

Les travailleurs âgés face à l'emploi

Depuis une vingtaine d'années, la situation des jeunes face à l'emploi a suscité un grand nombre de travaux d'études et de recherche. Des enquêtes statistiques spécifiques lui ont été consacrées – telles que les compléments « Jeunes » à l'*Enquête Emploi* (Insee, 1997) ou encore l'enquête *Génération 92* puis 98 du Céreq (2001).

Cette focalisation sur les jeunes et l'entrée dans la vie active a contribué à occulter jusqu'à récemment les questions, en quelque sorte symétriques, des seniors (1) et de la cessation d'activité. Pourtant, parallèlement à la montée du chômage des jeunes qui retenait toute l'attention, une autre tendance lourde se confirmait, voire s'accélérait : la baisse prononcée du taux d'activité (2) des travailleurs âgés – et notamment ceux de plus de 55 ans. Si bien qu'émergeait en France – mais aussi dans certains autres pays d'Europe continentale, comme l'Italie ou la Belgique – une configuration assez particulière des taux d'activité et d'emploi, celle d'une société où « *une seule génération travaille à la fois* », selon la formule de Elbaum et Marchand (1993).

Malgré une remontée récente, le taux d'emploi des 55-64 ans est aujourd'hui remarquablement faible en France comparé aux autres pays de l'OCDE (34,2 % contre 49,4 % en 2002 – OCDE, 2003). Les débats sur la retraite se sont, en grande partie, cristallisés sur la question du rapport démographique entre actifs et non-actifs, et par là, sur celle de la nécessité d'allonger ou non la durée moyenne d'activité. La réforme des retraites adoptée en 2003 promet cet allongement. Elle avait été précédée par la fixation au niveau européen d'objectifs qui vont dans le même sens : un taux d'emploi des 55-64 ans devant atteindre 50 % d'ici 2010 (résolution du Conseil européen de Stockholm de mars 2001), un relèvement progressif d'environ cinq ans de l'âge moyen de sortie de l'activité au même horizon (Conseil européen de Barcelone de mars 2002). Pour apprécier ces objectifs, il convient au préalable d'analyser avec précision l'état actuel du marché du travail des seniors.

1. Les seniors désignent les personnes d'au moins 50 ans.

2. Le taux d'activité rapporte les actifs (en emploi ou au chômage) à la population de la tranche d'âge concernée. Le taux d'emploi rapporte les actifs ayant un emploi aux actifs de cette tranche.

Dans ce contexte, les articles de ce dossier permettent, d'une part, de donner un aperçu détaillé des situations d'activité et d'emploi des quinquagénaires en France et de leur évolution dans le temps. D'autre part, ils abordent les facteurs explicatifs, en portant notamment l'attention du côté de la demande de travail, alors que jusqu'ici la plupart des travaux s'étaient intéressés au côté de l'offre – s'interrogeant en particulier sur les choix de cessation d'activité (cf. notamment Bommier, Magnac et Roger (2001)).

Une baisse des taux d'activité qui date de plus de trente ans

L'article de **Claude Minni et Agnès Topiol** permet de se situer dans une perspective longue, en remontant jusqu'au début des années 1970. Pour les 60-64 ans, l'abaissement de l'âge légal de la retraite à 60 ans n'a fait qu'entériner une tendance largement à l'œuvre, du moins pour les hommes : leur taux d'activité était déjà tombé à 54 % en 1975, et on ne décèle aucun décrochage dans sa décroissance au début des années 1980. Plus étonnante peut-être encore, la relative faiblesse du taux d'activité masculin des 55-59 ans : près d'un homme sur cinq de cette tranche d'âge n'est pas sur le marché du travail en 1975, et ce, bien avant le recours massif aux préretraites pour cette tranche d'âge, qui intervient lui aussi au début des années 1980. Le taux d'activité des femmes quinquagénaires, au contraire, ne cesse de croître sur cette période, du fait de l'arrivée dans cette tranche d'âge de cohortes où les taux d'activité féminins sont plus élevés.

