

Partir en retraite plus tôt ou plus tard : quelles implications d'une ouverture des marges de choix individuel ?

*Annie JOLIVET **

Pour assurer l'équilibre des régimes de retraite, l'une des mesures envisageables est l'allongement de la durée de cotisation. La question de l'emploi des travailleurs âgés est ainsi devenue au cours des années 90 une préoccupation croissante, notamment des institutions internationales. Avec la mise en place de la stratégie européenne pour l'emploi à partir de 1997, l'objectif de maintien dans l'emploi des travailleurs âgés est devenu explicite (Jolivet, 2002). L'Union européenne s'est finalement dotée de deux objectifs : un taux d'emploi¹ moyen de 50 % pour les personnes de 55 à 64 ans d'ici 2010 lors du Conseil européen de Stockholm, en mars 2001, et un relèvement progressif d'environ cinq ans de l'âge moyen de sortie de l'activité d'ici 2010 lors du Conseil européen de Barcelone, en mars 2002. Ces deux objectifs peuvent être critiqués, notamment parce qu'ils ne prennent pas en compte la possibilité d'élargir les sources de financement des régimes de retraite, ni la situation de l'emploi et du chômage dans chacun des pays. Ils serviront néanmoins de point d'ancrage à la réflexion qui sera développée ici.

Dans les pays qui affichent un taux d'emploi des seniors relativement bas, dont la France, l'allongement de la durée de cotisation est un objectif difficile à atteindre compte tenu de l'ampleur des sorties précoces du mar-

* Chercheure à l'IRES.

1. C'est le rapport du nombre de personnes âgées de 55 à 64 ans ayant un emploi (salaré ou non) au nombre de personnes dans cette classe d'âge.

ché du travail et de la faiblesse du taux d'activité¹ entre 60 et 65 ans. Pour conserver des possibilités de retraite anticipée, une option souvent envisagée consiste à ouvrir des marges de choix individuels quant à l'âge de départ en retraite. C'est d'ailleurs un des sept points du nouveau contrat entre les générations proposé dans le premier rapport du Conseil d'orientation des retraites (2001a). Ouvrir des possibilités de choix individuel implique en principe de permettre à la fois des départs plus tardifs pour un certain nombre de personnes, et des départs anticipés pour d'autres².

L'objet de cet article est d'analyser un certain nombre d'implications de l'ouverture de plus larges marges de choix individuel, notamment sur le relèvement de la participation au marché du travail en France, à partir d'études et de données statistiques françaises mais aussi d'exemples étrangers. Si les avantages, principalement individuels, peuvent sembler évidents, les difficultés de mise en œuvre pratique mais aussi les limites et inconvénients collectifs de cette option sont très variés. Trois grandes questions seront abordées ici. Peut-on ouvrir à tous des possibilités de retraite précoce ? Dans le cas contraire, comment tenir compte des attentes individuelles ? Enfin, comment le marché du travail doit-il évoluer pour qu'existent réellement des possibilités de choix individuel, y compris pour la poursuite plus tardive d'une activité professionnelle rémunérée ?

Ouvrir à tous la possibilité de choisir une retraite précoce ?

Le taux d'emploi des personnes âgées de 55 à 64 ans est en France l'un des plus bas de l'Union européenne : 32 % en 2001 contre une moyenne de 39 %. Cette situation est liée à la fois au faible taux d'activité des 60-64 ans et à l'importance des sorties anticipées de l'activité. Dans ce contexte, peut-on ouvrir des possibilités de départs en retraite précoce dans le cadre du système de retraite ?

Des comportements modelés par les sorties précoces

Il y a longtemps eu en France un consensus autour des préretraites. Jusqu'au début des années 2000, il existe une récurrence des dispositifs de cessation anticipée, un nouveau dispositif (ou le chômage) prenant le relais lorsqu'un autre est supprimé. C'est ainsi qu'au milieu des années 90, l'allocation de remplacement pour l'emploi (ARPE) s'est dans une certaine me-

1. Le taux d'activité est le rapport du nombre de personnes ayant un emploi ou au chômage au nombre de personnes dans cette classe d'âge (en âge de travailler).
2. Ce qui pose d'emblée la question de l'équilibre entre ces deux options dans le cadre d'un système de retraite, cf. le colloque du 17 octobre 2002 organisé par le Conseil d'orientation des retraites (2003).

sure substituée aux allocations spéciales du Fonds national de l'emploi (ASFNE) en terme d'entrées. Si les différents dispositifs de préretraite ont permis d'accompagner les restructurations, la montée du chômage et de répondre aux difficultés d'emploi des travailleurs âgés¹, ils ont aussi progressivement profondément modifié les comportements et les anticipations des employeurs et des salariés. Pour les générations nées entre 1912 et 1936, l'emploi après 55 ans recule régulièrement. Ce recul se produit principalement après 60 ans pour les générations les plus anciennes, alors qu'il est particulièrement marqué entre 55 et 60 ans pour les générations nées après 1922 (Burrinand et Roth, 2000). Les âges de sortie de l'emploi sont très largement antérieurs à 60 ans. Ainsi entre 1996 et 2000, plus de la moitié des hommes ont cessé leur activité entre 55 et 59 ans (Conseil d'orientation des retraites, 2003). Dans le secteur privé, plus de la moitié des personnes qui liquident leur pension de retraite sont ainsi hors de l'emploi. Enfin, les aspirations à partir tôt sont fortes : en 2000, 58 % des personnes interrogées souhaiteraient ou auraient souhaité partir entre 50 et 59 ans (Assous, 2001).

L'analyse des trajectoires des personnes arrivant à la retraite ou des voies de sortie précoce existantes montre par ailleurs une grande diversité. Trois grands modes de sortie existent : les préretraites publiques (financées par le Fonds national de l'emploi) ou paritaires (ARPE financée par l'Unédic ou préretraite amiante par l'assurance maladie), le chômage et enfin une troisième voie passant par l'invalidité, la longue maladie et/ou le handicap. Avec la diminution considérable des préretraites publiques au cours des années 90, le chômage constitue aujourd'hui en France l'une des voies principales de sortie d'activité. Si le taux de chômage est plus faible que pour les autres tranches d'âge à partir de 50 ans, c'est en raison du basculement sur la dispense de recherche d'emploi à partir de 55 ans. Sur les presque 680 000 personnes de 55 à 64 ans demandeurs d'emploi, préretraitées ou dispensées de recherche d'emploi fin septembre 2001, la dispense de recherche d'emploi concerne la majorité d'entre elles depuis la mi-1999 et la préretraite totale environ un cinquième. Les seniors qui ne sont plus en emploi représentent en fait le quart des 55-64 ans qui ne sont pas encore retraités, proportion bien supérieure à celle que peut laisser supposer la simple observation de leur taux de chômage (Anglaret, 2002). Quant à l'invalidité, elle concerne un liquidant sur dix du régime général.

