

EMPLOI DES SENIORS :

pratiques d'entreprises et diffusion des politiques publiques

En 2008, 17 % des employeurs du secteur marchand estimaient qu'ils risquaient d'être confrontés à la disparition de certaines compétences clés détenues par les seniors dans les cinq ans à venir. Dans un contexte de vieillissement démographique, les outils de gestion des ressources humaines tendent à se diffuser. En 2008, 36 % des établissements de plus de 20 salariés employant des salariés de 50 ans et plus déclaraient que la pyramide des âges faisait partie de leurs outils de gestion, contre 25 % en 2001. Un quart des établissements appartenant à une entreprise ou un groupe de plus de 300 salariés, soumis depuis 2005 à l'obligation triennale de négocier, avaient entamé ou conclu un accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) fin 2008. Les dispositifs de formation professionnelle (actions de formation, droit individuel à la formation, périodes de professionnalisation) sont davantage mobilisés dans les établissements de grande taille ou intégrés à un groupe et dans ceux développant une GPEC. Les établissements ont davantage recours à des mesures d'aménagement des fins de carrière (adaptation ou changement de poste de travail, mises en incapacité totale ou partielle) lorsque les seniors qu'ils emploient sont exposés à la pénibilité.

Depuis la fin des années 1990, un certain nombre de dispositions ont été prises par les pouvoirs publics et les partenaires sociaux pour que la progression de l'emploi des seniors devienne un enjeu central pour les entreprises : limitations des recours aux sorties anticipées de l'emploi, mesures destinées à favoriser l'employabilité des seniors, comme les entretiens de seconde partie de carrière ou un accès renforcé à la formation... (encadré 1). Afin de mesurer l'évolution des représentations et des pratiques des entreprises en matière d'activité des seniors, la Dares a mené à la fin de l'année 2008 une enquête sur la gestion des salariés de 50 ans ou plus (EGS50+, encadré 2). Cette enquête fait suite à une précédente enquête sur le sujet réalisée en 2001, l'enquête sur l'emploi des salariés suivant l'âge (ESSA, encadré 3). Ces deux enquêtes portent, à huit ans d'intervalle, sur la manière dont les établissements du secteur marchand employant des seniors gèrent leur main-d'œuvre la plus âgée, ainsi que sur leurs opinions envers ces travailleurs.

La part des seniors dans l'emploi s'est accrue entre 2000 et 2008

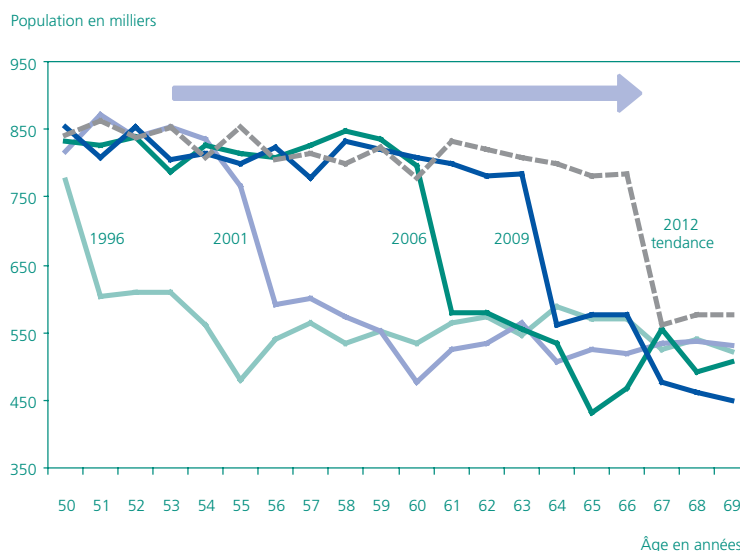
À partir de 1996, les générations nombreuses du baby-boom ont commencé à atteindre l'âge de cinquante ans. Au fil des années, les plus de 50 ans sont devenus de plus en plus nombreux (graphique 1), et la part des seniors dans la population en emploi a augmenté : les personnes de 50 ans et plus représentent 24 % de l'emploi total dans les secteurs marchands non agricoles en 2008, contre 20 % en 2000 et 17 % en 1995. Les seniors sont particulièrement représentés dans le secteur des activités financières et immobilières et dans celui des services aux particuliers. À l'inverse, ils sont moins présents dans les secteurs des transports, des services aux entreprises et de la construction. Entre 2000 et 2008, leur part a augmenté dans tous les secteurs, à l'exception de la construction qui a rajeuni ses effectifs ces dix dernières années à l'occasion de la forte croissance de l'emploi depuis 10 ans (graphique 2).