Ce dernier effet finit d'ailleurs par l'emporter sur l'augmentation des sorties anticipées au cours de la période. Il ne faut ainsi voir dans le bond spectaculaire du taux d'activité des 50-64 ans au cours des années récentes (qui passe de 47,1 % à 53,6 % entre 1996 et 2002) aucun sursaut visant à atteindre – fût-ce en les anticipant – les objectifs affichés par l'Union européenne. Il s'agit d'un simple effet mécanique lié à l'arrivée des cohortes du *baby-boom*. Ces dernières étant particulièrement nombreuses, le même effet démographique explique une augmentation de l'âge moyen des actifs occupés, en même temps qu'une légère augmentation de la part d'entre eux qui a plus de 50 ans – celle-ci passant de 19,6 % à 20,0 % entre 1975 et 2002.

L'inégale répartition des quinquagénaires selon les secteurs d'activité

Claude Minni et Agnès Topiol comme **Patrick Aubert** soulignent la forte hétérogénéité de la répartition des quinquagénaires selon les secteurs d'activité et selon les établissements.

Si la part des seniors parmi les actifs occupés s'élève, en moyenne, à environ 20 % au début des années 2000, elle varie dans un rapport de un à plus de cinq entre la restauration rapide (6 %) et les services domestiques (32 %). Les quinquagénaires sont, en moyenne, surreprésentés dans l'industrie, et plutôt sous-représentés dans les services aux particuliers et aux entreprises. Mais les écarts sectoriels moyens peuvent cacher une assez grande hétérogénéité intra-sectorielle, que Minni et Topiol mettent en évidence à partir de l'échantillon des établissements de l'*Enquête sur les salariés selon l'âge* (ESSA) de la Dares. Ils distinguent ainsi plusieurs types de pyramide des âges – selon qu'elle est élargie au sommet ou à la base, ou au contraire « ventrale » – et en étudient l'occurrence dans différents secteurs.

De façon générale, Patrick Aubert souligne que plus que le secteur, c'est, toutes choses égales par ailleurs, la taille et l'ancienneté de l'établissement qui semblent être corrélées avec la part des quinquagénaires : celle-ci est d'autant plus importante que l'établissement est ancien et de grande taille. On retrouve là en partie, et en symétrie, un résultat des études sur l'insertion des jeunes sur le marché du travail : ces derniers accèdent d'abord plus souvent à des entreprises de plus petite taille avant de pouvoir entrer pour certains d'entre eux sur les « marchés internes » (3) des grandes entreprises, où ils se stabilisent – comme en atteste la forte corrélation que rappelle l'auteur entre âge et ancienneté dans ce type d'établissement.

À partir de là, aborder les facteurs explicatifs de l'inégale distribution des seniors selon les secteurs et/ou les établissements nécessite une mise en garde préalable. Comme le note très justement Aubert, *« une forte proportion de salariés quinquagénaires dans une catégorie d'établissements ne peut pas s'interpréter comme la résultante d'une plus forte demande de salariés âgés [...] c'est surtout l'historique des flux d'emploi qui explique le poids des quinquagénaires, bien avant les choix instantanés de substitution entre classes d'âge. »*. Au-delà des stocks, il faut donc se tourner vers les flux, et analyser comment ils ont pu affecter les pyramides des âges.

De ce point de vue, sur la période 1995-2000 et à partir des Déclarations annuelles des données sociales (DADS), l'auteur montre que l'effet des mouvements de main-d'œuvre parmi les 50-54 ans est le même pour l'ensemble des établissements, alors que pour les 55-59 ans il est d'autant plus négatif que l'établissement est grand. Cependant, cet effet résulte en partie du fait que les secteurs les plus concentrés sont aussi ceux qui ont connu la variation d'effectifs globaux la moins favorable : une fois celle-ci prise en compte, l'évolution de l'emploi des seniors n'apparaît pas plus défavorable dans l'industrie que dans les autres secteurs. À variation d'emploi égale, c'est dans les établissements des secteurs de l'énergie et de la finance que l'emploi des quinquagénaires a connu l'évolution la plus défavorable : les préretraites mais aussi les licenciements de plus de 55 ans y ont été très nombreux au cours de la période.