La forte contraction des dispositifs de préretraite, le durcissement des conditions d'indemnisation du chômage (voir *infra*) et la fermeture de certains dispositifs publics avec la loi du 21 août dernier constituent un bouleversement rapide et profond des modalités institutionnelles du départ anti-

1. Ciblés à l'origine sur les 60-64 ans, les dispositifs de préretraite ont été basculés sur les 55-59 ans au cours des années 80.

cipé. Le risque est alors le report sur d'autres modes de sortie. La progression relativement rapide des indemnités journalières pour arrêts maladie de longue durée versées aux 55-59 ans (CNAM, 2002) peut en être un indice. Une telle progression a d'ailleurs été observée en Norvège et en Suède au cours des dernières années.

Partir plus tôt : un choix risqué individuellement, inefficace collectivement

Dans un tel contexte, élargir la fenêtre des âges de départ à la retraite permettrait de conserver des possibilités de sortie précoce, alors que les dispositifs publics et paritaires ont fortement diminué. Cependant, permettre à tous d'opter pour une retraite précoce entre 55 et 60 ans par exemple entrerait en totale contradiction avec l'objectif de maintien dans l'emploi. On risquerait en effet de conserver, voire d'accentuer les comportements de cessation précoce d'activité. De plus les dispositifs actuels imposent certaines contraintes liées au contexte de l'entreprise (ASFNE dans le cadre d'un plan social), au mode de financement du dispositif (convention avec le ministère du Travail pour les dispositifs publics), à l'âge minimum d'éligibilité des salariés. Le développement des préretraites d'entreprises, coûteuses mais exemptes de ces contraintes, laisse à penser que le départ précoce en retraite pourrait être très attractif.

Même en l'absence d'abattement, un départ précoce en retraite se traduit par une durée de cotisation plus courte, et donc une pension de retraite plus faible (diminution du « patrimoine retraite »). Cet effet est renforcé en cas d'abattement et lorsque la durée de cotisation requise pour le taux plein est élevée. Décider de prendre une retraite précoce implique alors de connaître le montant de la pension perçue, information donnée par les caisses de retraites après reconstitution de carrière. Cependant l'évolution de cette pension au cours des années futures est difficile à anticiper. L'indexation des pensions sur les prix¹ se traduit en effet par une diminution du niveau relatif des retraites par rapport aux salaires. En outre, le décès précoce du conjoint est un événement très déstabilisateur aussi du point de vue des revenus. L'anticipation du niveau de vie durant la retraite est donc un calcul risqué.

Par ailleurs, les préretraites actuelles, quel que soit leur mode de financement, imposent en général un coût à l'entreprise. Les ASFNE ont été renchériées, les cessations anticipées d'activité pour certains travailleurs sala-

1. Mise en place en 1993 pour les salariés du secteur privé, elle s'applique désormais aussi à la fonction publique.

riés (CATS) ¹ limitent la participation de l'Etat, les préretraites « maison » sont désormais soumises à une contribution. Si un individu peut prétendre à une retraite précoce, le risque est grand de voir s'exercer une certaine pression de la part de l'entreprise, analogue à ce qui se passe dans certains cas de licenciement individuel négocié. Jusqu'à présent, le droit protégeait le salarié contre une mise à la retraite avant qu'il n'ait acquis les droits à une retraite à taux plein. Ouvrir un droit à la retraite précoce moyennant une pension réduite pourrait faciliter l'exclusion précoce. Le relèvement à 65 ans de l'âge auquel l'employeur peut mettre un salarié à la retraite traduit clairement la volonté d'éviter de tels comportements, mais il n'en supprime pas le risque.

Certes, il peut sembler préférable de passer d'un emploi à une retraite précoce plutôt qu'à un chômage en fin de carrière, celui-ci ayant de fortes probabilités d'être durable. Cependant l'incertitude actuelle quant à l'avenir des systèmes de retraite, notamment l'anticipation d'un recul de l'âge de la retraite, pourrait inciter les individus à liquider précocement leur retraite, avant que leurs droits ne soient revus à la baisse. Par ailleurs, l'équilibre (ou le déséquilibre) financier n'est maintenu à l'identique que si les départs précoces sont compensés par des départs plus tardifs. Or la mise en place d'une surcote n'est pas nécessairement suffisante pour inciter de nombreux salariés à différer leur départ au-delà de l'âge pivot. Ainsi seulement 2 % des nouveaux retraités britanniques l'auraient fait, alors que la surcote est de 7,5 % par an (Guégano, 2002a). Enfin, pouvoir partir plus tôt en retraite conforterait les préférences actuelles des individus et des entreprises. Or le relèvement du taux d'emploi des 55-64 ans impose de modifier les comportements. Contrairement à une idée souvent avancée, l'amélioration de la conjoncture économique et les évolutions démographiques ne conduisent pas automatiquement à maintenir les plus âgés dans l'emploi. Le processus devrait alors être inversé : c'est lorsque les comportements seront modifiés

1. Ce nouveau dispositif de préretraite créé en février 2000, étendant à l'ensemble des branches le dispositif CASA créé en juillet 1999 pour le secteur automobile, vise spécifiquement les salariés qui ont connu des conditions de travail pénibles au cours de leur vie. Il permet, lorsque les partenaires sociaux de branche et d'entreprise l'ont prévu dans un accord, une cessation totale ou partielle d'activité pour certains salariés à partir de 55 ans. Lorsque les salariés remplissent certaines conditions (avoir travaillé 15 ans en équipes successives ou à la chaîne, ou au moins 200 nuits par an pendant 15 ans, ou être travailleur handicapé), l'Etat prend partiellement en charge à partir de 57 ans le revenu de remplacement qui leur est versé. Cette participation est progressive en fonction de l'âge d'adhésion au dispositif (20 % pour une adhésion à 55 ans, 35 % à 56 ans et 50 % à 57 ans et plus). Le dispositif CATS est conçu comme un dispositif transitoire : les départs peuvent s'échelonner sur 5 ans maximum. Il prévoit des efforts d'adaptation des entreprises : elles devront être passées aux 35 heures (ou durée annuelle de 1600 h), avoir mis en place des dispositions concernant la gestion prévisionnelle de l'emploi, le développement des compétences de leurs salariés et l'adaptation à l'évolution de leur emploi. Par ailleurs, jusqu'à la loi du 21 août, des départs étaient possibles sans financement de l'Etat, l'accord de branche ouvrant droit à une exonération totale de cotisations sociales patronales sur les allocations versées (seule condition : que l'accord prévoie les conditions d'une reprise partielle d'activité).

qu'il deviendra possible d'offrir aux individus une possibilité de sortie précoce.

Un décalage prévisible entre générations

L'âge auquel un individu atteint la retraite à taux plein dépend de la durée de cotisation requise, de l'âge à partir duquel il a commencé à valider des droits à retraite et éventuellement du degré de validation des périodes non travaillées. L'âge effectif de départ dépend quant à lui des modalités de sortie anticipée existantes (y compris le chômage) et des possibilités de rester. Il est loin d'être uniquement le résultat d'un choix, et dépend pour beaucoup du contexte économique. Or sur ces deux aspects, la situation des générations¹ aujourd'hui proches de la retraite se différencie nettement de celle des générations plus jeunes lorsqu'elles en seront là. Comment des marges de choix individuel sur l'âge de la retraite affectent-elles alors l'équité intergénérationnelle ?

