disposent pas de retraite complémentaire professionnelle et ne sont pas éligibles aux prestations d'invalidité représente moins de 5 % de cette tranche d'âge. Ces études toutefois ne comptent pas parmi les seniors vulnérables les personnes licenciées avant 62 ans (avant d'être éligibles à la retraite de base) et qui ne peuvent retrouver un emploi.

### Conclusion

Comme dans la plupart des pays, la population des Etats-Unis vit plus longtemps et les politiques sociales se sont,

dans une certaine mesure, adaptées à cette évolution. Le régime de retraite de base de la sécurité sociale a changé ses règles de prestation afin d'inciter les salariés à la prolongation de la vie active. Dans la quasi-totalité des professions, il n'existe plus d'âge obligatoire de départ à la retraite. La progression des régimes à cotisations définies au détriment des régimes à prestations définies contribue à la poursuite de l'activité pour les seniors. En outre, nombre de travailleurs s'adaptent à la nouvelle donne en optant pour un retrait progressif et en occupant un *bridge job* entre leur « emploi de carrière », stable et à plein temps, et la retraite définitive.

*Article traduit de l'anglais par A. Hege, avec la participation de L. apRoberts*

### Sources :

Boyle Melissa A., Lahey Joanna N. (2007), « Health Insurance and the Labor Supply Decisions of Older Workers: Evidence from the U.S. Department of Veterans Affairs », presented at the annual meetings of the Association of Public Policy Analysis and Management (APPAM).

Burkhauser R. V., Rovba L. (2007), « Institutional and Individual Responses to Structural Lag: The Changing Patterns of Work at Older Ages », *Cornell Working Paper*, April.

Burtless Gary, Joseph F. Quinn (2002), « Is Working Longer the Answer for an Aging Workforce », *Issue in Brief*, 11, Chestnut Hill, MA: Center for Retirement Research at Boston College.

Cahill K.E., Giandrea M.D., Quinn J.F. (2006), « Retirement Patterns from Career Employment », *The Gerontologist* 46(4) : 514-523.

Hermes Sharon, Ghilarducci Teresa (2007), « How 401(k)s and the Stock Market Crash Explain Increases in Older Worker's Labor Force Participation », in Ghilarducci Teresa, Turner John (eds.), *Work Options for Older Americans*. Notre Dame, Indiana: University of Notre Dame Press.

## TRAVAILLER PLUS VIEUX, PLUS LONGTEMPS

- Hutchens Robert M., Chen Jennjou (2007), « The Role of Employers in Phased Retirement: Opportunities for Phased Retirement Among White Collar Workers », in Ghilarducci Teresa, Turner John (eds). *Work Options for Older Americans*. Notre Dame, Indiana: University of Notre Dame Press.
- Johnson Richard W. (2004), « Trends in Job Demands Among Older Workers: 1992-2002 », *Monthly Labor Review*, July, 48-56. <http://www.bls.gov/opub/mlr/2004/07/art-4full.pdf>
- Leonesio Michael V, Vaughn Denton R., Wixon Bernard (2003), « Increasing the Early Retirement Age Under Social Security: Health, Work, and Financial Resources », *Health and Income Security for an Aging Workforce*, n°7, Washington, DC : National Academy of Social Insurance. [http://www.nasi.org/usr\\_doc/nasiBrief\\_risk7\\_03.pdf](http://www.nasi.org/usr_doc/nasiBrief_risk7_03.pdf)
- Mitchell Olivia S., Dykes Erica L. (2002), « New Trends in Pension Benefit and Retirement Provisions », in *Benefits for the Workplace of the Future*, edited by Olivia S. Mitchell, David S. Blitzstein, Michael Gordon, Judith F. Mazo. Philadelphia: University of Pennsylvania Press, pp. 110-133.
- Munnell Alicia H., Meme Kevin B., Jivan Natlia A., Cahill Kevin E. (2004), « Should We Raise Social Security's Earliest Eligibility Age? », *Issue In Brief*, 18, Chestnut Hill, MA, Center for Retirement Research at Boston College.
- Penner Rudolf G., Perun Pamela, Steuerle C. Eugene (2007), « Letting Older Workers Work », in Ghilarducci Teresa, Turner John (eds). *Work Options for Older Americans*. Notre Dame, Indiana : University of Notre Dame Press.
- Quinn Joseph (1999), « Retirement Patterns and Bridge Jobs in the 1990s », *Policy Brief for the Employee Benefit Research Institute*. Washington, DC : EBRI
- Turner John (2007), *Promoting Work: Implications of Raising Social Security's Early Retirement Age*, Center for Retirement Research at Boston College, Series 12, August.
- Turner John, Beller Daniel J. (eds.) (1989), *Trends in Pensions*. Washington, DC: U.S. Government Printing Office.
- Turner John, Roy Guenther (2005), « A Comparison of Early Retirement Pensions in the U.S. and Russia: The Pensions of Musicians », *Journal of Aging and Social Policy*, 17, n° 4.
- U.S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics (1999), *Employee Benefits in Medium and Large Private Establishments, 1997*. Bulletin 2517, September.
- U.S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics (2000), *Employee Benefits in State and Local Governments, 1998*. Bulletin 2531, December.
- U.S. Department of Labor, Employee Benefits Security Agency (2005), *Private Pension Plan Bulletin: Abstract of 2000 Form 5500 Annual Reports*, July.
- Wolff Edward N. (2007), « The Transformation of the American Pension System », in Ghilarducci Teresa, Turner John (eds). *Work Options for Older Americans*. Notre Dame, Indiana : University of Notre Dame Press.