Ces constats confirment les modes d'ajustement des marchés internes des grands établissements : face à des problèmes de surcapacité, ces derniers réagissent par un gel (et une précarisation) des embauches et une concentration relative des sorties sur les plus de 55 ans, protégeant en quelque sorte ses autres salariés qui constituent les « insiders » (4). Ces résultats sont à rapprocher de ceux de Behaghel (2003) qui a mis en évidence – sur une période plus longue – le rôle protecteur de l'ancienneté aux âges médians particulièrement marqué dans les grandes entreprises et dans l'industrie, qui ont par ailleurs fortement recours aux cessations anticipées d'activité.

La relation productivité/salaire : un lien complexe

Comme le note cependant Aubert, la prise en compte des incitations créées par les dispositifs de préretraites ne suffit pas à expliquer la totalité des problèmes que rencontrent

3. La notion de « marché interne », promue par Doeringer et Piore, désigne une unité institutionnelle (établissement, entreprise, groupe, selon les cas) à l'intérieur de laquelle la rémunération et l'allocation du travail (affectation aux différents postes, carrières) sont déterminés par des règles ; par opposition, le « marché externe » (c'est-à-dire le « marché du travail » au sens de la théorie économique) renvoie à l'espace où rémunération, formation et allocation du travail sont déterminées par les ajustements marchands résultant de la confrontation de l'offre et de la demande.

4. Dans la théorie économique, les « insiders » désignent les catégories de travailleurs ayant un emploi relativement protégé et jouissant par là d'un certain pouvoir vis-à-vis de l'entreprise, par opposition aux « outsiders », qui sont employés sur des statuts précaires ou chômeurs.

les quinquagénaires sur le marché du travail : dans certains secteurs, les 50-54 ans sont aussi négativement affectés, et/ou les quinquagénaires sont plus particulièrement sous-représentés dans les flux d'embauche. Il faut donc franchir une étape supplémentaire et passer de l'analyse des flux (d'entrée comme de sortie) à celle des facteurs qui en déterminent le niveau et la structure.

Deux types de facteurs peuvent affecter la demande de travail :

- les premiers sont spécifiques au marché du travail : ce sont les coûts d'ajustement, qui peuvent concerner différemment les différentes catégories de main-d'œuvre ; c'est par exemple, en France, le cas de la taxe Delalande qui impose à l'entreprise un prélèvement financier au bénéfice de l'Unedic sur le licenciement des plus de 55 ans ; de même, les indemnités de licenciement étant croissantes avec l'ancienneté, le coût de licenciement des travailleurs âgés est, en moyenne, supérieur à celui des jeunes ; en revanche, un dispositif de préretraite financé (tout ou en partie) sur fonds publics va dans le sens d'une baisse des coûts d'ajustement portant sur les salariés âgés ;
- les seconds renvoient aux mécanismes généraux de l'ajustement de la demande : comme sur tout marché interviennent les « rapports qualité/prix », en l'occurrence ici les rapports entre salaires (et coût du travail qui leurs sont proportionnels) et productivité des différentes catégories de main-d'œuvre.

Aubert souligne combien il est difficile de mettre en lumière un lien entre salaire relatif des quinquagénaires et part relative de ces derniers dans l'emploi d'un secteur ou d'une taille d'établissement à l'autre – même une fois tenu compte du niveau de qualification. De façon plus générale, le fait que les salariés âgés perçoivent des salaires plus élevés ne signifie pas nécessairement qu'ils sont moins compétitifs sur le marché du travail. La progression du salaire avec l'âge peut refléter l'augmentation parallèle de la productivité, résultant de l'accumulation de capital humain aussi bien spécifique (via l'ancienneté) que général (l'expérience acquise sur le marché du travail).

Plusieurs configurations de la relation salaire-productivité sont en fait possibles. La première (C1) est celle où, comme dans le modèle économique de base, salaire et productivité (marginale) sont égaux pour toutes les catégories de main-d'œuvre. Dans ce cas, une surreprésentation (ou sous-représentation) d'une catégorie d'âge dans les flux d'embauches ou de licenciements (au sens large de départ autre que par démission) ne peut résulter que de l'existence de coûts d'ajustement différents.