La prolongation de la scolarité engagée dans les années 70 et accentuée depuis 1980 a relevé l'âge d'entrée sur le marché du travail. Proche de 15,5 ans en moyenne pour les générations nées avant 1938, il est passé à 17,6 ans pour les générations 1948-1952, 18,7 ans pour les générations 1958-62 (Lagarenne et *alii*, 1999). Il serait de 20 ans pour la génération 1970, et 22 ans pour la génération 1980. Parallèlement, le début de la vie professionnelle s'effectue dans un contexte très différent selon les générations. Alors que l'entrée dans l'emploi était auparavant fortement corrélée avec la fin des études, le taux de chômage des jeunes se développe à partir de la génération 1960. Enfin, les allers-retours entre emploi et chômage sont plus fréquents, reculant l'âge auquel on accède à un emploi stable.

La modification des règles produite par la réforme Balladur de 1993 incite à poursuivre son activité professionnelle de façon très différente selon les générations. Selon le Conseil d'orientation des retraites (2001), seuls 20 % des hommes et 25 % des femmes sont touchés par le passage à 40 annuités dans les générations 1943-1947, qui partiront à la retraite à partir de 2003. En revanche, 44 % des personnes nées entre 1970 et 1974 seraient concernées en raison d'une entrée plus tardive dans la vie active. Certes, les dispositifs actuels valident de nombreux types de périodes non travaillées, dont les courtes périodes d'emploi, le chômage indemnisé et, dans la limite d'un an, le chômage non indemnisé à l'entrée dans la vie professionnelle, les formations en alternance et les stages rémunérés ou les CES. Cependant les validations sont surtout le fait du régime général, et portent sur un niveau de revenu plus faible. De plus on connaît encore mal l'évolution de

1. La notion de génération utilisée ici correspond à l'ensemble des personnes nées la même année.

l'écart entre durée validée et durée écoulée depuis l'âge d'entrée sur le marché du travail pour les générations actuelles, en particulier pour les générations les plus récentes. Évidemment, le relèvement ultérieur de la durée de cotisation pourrait accroître cet écart.

Par ailleurs, l'âge effectif de sortie d'activité est également influencé par les modalités de préretraites existantes. Alors que l'écart de durée de cotisation entre générations pourrait être d'une ampleur limitée, la forte diminution des dispositifs publics de préretraite et le basculement d'un certain nombre d'entreprises vers le maintien en emploi sont immédiatement ressentis, y compris par les jeunes. Si les générations les plus proches de l'âge effectif de sortie éprouvent un ressentiment parfois vif à voir se fermer devant elles les possibilités de départ précoce, ce sentiment est présent aussi dans les générations plus jeunes¹. L'assouplissement de l'âge de la retraite aurait dès lors un effet ambivalent. En permettant une sortie précoce avec un taux de remplacement relativement proche du taux plein pour les générations les plus anciennes, il se substitue de fait aux anciennes préretraites, à la satisfaction des plus âgés. Il pourrait en revanche accroître le mécontentement des plus jeunes, doublement pénalisés par le report sur les individus du financement d'une sortie précoce (avec un niveau de pension plus faible) et par l'allongement de la durée de cotisation pour les futurs retraités. Le compte épargne-temps, qui pourrait permettre un financement individuel du départ précoce, n'est pour l'instant pas adapté à cet usage.

Comment tenir compte des attentes individuelles ?

Si une large ouverture des possibilités de départ précoce comporte de nombreuses limites, deux options plus restreintes peuvent permettre de répondre en partie aux aspirations individuelles au départ.

Cibler les sorties précoces ?

La remise en cause de sorties précoces ouvertes à tous pénalise plus particulièrement certaines catégories de population. Une des pistes, discutée notamment dans le cadre du Conseil d'orientation des retraites, est de conserver des possibilités de départs anticipés pour ces seules catégories.

Parmi les générations qui approchent de la retraite, un nombre important de personnes ont commencé à travailler tôt et totalisent donc quarante ans de cotisations avant l'âge minimum de 60 ans. L'existence de cette population avait justifié la création de l'ARPE en 1995. Depuis sa suppres-

1. Ce constat est issu d'entretiens auprès de salariés réalisés au milieu des années 90 (Jolivet, 1999), en 2001 (Charpentier et Jolivet, 2001) et actuellement dans le cadre d'une étude pour le ministère de la Recherche.

sion, effective en 2002, se pose à nouveau la question d'une prise en charge de cette situation par le régime de retraite. Du point de vue de l'acquisition de droits à retraite, il y avait en effet peu d'avantages à poursuivre une activité rémunérée au-delà de quarante ans de cotisations : si on continuait à acquérir des droits à retraite complémentaire, le niveau des droits était plafonné dans le régime général. Par ailleurs, le départ précoce de ces personnes permettait de répondre à une attente jugée légitime. Revendiquée par la CFDT et la CGT, cette possibilité de départ sur le seul critère de la durée de cotisation avait été écartée jusqu'à présent, en raison de son coût budgétaire. Elle a été réintroduite par la loi du 21 août, à partir de 14 ans, mais sous des conditions très restrictives, notamment une longue durée d'activité directement cotisée, ce qui en limite très fortement la portée.

Les salariés exposés à des conditions de travail pénibles posent le même type de question. Deux approches peuvent être distinguées. Il s'agit d'une part de compenser *a posteriori* la pénibilité subie au cours de la vie professionnelle, en particulier compte tenu de l'amélioration des conditions de travail sur le long terme. Dans une large mesure, les personnes concernées ont également une longue durée de cotisation. Deux exceptions cependant doivent être relevées : d'une part les femmes, qui se sont plus fréquemment retirées du marché du travail au cours de leur vie active dans les générations âgées¹, d'autre part les immigrés, soit parce qu'ils ont travaillé au noir pendant une certaine période soit parce que leur âge réel est souvent inconnu. Une seconde approche, d'autre part, relève la difficulté pour un travailleur âgé à poursuivre une activité professionnelle dans certaines conditions. Ces deux approches se rejoignent sur l'idée qu'une retraite précoce permet de profiter des années de retraite, en prévenant ou en limitant des atteintes à la santé.