Fin 2008, 17 % des établissements employant des seniors estiment risquer de perdre des compétences clés détenues par ces derniers dans les cinq ans à venir

En 2008, 74 % des employeurs du secteur marchand comptant des seniors dans leur effectif déclarent que des salariés de 50 ans ou plus détiennent des compétences clés dans leur établissement. Les compétences clés les plus fréquemment citées relèvent de la production, du management et de la fonction commerciale (environ 40 % des établissements interrogés pour chacun de ces domaines).

23 % de ces employeurs, soit au total 17 % des employeurs comptant des seniors dans leur effectif, estiment qu'ils risquent d'être confrontés à la disparition de certaines de ces compétences clés dans les cinq ans à venir. Les secteurs d'activité les plus concernés sont les activités financières

Graphique 1 • Arrivée massive des générations du baby-boom parmi les quinquagénaires depuis 1996

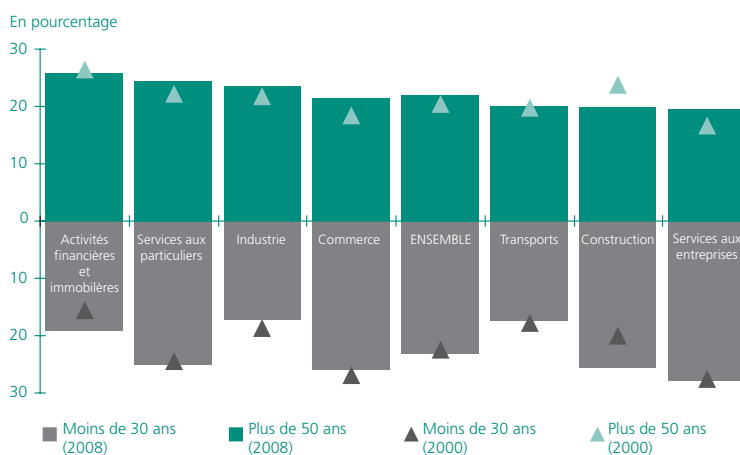


Note : la courbe pour l'année 2012 est une tendance donnée à titre indicatif.

Lecture : en 2001, 500 000 personnes étaient âgées de 60 ans. Elles sont près de 850 000 en 2006.

Champ : individus âgés de 50 ans ou plus, population totale, France métropolitaine.

Graphique 2 • Répartition des jeunes et des seniors dans l'emploi par secteur économique, en 2000 et 2008



Lecture : pour un secteur, la barre verte représente la part des seniors, et la barre grise représente la part des moins de 30 ans dans l'emploi du secteur en 2008. Les triangles représentent leur part respective en 2000. Ainsi, si le triangle est extérieur à la barre, c'est que la part des seniors (respectivement des jeunes) a diminué. Si le triangle est à l'intérieur de la barre, c'est que la part a augmenté.

Champ : actifs occupés des secteurs marchands non agricoles. France métropolitaine.

et immobilières (23 %), l'industrie (22 %), la construction (19 %) et les services aux entreprises (19 %) (graphique 3).

La pyramide des âges : un outil de gestion qui se diffuse

La pyramide des âges permet aux responsables d'établissements de disposer d'une photographie de la structure par âge de leur établissement. Son analyse livre des informations sur les atouts et limites potentiels de la structure des salariés. Elle peut constituer en ce sens un instrument de gestion des ressources humaines à part entière [2].



Source : enquête Emploi, Insee ; calculs Dares.