Le deuxième cas de figure (C2) est celui d'un écart positif entre le salaire et la productivité des travailleurs âgés. Cet écart peut, par exemple, résulter de contraintes institutionnelles telles que la prime à l'ancienneté, inscrite dans de nombreuses conventions collectives de branche et/ou d'entreprise, qui imposerait une progression du salaire supérieure à celle de la productivité liée à l'accumulation de capital humain. Dans ce cas, les entreprises sont incitées à se séparer systématiquement de leurs seniors en fin de carrière. Cependant, les coûts d'ajustement évoqués plus haut peuvent – en partie, totalement ou plus que – compenser cette moindre compétitivité des plus âgés.

Enfin, une troisième configuration (C3) est envisageable, et notamment sur les marchés internes des grandes entreprises. Elle se caractérise aussi par un salaire supérieur à la productivité (en moyenne) en fin de carrière. Mais cet écart correspond à une situation d'équilibre, résultant notamment du fait qu'il est la contrepartie d'un écart salaire-

productivité négatif en début de carrière (5). Plusieurs facteurs peuvent expliquer cette configuration. Lazear (1981), par exemple, montre comment le salaire à l'ancienneté peut renvoyer à un « paiement différé » tel que la somme cumulée des salaires perçus et des productivités fournies s'égalisent sur l'ensemble de la carrière. Ce mécanisme a un rôle incitatif indéniable : si le salarié est licencié avant la fin de son contrat de long terme, il y perd, puisque, jusqu'à ce terme, il a fourni plus en productivité qu'il n'a reçu en salaire. L'écart moyen positif salaire-productivité des anciens peut aussi être le reflet d'un mécanisme assurantiel : les salariés acceptent d'être payés moins tant qu'ils sont dans la force de l'âge, pour se couvrir et faire en sorte que leur salaire soit maintenu en fin de carrière même si leur productivité subit un choc négatif (résultant d'une usure physique, ou d'un changement technique ou organisationnel rendant leurs compétences obsolètes). Dans l'un ou l'autre cas, à l'équilibre, les écarts salaire-productivité selon l'âge n'affectent pas les arbitrages de la demande de travail entre différentes classes d'âge. En revanche, si survient un choc de grande ampleur obligeant l'entreprise à suspendre voire à supprimer les contrats de long terme (paiement différé et/ou assurantiel), fondement de son marché interne, les travailleurs âgés se trouvent en porte-à-faux car coûtant trop chers (6). Dans ce cadre, le recours à des dispositifs publics comme les préretraites peut être interprété comme une façon d'honorer, en mutualisant leurs coûts, ces contrats de long terme (Gautié, 2004).

La théorie ne permet donc pas de trancher la question de la relation salaire-productivité des travailleurs âgés. Mais cette question est aussi très délicate à aborder d'un point de vue empirique. Certains travaux monographiques donnent des indications, mais, outre le fait que leur généralisation est toujours sujette à caution, ils reposent parfois sur des mesures de la productivité contestables. La décote de salaire des travailleurs âgés qui retrouvent un emploi après une séparation involontaire pourrait servir d'indicateur d'un éventuel écart de salaire-productivité dans leur emploi antérieur. Cependant, cette décote peut simplement résulter de la non-transférabilité de leur capital humain spécifique.

La productivité des salariés restés en emploi ne semble pas décliner, en moyenne, avec l'âge

On comprend alors tout l'intérêt de la démarche de **Patrick Aubert et Bruno Crépon** qui vise à mesurer directement et à un niveau global le rapport entre salaire et productivité des différentes catégories de travailleurs distingués selon leur âge. Elle consiste à estimer des fonctions de production sur un échantillon d'entreprises.