La prise en compte de la pénibilité du travail n'est pas une nouveauté en France (Struillou, 2003). La loi de décembre 1975 avait ouvert à certains travailleurs manuels une possibilité de retraite précoce (60 ans au lieu de 65), supprimée en 1982. Actuellement, la pénibilité est prise en compte par des dispositifs très variés. Dans la fonction publique, un départ anticipé est possible en raison de l'appartenance à certains corps. Dans les régimes spéciaux, il est ouvert à certaines catégories de personnel (par exemple les « roulants » de la SNCF). Dans le secteur privé, il s'agit d'abord de dispositifs sectoriels ou spécifiques : un congé de fin d'activité des conducteurs routiers de marchandises a été créé en 1996 à partir de 55 ans, puis étendu au transport de fonds et de valeur et au transport de voyageurs ; une alloca-

1. Les femmes ont ainsi moins bénéficié que les hommes du dispositif Arpe : en 2001, elles ne représentent que 35 % des entrées. Par ailleurs, selon les statistiques de la Caisse nationale d'assurance vieillesse pour 2000, trois femmes sur dix liquident leur retraite à 65 ans, contre un peu plus d'un homme sur dix (Conseil d'orientation des retraites, 2003).

tion de cessation d'activité pour les salariés et anciens salariés des établissements de fabrication de l'amiante, ou en contact prolongé avec l'amiante, existe depuis 1998 à partir de 50 ans ; enfin une préretraite agricole est ouverte aux chefs d'exploitation connaissant notamment des difficultés importantes de santé. Le dispositif CATS concerne en partie les travailleurs ayant exercé des métiers pénibles. Par ailleurs, les dispositifs de préretraites, totales ou partielles, concernent en partie des salariés exposés à des conditions de travail pénibles.

Ces dispositifs mettent en évidence deux interrogations fondamentales en ce qui concerne la prise en compte de la pénibilité par le régime de retraite : comment caractériser les pénibilités compensées ? comment gérer cette prise en compte dans une perspective dynamique ?

La forme la plus classique et la plus visible de la pénibilité du travail est la pénibilité physique, associée notamment à des contraintes posturales (station debout, travail bras en hauteur par exemple), au port de charges lourdes, à l'exposition à des vibrations, à des températures élevées. Les critères retenus pour déterminer l'accès à une CATS partiellement financée par l'Etat considèrent ainsi une pénibilité industrielle classique : travail à la chaîne, travail de nuit, travail en équipe. L'enquête Conditions de travail 1998 montre que ces formes de pénibilité se cumulent : 50 % des salariés interrogés déclarent en subir au moins trois, 20 % au moins six. Une autre forme de pénibilité correspond aux contraintes de temps (existence d'une norme ou d'un rythme imposé, délai à respecter), qui tendent à se renforcer très nettement. L'un des phénomènes majeurs est le cumul croissant des contraintes liées au mode d'organisation industriel et de celles liées au mode d'organisation marchand (Gollac et Volkoff, 2000). Enfin, il existe aussi une pénibilité mentale du travail, particulièrement difficile à mesurer, qui semble en augmentation (liée notamment à l'incertitude, à des décisions complexes). Les formes de pénibilité sont donc variées. Elles se cumulent fréquemment, mais pas toujours. De plus, la perception de la pénibilité ne dépend pas seulement des conditions de travail mais aussi de l'autonomie, du soutien, de la reconnaissance dans le travail. Distinguer parmi les emplois ceux qui sont pénibles de ceux qui ne le sont pas est donc très délicat. Or, sauf à vouloir créer une nouvelle voie de préretraite largement ouverte, il est nécessaire de trouver un critère sélectif juste.

Une possibilité consisterait à compenser par le système de retraite les formes de pénibilité qui réduisent l'espérance de vie ou l'espérance de vie sans incapacité (traduisant le souci des individus de profiter de « bonnes années de retraite ») de façon irréversible et grave. Les enquêtes et travaux disponibles établissent clairement que certaines contraintes provoquent une morbidité précoce. C'est le cas notamment du port de charges lourdes, des postures pénibles, des efforts sur outils associés à des vibrations, de l'exposition à de fortes températures, aux poussières, au travail de nuit, aux horai-

res alternants. Le cumul de plusieurs contraintes a en outre des effets multiplicateurs sur la morbidité avec incapacité. Le cas des métiers dangereux est un peu plus complexe car ils s'accompagnent d'une mortalité plus élevée, sans que les « survivants » aient forcément une espérance de vie sans incapacité plus courte. Créer des possibilités de départ précoce compensant la pénibilité des conditions de travail présente l'avantage considérable de réduire les inégalités entre les travailleurs bénéficiant d'un dispositif quel qu'il soit et les autres (en particulier selon la taille des entreprises). Cela permettrait également de rendre plus visibles les conséquences de certaines conditions de travail en termes de handicaps et d'inaptitudes. Comme l'a montré l'exemple de la loi de 1975, la difficulté est double : créer une compensation de la pénibilité réellement subie, et non pas déterminée par la qualification du poste ou le statut, et éviter un élargissement excessif des pénibilités prises en compte. Par ailleurs, la compensation de la pénibilité doit être couplée à une prévention des atteintes à la santé, pour éviter que la possibilité d'une retraite précoce maintienne durablement des conditions de travail altérant l'espérance de vie.

Cependant, un travail ressenti comme pénible en fin de parcours ne se traduit pas forcément par des atteintes à la santé (Molinié et Volkoff, 2003). Un certain nombre d'éléments de pénibilité du travail, qui jouent un rôle majeur dans l'aspiration au départ, ne seraient pas retenus (notamment les pénibilités mentales). Ils justifient plutôt des mesures limitant la durée d'exposition, soit par une réduction du temps de travail, soit par un changement de métier. Enormément de personnes souhaitant partir plus tôt à cause d'une pénibilité ressentie ne seront donc pas concernées par ce dispositif.

La voie du temps partiel ¹

L'assouplissement du départ en retraite peut aussi passer par une réduction du temps de travail sur la période précédant la fin de l'activité professionnelle. Il s'agit alors de répartir le volume d'heures de travail sur un certain nombre d'années, au lieu de maintenir un temps plein avec départ précoce, la réduction de la durée du travail pouvant être progressive ou non.

En France, le nombre de personnes âgées de 55 à 64 ans bénéficiant des dispositifs publics de temps partiel avant la retraite ² est longtemps resté modeste. Cette situation s'expliquait notamment par la cannibalisation de ces dispositifs par les dispositifs de cessation totale d'activité (Zaidman,

1. Cette section s'appuie largement sur Jolivet 2003a et 2003b.

2. Il s'agit de la préretraite progressive (PRP) et, dans la fonction publique, de la cessation progressive d'activité (CPA). Ces deux dispositifs permettent une activité à mi-temps. Il existe également un dispositif s'appliquant après la retraite : la retraite progressive. Celle-ci permet à une personne remplissant les conditions d'une retraite à taux plein de percevoir une fraction de sa retraite tout en conservant une activité à temps partiel. La retraite progressive ne concerne qu'un nombre très faible de personnes (723 en janvier 2002).

2000). Cependant la réduction du nombre d'ASFNE, le resserrement des conditions d'accès à l'Arpe et le ciblage des nouveaux dispositifs de préretraite (CATS notamment) ont contribué à rendre plus attractive la préretraite progressive. En constante diminution depuis 1995, les entrées en PRP augmentent à partir de 2000 et dépassent les autres dispositifs de préretraite en 2002. Par ailleurs, pour les hommes comme pour les femmes, la part du temps partiel dans l'emploi s'est accrue au cours des dix dernières années. En 2001, la part d'actifs occupés à temps partiel augmente avec l'âge après 50 ans. Les femmes, plus concernées que les hommes par cette organisation du temps de travail, sont ainsi 26 % à travailler à temps partiel entre 50 et 54 ans, 33 % entre 55 et 59 ans et 37 % entre 60 et 64 ans. Cette progression existe également chez les hommes qui sont respectivement 3 %, 6 % et 13 % à être à temps partiel selon la tranche d'âge (Martin-Houssart et Roth, 2002).