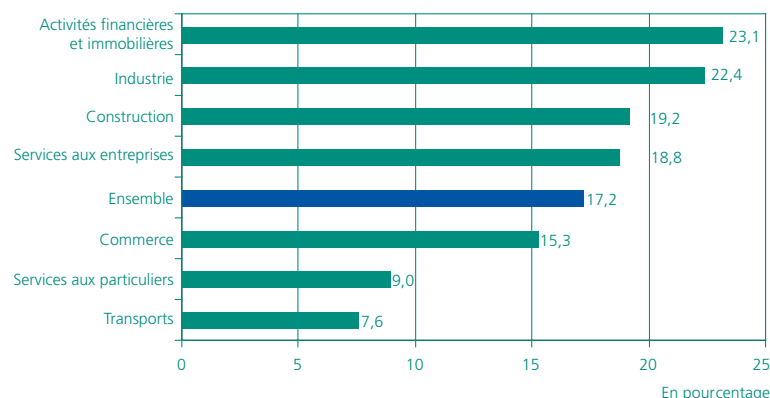
Source : enquête Emploi, Insee.

L'enquête de 2001 avait montré que la pyramide des âges était relativement peu intégrée aux outils de gestion des établissements employant des seniors [3]. À l'époque, 25 % des établissements de plus de 20 salariés employant des salariés de 50 ans ou plus au 31 décembre – principalement des grandes structures – avaient déclaré que la pyramide des âges faisait partie de leurs outils de gestion. Depuis, l'utilisation de la pyramide des âges comme outil de gestion s'est progressivement diffusée (graphique 4).

En 2008, 36 % des établissements de plus de 20 salariés employant des salariés de 50 ans ou plus au 31 décembre déclarent ainsi que la pyramide des âges fait partie de leurs outils de gestion. Cette proportion augmente avec la taille de la structure : l'utilisation de la pyramide des âges concerne un peu moins de 30 % des établissements de 20 à 50 salariés mais 50 % des établissements de taille intermédiaire et plus de 60 % des établissements de plus de 250 salariés.

En 2008, l'analyse prospective de la pyramide des âges porte généralement sur un horizon assez court. Dans 70 % des cas, l'horizon ne dépasse

Graphique 3 • Part des établissements susceptibles de perdre des compétences clés détenues par les seniors dans les cinq ans à venir, selon le secteur d'activité



Champ : établissements des secteurs principalement marchands non agricoles, ayant employé au moins 1 salarié de 50 ans ou plus en CDI en 2007, hors particuliers employeurs. France métropolitaine.

pas cinq ans, 30 % des établissements se projetant à moins de deux ans et 40 % entre deux et cinq ans (graphique 5). Plus l'établissement est de grande taille, plus l'horizon est reculé. Cet horizon est plus court que celui observé en 2001. À cette date, seuls 14 % des établissements déclarant « gérer » leur pyramide des âges se projetaient à moins de deux ans. Ils étaient en revanche 51 % à privilégier un horizon compris entre deux et cinq ans. Ce raccourcissement des délais pourrait s'expliquer par un raccourcissement général de l'horizon de gestion dans les établisse-



Source : enquête EGS50+ 2008, Dares.

Encadré 1

UNE DÉCENNIE DE POLITIQUES POUR FAVORISER L'EMPLOI DES SENIORS

En 2001, le conseil européen de Stockholm a fixé l'objectif d'atteindre en 2010 un taux d'emploi des 55-64 ans de 50 %. En France, où ce taux était de 28,9 % en 2001, pouvoirs publics et partenaires sociaux ont pris, depuis le début de la décennie, de nombreuses mesures pour maintenir les seniors en activité.

En 2003, outre les mesures d'allongement de la durée de cotisation nécessaire pour l'obtention de la retraite à taux plein, la loi portant réforme du système des retraites avait notamment pour objectif de favoriser l'emploi des seniors. Parmi les mesures directement destinées à cela figuraient la restriction des préretraites à financement public, la mise en place de la surcote et les modifications apportées à la retraite progressive et au cumul emploi-retraite. Le dispositif de retraite anticipée permettant le départ de salariés ayant eu une carrière longue, et les nouvelles conditions de mise à la retraite d'office, complétées de mesures dérogatoires souples, s'intégraient également à cette réforme sans contribuer à l'augmentation du taux d'emploi des seniors (glossaire).