Les auteurs tiennent à bien souligner qu'ils ne mesurent pas des performances individuelles au travail. Leur approche économique se distingue nettement des travaux de type ergonomique. Ces derniers ont d'ailleurs montré, à partir de l'observation de situations concrètes, que le déclin des performances avec l'âge, loin d'être général, est très variable selon les individus et les situations – et que face à ce déclin, les travailleurs âgés avaient tendance à développer des stratégies de compensation en mobilisant les

5. Alors que dans la situation C2 l'écart salaire-productivité est imposé par des contraintes institutionnelles, il est ici le résultat d'un contrat implicite entre l'entreprise et le salarié. L'incitation qu'a la firme à licencier son salarié en deuxième partie de carrière est contre-carrée par son souci de réputation : trahir un contrat implicite l'empêchera par la suite d'en établir de nouveaux avec d'autres travailleurs (ces derniers craignant de se faire trahir à leur tour).

6. L'équilibre sous-tendant C3 peut donc apparaître relativement instable, l'entreprise pouvant être amenée à remettre en question ses engagements en cas de choc important. Dans ce cas, les situations C3 et C2 se rejoignent – les ajustements se faisant au détriment des seniors.

ressources de leur expérience (Volkoff, Molinié et Jolivet, 2000). La notion de « productivité » utilisée par Aubert et Crépon renvoie, quant à elle, à une productivité apparente en valeur et saisie à un niveau collectif – celui de la classe d'âge dans son ensemble.

Cette méthode est complexe. Les auteurs prennent bien soin de préciser les biais statistiques à éviter. Une estimation sur données en coupe (« dimension inter-entreprise ») risquerait de déboucher sur une surestimation de la productivité des seniors. En effet, comme on l'a vu plus haut, ces derniers sont relativement plus nombreux dans les établissements de grande taille et les plus capitalistiques, là où, toutes choses égales par ailleurs, la productivité du facteur travail est en moyenne plus élevée. Ils choisissent donc une estimation sur données de panel (« dimension intra-entreprise »). Il faut alors corriger d'un second biais possible : face aux chocs de demande, positifs ou négatifs, les entreprises modulent leurs effectifs en ajustant en priorité sur les travailleurs les moins anciens (souvent en contrats temporaires), et donc plutôt les jeunes, notamment à cause des coûts d'ajustement déjà mentionnés. Ainsi par exemple, quand la croissance repart, la productivité des facteurs s'accroît en même temps que la part des jeunes dans l'emploi : ce biais de simultanéité peut déboucher, à l'inverse, sur une sous-estimation de la productivité relative des seniors par rapport aux jeunes.

Les résultats obtenus relativisent ceux de travaux précédents utilisant le même type de méthode – mais qui ne corrigeaient pas tous les biais pris en compte ici (Crépon, Deniau et Perez-Duarte, 2003). Au niveau global, la productivité moyenne des quinquagénaires n'apparaît pas significativement inférieure à leur salaire. Le léger décrochage de la productivité après 55 ans, alors que le coût salarial continue à croître, ne serait lui-même pas statistiquement significatif, compte tenu de la précision des estimations. Peut-on pour autant en conclure que la productivité des salariés ne décline pas en fin de carrière ? Un autre biais possible – cette fois-ci de sélection – amène à être prudent : comme on l'a rappelé plus haut, de nombreux salariés quittent l'emploi avant d'atteindre 60 ans, et on peut se demander si ce ne sont pas en majorité les moins productifs. Certaines études monographiques laissent penser que, via leurs pratiques de licenciement mais aussi parfois de mesures de préretraites, les entreprises ont tendance à sélectionner les employés âgés qui leur semblent les moins performants (cf. par exemple, Alexandre-Bailly *et al.*, 2004).

Ces résultats permettent de penser que, au niveau global, les configurations C2 et C3 semblent aujourd'hui minoritaires. On peut y voir un indice selon lequel les ajustements ont déjà eu lieu, et que notamment le recours massif aux cessations d'activité anticipées par les grandes entreprises au cours des deux dernières décennies traduit la déstabilisation des marchés internes et la remise en cause des contrats de long terme (Gautié, 2004 ; Behaghel, 2003). Le fait cependant que les estimations obtenues des écarts salaire-productivité s'accompagnent d'une grande variance statistique laisse penser que ces configurations peuvent continuer à caractériser un certain nombre d'entreprises (7). Si l'échantillon le permettait, il serait de ce point de vue intéressant de se livrer au même exercice en distinguant les entreprises selon leur taille et/ou leur secteur.