La réduction de la durée du travail pour les travailleurs âgés, en particulier par des mesures spécifiques, est considérée par la Commission européenne comme un des facteurs clefs de relèvement de leur participation au marché du travail. Parmi les lignes directrices définissant les objectifs de la stratégie européenne pour l'emploi, la ligne directrice 3, qui vise expressément « la mise au point d'une politique visant à prolonger la vie active », suggère notamment d'introduire des formules de travail souples, par exemple le travail à temps partiel volontaire. Quels arguments justifient le développement du temps partiel spécifiquement pour les travailleurs plus âgés ?

D'un point de vue économique, l'éviction de ces travailleurs par les entreprises peut se justifier par l'existence d'un écart entre leur productivité en valeur et leur coût salarial. Cet écart peut s'aggraver en cas de chute brutale de la productivité, avec la mise en place par exemple de nouvelles technologies. La réduction de la durée du travail permet alors de conserver le salarié âgé tout en limitant pour la firme les conséquences d'un déclin de la productivité¹. Le salarié âgé n'acceptera cependant cette réduction que si la perte de salaire est compensée par un autre revenu. Cette compensation peut être partielle pour deux raisons : la difficulté à trouver un autre emploi sans perte de salaire et la valeur accrue du temps libre en fin de vie active (en particulier si le conjoint est inactif ou en cas de problèmes de santé).

Du point de vue des conditions de travail, travailler moins longtemps peut pallier l'absence d'amélioration voire le durcissement des conditions de travail. Si les travailleurs plus âgés ont encore des possibilités de se pro-

1. Dans le cadre de la théorie des contrats à paiement différé, la diminution du temps de travail réduit proportionnellement la différence entre productivité marginale en valeur et salaire, tout en préservant le contrat implicite entre l'entreprise et le salarié âgé. Cf. Jolivet 2003c.

téger, ces possibilités se raréfient (Molinié, 2002). La diminution du temps de travail permet de réduire la durée d'exposition à des conditions de travail éventuellement pénibles, voire de se soustraire à certaines exigences (travail de nuit, heures supplémentaires, travail le dimanche). Par conséquent, une durée du travail plus courte peut contribuer à préserver la santé (dans l'emploi mais aussi pendant la retraite) et donc favoriser la participation au marché du travail¹. Cette possibilité d'aménagement pourrait être offerte en compensation d'une situation individuelle jugée plus ou moins pénalisante (par exemple aux travailleurs ayant une longue durée de cotisation ou ayant connu des conditions de travail pénibles).

Plus largement, la réduction du temps de travail peut constituer une offre d'aménagement du temps de travail avant la retraite. Elle répond alors davantage à des besoins individuels de réorganisation de la vie professionnelle en fin de carrière, pour des motifs variés. L'aspiration au temps partiel en fin de carrière est fréquemment liée au désir de passer plus de temps avec son conjoint, et parfois de s'occuper de parents ou d'enfants dépendants (Charpentier et Jolivet, 2001). On retrouve ici l'idée d'aménagement d'une transition entre emploi et retraite en fin de vie active.

Enfin, l'offre d'emplois à temps partiel peut aussi faciliter l'accès à l'emploi si les entreprises sont moins réticentes à embaucher des salariés plus âgés sur ce type d'emploi. Dans les pays où les préretraites ont été massivement utilisées, c'est une façon de créer une alternative au départ total, de lutter contre la discrimination et de modifier les attentes des salariés. Ces arguments ont notamment été avancés en Autriche et en Finlande.

La diminution de la durée du travail en fin de carrière peut permettre d'inciter les travailleurs à rester sur le marché du travail, à retarder leur départ en retraite voire à cumuler travail et retraite. Le développement du temps partiel pour les travailleurs âgés dépend clairement des conditions d'accès et du niveau de compensation salarial offert. En outre, l'adhésion de l'entreprise est souvent nécessaire, soit parce qu'elle doit s'engager formellement sur un certain nombre de contreparties (comme en France), soit parce que la mise en place du dispositif s'accompagne d'une négociation collective. L'attractivité du temps partiel en fin de carrière ou en début de retraite dépend aussi des possibilités alternatives de cessation anticipée totale d'activité, tant pour les individus que pour les entreprises. Elle dépend enfin des caractéristiques des emplois occupés à temps partiel et plus largement des modalités de gestion de ces salariés (mise à l'écart ou non par exemple).

1. Parmi les 55-64 ans, moins d'une personne sur cinq en emploi a des problèmes de santé avec limitation des capacités de travail, mais cette proportion est deux fois plus élevée chez les chômeurs (Amar et Amira, 2003).

Le passage à temps partiel est dans tous les pays, à l'exception des Pays-Bas, définitif. Or les préférences individuelles peuvent se modifier. La modification de la situation familiale de l'individu (décès du conjoint, placement du parent dépendant), voire de sa situation financière, la mauvaise anticipation du niveau de baisse du revenu, peuvent rendre nécessaire un retour au temps plein ou une augmentation des horaires. Une réversibilité de la décision individuelle, moyennant un délai de prévenance de l'employeur, apparaît dès lors positive et cohérente avec le souci de favoriser l'activité des travailleurs âgés. Autre exemple de réversibilité, la possibilité offerte au Danemark de reprendre une activité à temps partiel après un départ anticipé tout en maintenant son niveau de revenu antérieur (le salaire perçu est déduit du montant de l'allocation de préretraite) permet également d'accroître le taux d'activité des plus âgés.

Compte tenu de l'objectif de remontée des taux d'activité des 55-64 ans, les dispositifs de temps partiel spécifique peuvent également jouer un rôle de transition collective vers le maintien sur le marché du travail. Le temps partiel pour les travailleurs âgés accompagne alors la réduction progressive des cessations anticipées totales d'activité. Il permet également la réadaptation des perceptions négatives des employeurs¹. Ces dispositifs devraient alors refluer lorsque ces perceptions redeviendraient positives ou neutres. Cependant, ils peuvent permettre de continuer à les exclure, avec leur accord voire à leur demande, dans un contexte où les cessations totales deviennent plus restreintes. En Allemagne, le système de préretraite totale qui permettait de quitter le marché du travail à partir de 55 ans a été remplacé en 1996 par la retraite à temps partiel. Ce nouveau système offre deux options aux salariés âgés : soit travailler à temps plein pendant une première période et être complètement dispensé de travailler ensuite, soit travailler à mi-temps sur toute la période. La première option, qualifiée de « *block model* », est de fait la plus utilisée : elle est choisie dans neuf cas sur dix. Le succès apparent de la retraite partielle, qui concernait en septembre 2001 près de 54 000 personnes, beaucoup plus que prévu, doit être donc très fortement relativisé (Jolivet, 2003b).