En 2005, les partenaires sociaux ont engagé une négociation nationale interprofessionnelle relative à l'emploi des seniors en vue de promouvoir leur maintien et leur retour à l'emploi. Cette négociation s'est conclue par un accord le 13 octobre 2005 et a été suivie par l'élaboration d'un plan national d'action concerté pour l'emploi des seniors pour la période 2006-2010. Ce plan avait vocation à décliner les dispositions de l'accord, à l'accompagner et à le prolonger pour ce qui relève de la responsabilité de l'État.

À cette fin, cinq grands objectifs ont été définis pour favoriser l'employabilité et sécuriser les parcours professionnels des seniors, et lutter contre les facteurs qui les excluent de l'emploi. Le premier objectif était de faire évoluer les représentations socioculturelles, notamment en sensibilisant les entreprises à la gestion des âges, à l'accès ou au maintien dans l'emploi des seniors. Le second objectif était de favoriser le maintien dans l'emploi des seniors, entre autres en généralisant les entretiens de deuxième partie de carrière et les bilans de compétences et en développant les nouveaux outils de la formation professionnelle à destination des seniors (DIF, VAE et périodes de professionnalisation). Cet objectif prévoyait aussi le développement des accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, en particulier dans les petites et moyennes entreprises. Enfin, le plan insistait sur l'importance de limiter le recours aux cessations totales anticipées d'activité, en mettant un terme aux accords abaissant l'âge de mise à la retraite d'office. Le troisième objectif était de favoriser le retour à l'emploi des seniors, en refusant la discrimination par l'âge lors du recrutement et en supprimant progressivement la contribution « Delalande » qui taxait les licenciements de travailleurs âgés et pouvait ainsi constituer un frein à leur embauche. Le quatrième objectif portait sur l'aménagement des fins de carrière, en développant la pratique du tutorat dans l'entreprise, en promouvant la retraite progressive, en renforçant le caractère incitatif de la surcote et en élargissant les possibilités de cumul emploi-retraite pour les bas salaires. Enfin, le plan national d'action concerté se donnait pour cinquième objectif d'assurer un suivi tripartite dans le temps de ces actions.

Par la suite, dans le cadre notamment de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2008, le gouvernement a mis en œuvre plusieurs mesures pour concrétiser l'orientation donnée par le plan d'action concerté pour l'emploi des seniors. Ainsi, la contribution « Delalande » a été supprimée de manière accélérée. Les prélèvements fiscaux et sociaux sur les préretraites d'entreprise et les indemnités de mise à la retraite d'office ont été fortement augmentés. Enfin, un renforcement de l'accompagnement des demandeurs d'emploi seniors a été engagé par Pôle emploi.

Des mesures complémentaires en vue de renforcer l'emploi des seniors ont également été prises dans le cadre des lois de finances et de financement de la sécurité sociale pour 2009. Les mises à la retraite d'office ont été supprimées à compter de 2009 et les conditions d'éligibilité à la dispense de recherche d'emploi ont été progressivement resserrées, en vue d'une suppression à horizon de 2012. La surcote a été portée de 3 % à 5 % par an et les conditions de cumul emploi-retraite ont été assouplies (pour les salariés de plus de 60 ans éligibles à la retraite à temps plein, pour les salariés de plus de 65 ans). Enfin, les entreprises de 50 salariés ou plus se sont vues dans l'obligation de signer avant le début 2010 des accords d'entreprises ou de branches en faveur de l'emploi des seniors.

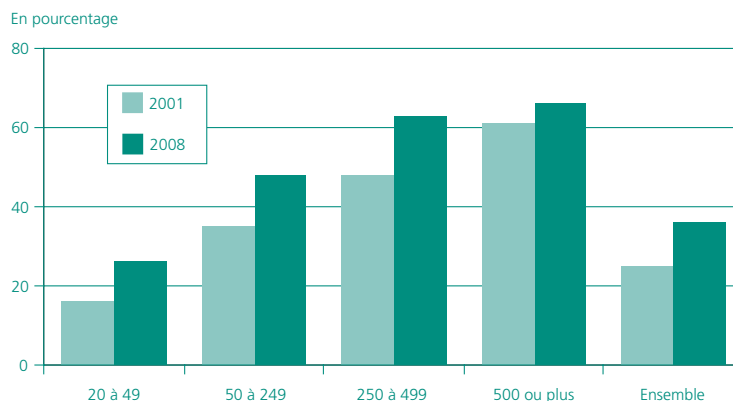
ments ou par les effets de démographie survenus au cours de la décennie. En 2001, toutes les générations nombreuses du baby-boom, nées après 1946, n'étaient pas encore devenues quinquagénaires, alors que c'est le cas en 2008 (graphique 1). Cet afflux massif de salariés approchant de l'âge de la fin de leur carrière a pu favoriser une gestion à plus court terme de la pyramide des âges pour les établissements.