7. Sur données américaines et à partir du même type de méthode, Hellerstein et Neumark (2004) trouvent pour leur part un écart moyen positif entre salaire et productivité en fin de carrière – contrairement aux résultats de leurs travaux antérieurs – ce qui, notent-ils, est compatible avec l'hypothèse de « paiements différés » de Lazear.

Les entreprises face au vieillissement de leurs effectifs

Les résolutions européennes et la réforme récente des retraites invitent, une fois tracées les grandes lignes de la situation actuelle, à s'interroger sur l'avenir.

Minni et Topiol, présentent, à partir des projections de population active de l'Insee, les évolutions attendues à l'horizon 2025 de l'âge moyen des actifs occupés et de la part des quinquagénaires parmi eux. L'exercice est délicat car les facteurs à prendre en compte sont nombreux : effet des réformes des retraites (1993 et 2003) sur l'allongement de la durée d'activité, évolution des taux d'activité des jeunes et des femmes, dynamique de l'emploi et du chômage, flux migratoires, etc. Trois scénarios sont retenus. Dans le scénario central, l'âge moyen devrait progresser de 0,8 an et la part des seniors de 4 points entre 2002 et 2025. Le scénario « jeune », pour sa part, repose sur une hypothèse de baisse importante du chômage, remontée du taux d'activité des jeunes et augmentation des flux migratoires ; dans ce cas, âge moyen et part des quinquagénaires progresseraient nettement moins que dans le scénario précédent (+ 0,2 an et + 2,7 points respectivement). Le scénario « senior » est en quelque sorte symétrique : il suppose une remontée progressive de l'âge de retraite de 5 ans et une stabilité du chômage ; l'âge moyen progresserait cette fois de 3,3 ans et la part des seniors de 7,6 points.

Dans quelle mesure l'objectif visant une sensible augmentation du taux d'emploi des quinquagénaires (et notamment au-delà de 55 ans) peut-il être atteint ? La réforme des retraites devrait jouer du côté de l'offre, en incitant les salariés à retarder leur cessation d'activité. Mais ce qui se passera du côté de la demande de travail – on y revient – sera tout aussi déterminant. Comprendre comment les entreprises peuvent s'adapter au vieillissement et créer les conditions pour être en mesure de garder plus longtemps leurs travailleurs âgés – voire pour en recruter – devient un enjeu crucial.

De ce point de vue, force est de constater que les attitudes devront évoluer de façon importante. À partir des réponses à l'enquête *ESSA*, Minni et Topiol soulignent combien les décideurs se sentent encore peu concernés par la question du vieillissement : un responsable interrogé sur deux n'a jamais réfléchi au sujet, et la pyramide des âges fait l'objet d'une gestion anticipée dans seulement un établissement sur cinq. Si les salariés âgés (plus de 50 ans) ne semblent pas faire l'objet de discrimination systématique – du moins dans les déclarations –, ils souffrent, au niveau des représentations des responsables, de désavantages importants comparés au plus jeunes (moins de 30 ans) : moins grande adaptabilité aux nouvelles technologies et aux changements en général, moindre polyvalence, moindre motivation, etc. De façon symptomatique – et préoccupante – 80 % des responsables interrogés (avant la réforme des retraites) étaient en défaveur d'un recul de l'âge de la retraite. Très peu d'entreprises déclarent mettre en œuvre des mesures spécifiques pour aménager les fins de carrière (missions de tutorat, bilans de compétences, formation professionnelle, aménagements spécifiques du poste ou du temps de travail).

L'aménagement des fins de parcours professionnels

En fin de compte, la tendance à la cessation anticipée d'activité apparaît particulièrement difficile à inverser. Il semble que l'on soit face à un bel exemple de « dépendance de sentier » (8).