De plus le temps partiel en fin de carrière peut aussi inciter des individus qui seraient restés à temps plein à réduire leur temps de travail. Cet argument a en particulier pesé dans la décision de supprimer la retraite partielle en Suède. Or la réduction du temps de travail ne favorise l'augmentation du taux d'emploi des seniors que si elle contribue à relever l'âge de départ effectif à la retraite (en se substituant à la cessation anticipée

1. Ces comportements peuvent exister même en cas de pénurie de main-d'œuvre puisque certains préjugés à l'égard de l'âge semblent remarquablement stables si l'on compare les années 60 au début des années 90 (Teiger, 1995)

totale) et/ou à maintenir une partie des travailleurs en emploi après l'âge de la retraite. A ces limites s'ajoute un dernier risque qui est d'entériner la stigmatisation des travailleurs âgés, et de créer un mode particulier d'emploi en fin de carrière. Certains pays comme les Pays-Bas ou la Belgique ont ainsi choisi de créer un droit à la réduction du temps de travail ouvert à tous.

Quelle évolution du marché du travail pour les seniors ?

Elargir la fenêtre des âges de départ ne consiste pas seulement à permettre aux individus de partir avant l'âge minimum de la retraite à taux plein. Il s'agit également de permettre à ceux qui le souhaitent de rester sur le marché du travail jusqu'à cet âge voire au-delà. Les possibilités d'emploi jouent alors un rôle déterminant dans la diversité réelle de l'âge de retrait.

Un marché du travail peu dynamique

Pour les seniors, le marché du travail est loin d'être dynamique. En 2001, parmi les personnes embauchées depuis moins d'un an, seulement 7 % ont plus de 50 ans alors que les 50-64 ans représentent 22 % des actifs occupés (Martin-Houssart et Roth, 2002). Ce faible dynamisme du marché du travail à l'égard des quinquagénaires n'a rien de nouveau : la proportion de personnes de 50 ans ou plus parmi les embauches récentes était de 5 % en 1991 (pour une part parmi les actifs occupés de 18 %). Les formes particulières d'emploi (CDD, intérim et contrats aidés) restent très marginales parmi les salariés âgés. En 2001, l'intérim concerne seulement 0,3 % des actifs de 50 ans et plus, et moins de 5 % des intérimaires ont plus de 50 ans (Loisel, 2002). Certes la part des 50 ans et plus dans les embauches sous contrat aidé a doublé entre 1994 et 2001 (Adjerad, 2003). Néanmoins retrouver un emploi est beaucoup plus difficile pour un chômeur âgé, et plus l'âge augmente plus les chances de sortir du chômage se réduisent. Ainsi, 65 % des hommes de 50 à 54 ans, chômeurs en mars 2000 le sont encore un an plus tard (64 % des femmes du même âge). Ce chiffre passe à 76 % pour les 55-59 ans (Martin-Houssart et Roth, 2002).

Cette situation est liée au mode de fonctionnement du marché du travail en France. Une large part des entreprises, les plus grandes en particulier, se caractérise par la présence d'un marché du travail interne : les salariés sont recrutés jeunes et poursuivent leur carrière dans l'entreprise, avec éventuellement reconversion professionnelle ou reclassement. Les mobilités sont donc largement internes, en particulier pour les salariés plus âgés. Dans la mesure où l'âge est un critère discriminant à l'embauche, une perte d'emploi signifie pour les travailleurs âgés une quasi impossibilité de retrouver un emploi correspondant dans une autre entreprise de même type. Les travailleurs âgés connaissent un chômage durable dans la mesure où le nombre d'emplois auxquels ils peuvent accéder dans un marché interne est

faible, et où les critères d'embauche les désavantagent systématiquement. En France, le taux de sortie du chômage des plus de 50 ans est ainsi entre trois et six fois plus faible que celui des 25-49 ans, alors qu'au Royaume-Uni il n'est que 1,5 à 3 fois plus faible et qu'aux Etats-Unis ces deux taux sont très proches (Pisani-Ferry, 2000).

Développer des opportunités d'emploi pour les seniors : une nécessité

Dans un contexte où la question du chômage est loin d'être réglée, développer des opportunités d'emploi est d'une importance évidente. Dans le cas des travailleurs plus âgés, cette question présente des aspects spécifiques en lien avec la perspective de relèvement de l'âge de sortie d'activité.

L'assèchement des dispositifs publics de préretraite, les niveaux plancher des effectifs employés atteints dans beaucoup d'entreprises après une longue période de réduction tendancielle, un contexte économique plus favorable jusque récemment ont notamment contribué à amorcer un changement de comportement pour un certain nombre d'entreprises. Conserver les salariés en fin de carrière implique alors d'une part de gérer préventivement les parcours professionnels tout au long de la vie, d'autre part de gérer les salariés plus âgés actuels. Certaines entreprises mettent ainsi en place des emplois « nouveaux », jugés particulièrement adaptés aux salariés en fin de carrière : affectations à durée limitées dans le cadre de missions, au sein ou hors de l'entreprise, appui fonctionnel, conduite de projet, fonction de formation, etc.¹. Recréer des possibilités de mobilité en fin de carrière implique aussi de valoriser les mobilités horizontales, dans un contexte de raccourcissement des chaînes hiérarchiques. Par ailleurs, la pénibilité du travail, les pathologies liées à certains emplois peuvent conduire à limiter la durée d'occupation de certains métiers non plus par le départ anticipé à la retraite mais par un changement d'emploi, un reclassement. Ceux-ci peuvent s'effectuer au sein de l'entreprise, voire du groupe, mais ils peuvent aussi impliquer une rupture de la relation d'emploi, avec un passage plus ou moins long par le chômage et une reconversion professionnelle.

Favoriser le retour à l'emploi des chômeurs âgés est une seconde raison de développer les opportunités d'emploi pour les travailleurs âgés. La logique d'activation des dépenses de la politique de l'emploi qui tend à s'étendre, en Europe notamment, implique en effet à plus ou moins court terme une remise en cause de l'avantage relatif dont avaient bénéficié jusqu'à présent les chômeurs âgés (meilleure indemnisation, moindre incita-

1. Cf. par exemple les actes du colloque « Age et emploi » organisé par le Conseil d'orientation des retraites (2001b) et le document de présentation de la journée organisée par la DGEFP en février dernier (www.travail.gouv.fr/actualites/pdf/DPA.pdf).

tion au retour à l'emploi au-delà d'un certain âge) et une pression accrue pour leur retour à l'emploi. La décrue du chômage au cours des dernières années contribue paradoxalement à cette évolution : tout en atténuant la sélectivité du chômage, elle a mis clairement en évidence la persistance d'un noyau dur de chômeurs, largement constitué de chômeurs âgés, et par conséquent la nécessité de favoriser leur retour à l'emploi quant la conjoncture de l'emploi est favorable. L'accord Unedic signé en décembre dernier est un premier pas dans cette direction, dans un contexte pourtant nettement défavorable : pour la première fois, la couverture des chômeurs âgés par l'assurance-chômage est réduite¹. L'objectif est de remettre en cause le financement par l'assurance-chômage des cessations anticipées d'activité, afin d'obliger les entreprises à modifier leur comportement (Tuchszirer, 2003).