La mobilisation de la pyramide des âges comme outil de gestion est plus fréquente dans les établissements des secteurs industriels, des activités financières et immobilières ainsi que dans les établissements intégrés à des groupes et dans les établissements innovants (graphique 6 et tableau 1). Ainsi, « toutes choses égales par ailleurs », un établissement ayant introduit un nouveau produit au cours des cinq dernières années a 1,4 fois plus de chances que les autres d'intégrer la pyramide des âges à ses outils de gestion. Pour les établissements intégrés à un groupe, la gestion de la pyramide des âges s'effectue, dans sept cas sur dix, au niveau du groupe ou de façon concertée avec celui-ci.

« Toutes choses égales par ailleurs », un établissement a davantage de chances de déclarer utiliser la pyramide des âges à des fins de gestion s'il emploie une part élevée de salariés seniors. En revanche, la présence de compétences clés détenues par des seniors ou l'exposition de salariés seniors à des pénibilités n'a pas d'impact significatif sur le recours à cet instrument. Enfin, la pyramide des âges apparaît comme un élément d'un ensemble plus vaste d'outils de gestion des âges. Ainsi, son usage est étroitement lié à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) : un établissement qui a déjà procédé à la négociation d'un accord GPEC a 4 fois plus de chances qu'un autre d'utiliser la pyramide des âges comme outil de gestion.

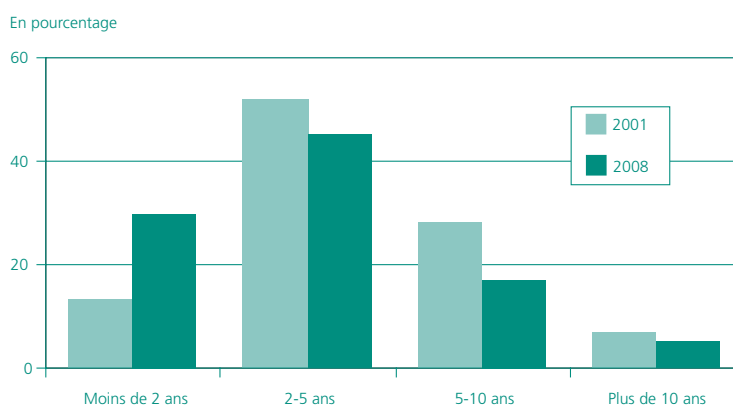
Graphique 4 • **L'utilisation de la pyramide des âges comme outil de gestion...**

...selon la taille de l'établissement



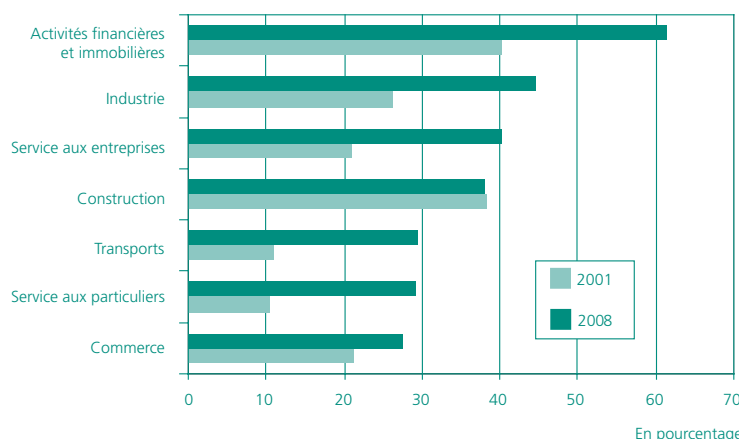
Champ : établissements d'au moins 20 salariés au 31 décembre (2000 et 2007) employant au moins 1 salarié de 50 ans ou plus en CDI au 31 décembre (2000 et 2007), des secteurs principalement marchands non agricoles, hors particuliers employeurs, et déclarant utiliser la pyramide des âges comme outil de gestion. France métropolitaine.