8. Il y a « dépendance de sentier » lorsque le fait de choisir une option (un « sentier » parmi les divers possibles) crée une certaine irréversibilité, les choix passés réduisant donc l'éventail des choix futurs.

De ce point de vue, les politiques publiques, via le déploiement massif de dispositifs de préretraites, ont contribué à faire émerger une « culture de la sortie précoce » (Guillemard, 2003) qui marque durablement les représentations, aussi bien des chefs d'entreprise – comme le confirment les résultats de Minni et Topiol – que des salariés eux-mêmes. C'est dans les entreprises où l'usage des cessations d'activité anticipées a été intensif au cours des dernières décennies, que les salariés sont nombreux à souhaiter un départ précoce, y compris parmi les jeunes (Alexandre-Bailly *et al.*, 2004). Certains ont même tendance à considérer qu'il s'agit là d'un contrat implicite – la préretraite apparaissant en quelque sorte comme une composante du paiement différé.

Cependant, les représentations ne seraient pas, semble-t-il, seules en cause. Plus fondamentalement encore peut-être, les choix d'organisation et de technique de production ont sans doute été déterminants. Ils ont pu fortement contribuer, notamment dans l'industrie, à renforcer cette « dépendance de sentier » par un phénomène de « verrouillage » organisationnel et technologique. En ce sens, l'éviction des travailleurs âgés n'est qu'un aspect d'une configuration où faible durée du travail, intensité capitaliste et intensification du travail font système, et se traduisent par le fait que la productivité horaire du travail est, en France, une des plus élevée – si ce n'est la plus élevée – des pays développés. De fait, si certaines entreprises déclarent ne pas avoir de politique adaptée à leurs salariés âgés, c'est aussi parce qu'elles n'en ont pas la capacité, leurs marges de manœuvre ayant été fortement réduites par l'adoption de méthodes de production – « *lean production* » (9), travail posté etc. – qui rendent très difficile, voire impossible, l'aménagement des postes et des horaires en fin de carrière. Du coup, on comprend mieux aussi pourquoi certaines entreprises forment autant leurs quinquagénaires que leurs salariés plus jeunes et recourent en même temps à des sorties précoces (Jolivet, 2002 ; Alexandre-Bailly *et al.*, 2004). Ici encore, la politique de préretraites a sans doute contribué à peser – parmi de nombreux autres facteurs – sur ces choix technologiques et organisationnels.

Les pouvoirs publics n'ont pas attendu les recommandations européennes ou la réforme des retraites pour infléchir leurs politiques. Dès la fin des années 1980, un effort a été entrepris pour limiter l'accès aux préretraites, notamment par leur renchérissement pour les entreprises. Cependant, les dispositifs supprimés ont été remplacés par de nouveaux, jusqu'à la mesure CATS (Cessation anticipée d'activité des travailleurs salariés) adoptée au début des années 2000. Mais de toute façon, faire disparaître les mesures ne suffit pas à éliminer les causes de leur utilisation. On assiste de ce point de vue à un véritable phénomène de vases communicants : alors qu'entre 1998 et 2002 le nombre d'entrées dans les différents dispositifs de cessation anticipée d'activité baisse de 60 %, le nombre de demandeurs d'emploi âgés dispensés de recherche d'emploi augmente d'un tiers sur la même période, et on constate une progression importante des indemnités journalières pour arrêts maladie de longue durée versées aux 55-59 ans (Jolivet, 2003 ; Devillechabrolle, 2004).

C'est donc bien du côté de la demande de travail qu'il faudrait agir. Si le nombre de seniors bénéficiaires de mesures actives de la politique de l'emploi progresse, les bénéficiaires de mesures passives (c'est-à-dire les cessations anticipées d'activité) restent cependant encore très largement majoritaires (Adjerad, 2003).