Prolonger la vie active implique également d'envisager le retour à l'emploi de retraités et le cumul entre emploi et retraite (Boulanger 2003), même si cela devait rester minoritaire. Dans une perspective de relèvement du taux d'emploi des plus âgés, c'est une contrepartie nécessaire aux possibilités de retraite anticipée ouvertes par ailleurs. De plus, le niveau de la pension résultant d'un départ anticipé pourrait rendre nécessaire, dans certains cas, un revenu complémentaire. Cela pourrait par ailleurs répondre à certaines préoccupations des entreprises : renouvellement de compétences pointues spécifiques ou rares, embauches à durée déterminée, emplois transitoires avant un renouvellement des équipements productifs. Enfin, dans certaines régions ou certains bassins d'emploi, le vieillissement démographique va s'accompagner plus qu'ailleurs d'une décrue de la population active (Quintreau, 2001), que la concurrence d'autres zones pourrait accentuer. Il est alors possible qu'apparaissent des pénuries de main-d'œuvre, rendant plus attractive l'embauche de salariés âgés.

Quelles évolutions, quels types d'emploi ?

Relever le taux d'emploi des travailleurs plus âgés en France implique de remettre en cause certains modes de fonctionnement du marché du travail. Celle qui est la plus immédiatement identifiée comme problématique est la « gestion des âges à la française », c'est-à-dire la tendance à concentrer les effectifs employés sur les âges intermédiaires. La très forte réduction des préretraites publiques ou paritaires, le durcissement des conditions d'indemnisation des chômeurs âgés et le renchérissement du coût des préretraites d'entreprise visent précisément à limiter les possibilités de report sur les plus âgés des réductions d'effectifs. De plus, pour réellement modifier

1. Entre 50 et 55 ans, la durée d'indemnisation est passée à 23 mois, 36 mois sous certaines conditions, contre 45 mois auparavant. L'âge à partir duquel un chômeur peut bénéficier d'une allocation non dégressive jusqu'à la retraite est désormais de 57 ans, au lieu de 55.

les anticipations des salariés, en particulier des salariés âgés, cette évolution ne doit pas être remise en cause à la première occasion. En admettant que ces dispositions soient efficaces, la conséquence est la modification des critères effectifs de licenciement : aux licenciements ciblés sur l'âge se substitueraient donc des licenciements répartis sur l'ensemble de la pyramide des âges. Ainsi les Pays-Bas ont adopté en 1994 une législation des licenciements imposant une répartition des licenciements par âge proportionnelle à la structure des âges (Guillemard, 2002). On passe alors d'une logique de marché interne à une logique de marché externe.

Cette logique de marché externe est aussi très clairement privilégiée lorsqu'on cherche à accroître les recrutements externes de travailleurs âgés. Le risque est alors d'aboutir à des emplois très différents de ceux précédemment occupés, voire moins valorisés que ceux offerts aux travailleurs plus jeunes : moins rémunérés, à temps partiel, à statut précaire, ils constituent ce que l'on appelle des « *bridge jobs* », des emplois de transition entre activité et retraite. La question des *bridge jobs* se pose également lorsqu'on envisage une poursuite de l'activité après l'âge « normal » de la retraite, éventuellement en cumulant salaire et pension de retraite. Dans ce cas, le préalable est généralement une rupture de la relation d'emploi. Aux États-Unis, une part non négligeable des retraités reprend un emploi après la retraite, le plus souvent à temps partiel. Ainsi, en 2000, 30 % des hommes de 65 à 69 ans ont un emploi, dont 40 % à temps partiel (Purcell, 2000). Au Japon, les grandes entreprises sélectionnent parmi leurs salariés ceux qui vont rester avec un prolongement de leur contrat de travail, ceux qui vont rester mais dont le contrat est renégocié, et ceux qui vont être transférés dans une autre entreprise. Dans ces deux derniers cas, l'emploi occupé est fréquemment à temps partiel et moins bien payé. Le développement de tels emplois suscite alors une série d'interrogations en ce qui concerne la qualité des emplois qui seraient offerts aux travailleurs plus âgés, la marge de choix laissée aux individus, dépendant notamment des revenus alternatifs dont ils peuvent bénéficier, le degré de remise en cause du fonctionnement du marché du travail, l'éventuelle concurrence avec les travailleurs plus jeunes.

Enfin, la réflexion engagée depuis plusieurs années sur les transitions entre emploi, chômage et inactivité a conduit à proposer une articulation étroite entre flexibilité sur le marché du travail et sécurité économique et sociale des personnes ¹. Il s'agit alors de sécuriser les trajectoires des individus tout au long de leur cycle de vie. Cette approche semble notamment adaptée lorsqu'il s'agit d'envisager des possibilités d'emploi en fin de carrière. En effet, l'alternative de la retraite, même anticipée, pose en termes

1. Pour une présentation approfondie cf. Gautié (2003).

spécifiques la question de l'emploi des plus âgés : quelles sont les transitions « soutenables » en termes de revenu, de mobilité géographique, de métier, voire d'identité et d'estime de soi ? Le plus fort désir de rester dans une région par exemple suggère de favoriser l'organisation de transitions au plan local entre entreprises de taille voire d'activité différentes, à l'exemple de ce que certaines grandes entreprises ont pu mettre en place pour gérer leurs variations d'effectifs (Raveyre, 2001). Pour autant, s'il est fréquent de parler de « la » transition entre emploi et retraite, les différences interindividuelles ne sont pas *a priori* plus faibles qu'entre les individus plus jeunes. Le scénario de la « retraite pluriactive » (Gaulhier, 2003) permet d'envisager une large gamme d'activités, à temps plein ou à temps partiel, avant ou après l'âge de la retraite, des choix réversibles. Il tend aussi à diffuser un nouveau modèle d'emploi des travailleurs plus âgés, combinant durée du travail variable et mobilité. Ce modèle semble plutôt s'appliquer à des « nouveaux professionnels seniors », mobiles, qualifiés, qu'à l'ensemble des travailleurs plus âgés.

Conclusion

L'ouverture de marges de choix individuelles en matière d'âge de départ en retraite pose en définitive une série de questions. Comment interfèrent les dispositifs institutionnels et les comportements individuels ? Il est très difficile aujourd'hui de savoir si la tendance lourde aux sorties anticipées va se traduire par un report sur d'autres modes de sortie anticipée, par des départs en retraite précoces, ou si une nouvelle norme collective est susceptible d'émerger, avec un relèvement réel de l'âge moyen de cessation d'activité. Les marges de choix ouvertes dans le cadre du système de retraite sont-elles suffisantes pour inciter à la poursuite d'une activité professionnelle jusqu'à l'âge de la retraite à taux plein voire au-delà ? A elles seules c'est loin d'être évident. Un réel allongement de la durée d'activité implique également des adaptations du marché du travail, adaptations dont la nature et le mode de régulation soulèvent à leur tour de nombreuses interrogations. Enfin, comment rendre cohérents l'allongement de la vie active et l'amélioration ou la non détérioration des situations individuelles ? Une réponse partielle peut être donnée par la prise en compte des longues carrières et de la pénibilité du travail. En revanche, les différences entre générations et entre hommes et femmes sont encore mal prises en compte. Une réponse plus générale appelle sans aucun doute à revoir les conditions dans lesquelles se réalisent le travail et les trajectoires professionnelles, pour que les aspirations individuelles à la retraite puissent évoluer.

Références bibliographiques :

- Adjerad S. (2003), « Politique publique de l'emploi : le défi des seniors », *Premières synthèses*, n° 40.2, 4 p.
- Amar M., Amira S. (2003), « L'emploi des personnes handicapées ou ayant des problèmes de santé de longue durée », *Premières synthèses*, n° 41.3, 6 p.
- Anglaret D. (2002), « Les plus de 50 ans en marge de l'emploi et du chômage », *Retraite et société*, n° 37, octobre, pp. 100-109.
- Assous (2001), « Les opinions des Français au début 2000 en matière d'âge de départ à la retraite », *Etudes et résultats*, n° 150, décembre, DREES, 4 p.
- Boulanger J.-M. (2003), *Cumul emploi retraite*, rapport au Conseil d'orientation des retraites, 57 p.
- Burricand C., Roth N. (2000), « Les parcours de fin de carrière des générations 1912-1941 : l'impact du cadre institutionnel », *Economie et statistique*, n° 335, pp. 63-79.
- Caisse nationale d'assurance maladie (2002), « Les arrêts de travail de longue durée », *Point de conjoncture*, n°3, juillet, pp. 11-13.
- Charpentier P., Jolivet A. (2001) *Préretraites progressives et gestion prévisionnelle de l'emploi*, Rapport d'étude, DGEFP, ministère de l'Emploi et de la Solidarité, 47 p.
- Conseil d'orientation des retraites (2003), *Retraite : choix individuels et solidarité*, Actes du colloque du 17 octobre 2002, La Documentation française, 116 p.
- Conseil d'orientation des retraites (2001b), *Age et travail : un axe de réflexion essentiel pour l'avenir des retraites*, Actes du colloque du 5 avril 2001, La Documentation française, 197 p.
- Conseil d'orientation des retraites (2001a), *Retraites : renouveler le contrat social entre les générations, Orientations et débats*. Premier rapport du Conseil d'orientation des retraites, La Documentation française, 212 p.
- Gaullier X. (2003), *Le temps des retraites. Les mutations de la société salariale*, La République des idées-Seuil, 95 p.
- Gautié J. (2003), « Quelle troisième voie ? Repenser l'articulation entre marché du travail et protection sociale », document de travail, Centre d'études de l'emploi, 42 p.
- Gollac M., Volkoff S. (2000), *Les conditions de travail*, collection Repères, La Découverte, 122 p.
- Guégano Y. (2002a), « Prestations de retraite et de sortie anticipée d'activité : quels liens entre les barèmes de liquidation et les comportements de retrait d'activité des salariés ? », *Questions retraite*, n° 51, 42 p.
- Guillemard A.-M. (2002), « L'Europe continentale face à la retraite anticipée. Barrières institutionnelles et innovations en matière de réforme », *Revue Française de Sociologie*, n° 43-2, avril-juin, pp. 333-368.

- Jolivet A. (2003a), *Working Time Patterns and Older Workers*, Working Paper, Work Conditions Branch, ILO, 36 p.
- Jolivet A. (2003b), « The Cluster of Issues Surrounding Working Time, Work Organisation and Job Design », pp. 123-156, in Maria Jepsen, David Foden, Martin Hutsebaut (eds), *A Lifelong Strategy for Active Ageing*, ETUI, 229 p.
- Jolivet A. (2003c), « Age et relation d'emploi : les mécanismes d'une sélection défavorable aux travailleurs plus âgés », *Revue d'économie politique*, n°1, janvier-février, p. 15-35.
- Jolivet A. (2002), « La politique européenne en faveur du vieillissement actif », *Retraite et société*, n° 36, juin, pp. 140-157.
- Jolivet A. (1999), *Entreprise et gestion de la main-d'œuvre vieillissante : organisation, discrimination*, Thèse de doctorat en sciences économiques, université Paris I Panthéon-Sorbonne, 408 p.
- Lagarenne C., Martinez C., Talon G. (1999), « Parcours professionnels et retraite : à quel âge partiront les actifs d'aujourd'hui ? », pp. 119-134, in *France, portrait social 1999-2000*, INSEE, 218 p.
- Loisel J.-P. (2002), « Les seniors et l'emploi. L'intérim, une solution ou un facteur aggravant de précarisation ? », *Retraite et société*, n° 36, juin, pp. 32-49.
- Martin-Houssart G., Roth N. (2002), « Activité et emploi après 50 ans », *Retraite et société*, n° 36, juin, pp. 12-27.
- Molinié A.-F., Volkoff S. (2003), « Départs en retraite : les deux versants de la pénibilité », *Quatre pages*, Centre d'études de l'emploi, à paraître.
- Molinié A.-F. (2002), *Age and Working Conditions in the European Union*, Report for the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Pisani-Ferry J. (2000), *Plein emploi*, Rapports du Conseil d'Analyse Economique, La Documentation française, 369 p.
- Purcell J.P. : (2000), « Older Workers : Employment and Retirement Trends », *Monthly Labor Review*, October, pp. 19-30.
- Quintreau Bernard (2001), *Dynamique de la population active et emploi : la gestion prévisionnelle des âges à l'horizon 2010*, vol. 1, Avis et Rapport du Conseil Economique et Social, n° 2001-20, Les éditions des Journaux officiels, 177 p.
- Raveyre M. (2001), « Implication territoriale des groupes et gestion du travail et de l'emploi. Vers des intermédiations en réseaux », *La Revue de l'Ires*, n°35, pp.35-59..
- Struillou Y. (2003), *Pénibilité et retraite*, rapport au Conseil d'orientation des retraites, avril, 75 p.
- Teiger C. (1995), « Penser les relations âge/travail au cours du temps », pp. 15-72, in J.-C. Marquié, D. Paumès, S. Volkoff (eds), *Le travail au fil de l'âge*, Collection Travail, Octares, 512 p.

- Tuchszirer C. (2003), « Pénaliser le chômeur pour responsabiliser l'entreprise : la drôle de réforme de l'assurance-chômage », in S. Bérout, R. Mouriaux (dir), *L'année sociale 2003*, Editions Syllepse.
- Zaidman C. (2000) « Les dispositifs de cessation anticipée d'activité : état des lieux et évolutions souhaitables », pp. 95-121, in D. Taddéi, *Retraites choisies et progressives*, Rapports du Conseil d'Analyse Economique, La Documentation française.