9. La « production maigre » désigne un processus productif où les effectifs ont été réduits au strict minimum.

Au-delà, c'est en amont sur les représentations et pratiques des entreprises que des efforts pourraient être portés, par une panoplie diversifiée de mesures, comme l'ont fait – avec un certain succès – des pays comme les Pays-Bas et les pays scandinaves (Guillemard, 2003 ; Redor, 2003). L'aménagement de fins de parcours professionnels peut prendre la forme de cessation progressive d'activité – Aubert observe que le recours au temps partiel augmente après 55 ans et qu'il est plus fréquent dans les établissements où l'emploi des quinquagénaires a été préservé. L'enjeu est bien d'instaurer un « marché transitionnel » de la sortie d'activité, en développant dans et hors des entreprises des emplois « passerelles » (« *bridge jobs* ») (Jolivet, 2003).

Jérôme Gautié

Centre d'Études de l'Emploi

L'auteur remercie Didier Blanchet pour ses commentaires.

BIBLIOGRAPHIE

Adjerad S. (2003), « Politique publique de l'emploi : le défi des seniors », *Premières Synthèses et Premières Informations*, n° 40-2, Dares, octobre.

Alexandre-Bailly F., Gautié J., Guillemard A.-M. et Jolivet A. (dir.) (2004), « Gestion des âges et rapports intergénérationnels dans les grandes entreprises : études de cas », Rapport CGP-Dares-Ministère de la Recherche (ACI-Travail), juin.

Behaghel L. (2003), « Insécurité de l'emploi : le rôle protecteur de l'ancienneté a-t-il baissé en France ? », *Économie et Statistique*, n° 366, pp. 3-29 (cet article est suivi d'un commentaire de F. Postel-Vinay, « Évolution du risque de perte d'emploi : changements structurels ou changements institutionnels ? »).

Bommier A., Magnac T. et Roger M. (2001), « Quels sont les effets des modifications des systèmes de retraite sur les taux d'activité des travailleurs âgés ? », *Revue Française d'Économie*, vol. 16, pp. 79-124.

Céreq (2001), *Quand l'école est finie... Premiers pas dans la vie active de la Génération 98*, Céreq, Marseille.

Crépon B., Deniau N. et Perez-Duarte S. (2003), « Productivité et salaire des travailleurs âgés », *Revue Française d'Économie*, vol. 18, n° 1, pp. 157-185.

Devillechabrolle V. (2004), « Moins de préretraites mais plus de quinquagénaires malades ou inaptes », *Liaisons Sociales Magazine*, janvier, pp. 22-24.

Elbaum M. et Marchand O. (1993), « Emploi et chômage dans les pays industrialisés : la spécificité française » *Premières Synthèses*, n° 34, Dares, octobre.

Gautié J. (2004), « Les marchés internes du travail, l'emploi et les salaires », *Revue Française d'Économie*, vol. 18, n° 4, pp. 33-63.

Guillemard A.-M. (2003), *L'âge de l'emploi*, Armand Colin.

Hellerstein J. et Neumark D. (2004), « Production Function and Wage Equation Estimation with Heterogeneous Labor: Evidence from a New Matched Employer-Employee Data Set », *NBER Working Paper*, n° 10 325, February.

Insee (1997), « Les trajectoires des jeunes : distance et dépendance entre générations », *Économie et Statistique*, n° 304-305.

Jolivet A. (2002), « Les comportements des entreprises à l'égard des salariés vieillissants. Analyse monographique de six établissements », *Gérontologie et Société*, n° 102, septembre, pp. 87-107.

Jolivet A. (2003), « Partir en retraite plus tôt ou plus tard : quelles implications d'une ouverture des marges de choix individuel ? », *La Revue de l'Ires*, n° 43, pp. 1-18.

Lazear E.P. (1981), « Agency, Earnings Profiles, Productivity and Hours Restrictions », *American Economic Review*, vol. 71, n° 4, pp. 606-620.

OCDE (2003), « *Perspectives de l'emploi* », juillet, Paris.

Redor D. (2003), « Comparaison des politiques d'incitation à l'emploi des salariés âgés au Danemark, en Finlande et en Suède », *Revue Française des Affaires Sociales*, n° 4, octobre-décembre, pp. 251-272.

Volkoff S., Molinié A.-F. et Jolivet A. (2000), *Efficaces à tout âge ? Vieillesse démographique et activités de travail*, Dossier du CEE, n° 16.