Graphique 5 • **...selon l'horizon**



Champ : établissements d'au moins 20 salariés au 31 décembre (2000 et 2007) employant au moins 1 salarié de 50 ans ou plus en CDI au 31 décembre (2000 et 2007), des secteurs principalement marchands non agricoles, hors particuliers employeurs, et déclarant utiliser la pyramide des âges comme outil de gestion. France métropolitaine.

Graphique 6 • **...selon le secteur d'activité**



Champ : établissements d'au moins 20 salariés au 31 décembre (2000 et 2007) employant au moins 1 salarié de 50 ans ou plus en CDI au 31 décembre (2000 et 2007), des secteurs principalement marchands non agricoles, hors particuliers employeurs, et déclarant utiliser la pyramide des âges comme outil de gestion. France métropolitaine.



Sources : enquêtes EGS50+ 2008 et ESSA 2001, Dares.



Sources : enquêtes EGS50+ 2008 et ESSA 2001, Dares.



Sources : enquêtes EGS50+ 2008 et ESSA 2001, Dares.

Fin 2008, un quart des établissements appartenant à une entreprise ou un groupe de plus de 300 salariés avaient négocié ou étaient en train de négocier une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) s'inscrit dans une logique de sécurisation des parcours professionnels de l'ensemble des salariés. Elle implique de développer les possibilités d'évolution de carrière et de mobilité professionnelle, interne ou externe.

La loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005 a soumis les entreprises ou groupes d'au moins 300 salariés à l'obligation triennale de négocier sur la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Le code du travail stipule que cette négociation doit également porter sur les conditions de retour et de maintien dans l'emploi des salariés âgés et leur accès à la formation.

Fin 2008, 13 % des établissements appartenant à une entreprise ou à un groupe de plus de 300 salariés (lesquels emploient 50 % des effectifs salariés du secteur privé) avaient négocié un accord de GPEC ; autant étaient en cours de négociation. La moitié des établissements ayant achevé de négocier déclaraient que la négociation avait été impulsée par l'obligation législative. Cette proportion est un peu plus élevée (67 %) parmi les négociations encore en cours fin 2008. La mise en place d'une GPEC peut être négociée à plusieurs niveaux : établissement, entreprise, groupe. Dans neuf cas sur dix, le niveau de négociation est l'entreprise ou le groupe.

Parmi les établissements ayant achevé de négocier un accord de GPEC, 81 % ont déclaré que la négociation avait débouché sur la signature d'un accord fin 2008. Les délais entre la fin de la négociation et la signature de l'accord peuvent contribuer à expliquer que tous les accords négociés n'aient pas encore été signés fin 2008. Il est aussi possible que certaines négociations n'aient finalement pas débouché sur la signature d'un accord.

Des accords de GPEC qui débouchent souvent sur des formations d'adaptation au poste de travail

La mise en place d'un dispositif de GPEC mobilise généralement diverses mesures d'accompagnement : formation, validation des acquis de l'expérience (VAE), bilan de compétences, accompagnement à la mobilité professionnelle et géographique [4] [5].

Les mesures figurant dans les accords s'orientent essentiellement vers la gestion des compétences :

Tableau 1 • Probabilité d'utiliser la pyramide des âges comme outil de gestion, selon les caractéristiques des établissements

		Odd-Ratio
Anticipation sur la part des salariés de moins de 30 ans dans les cinq ans à venir	Hausse	1,7*
	Stable	Réf.
	Baisse	1,3
Introduction d'un nouveau produit dans les 5 dernières années		1,4*
Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences		4,3*
Part de seniors	Moins de 10 %	0,9
	10 % à 20 %	Réf.
	20 % à 50 %	1,7*
	50 % et plus	2,1*
Secteur	Construction	0,9
	Commerce	0,6*
	Transport	0,7*
	Services aux entreprises	0,6*
	Services aux particuliers	0,4*
	Activités financières et immobilières. Industrie	1,3 Réf.
Taille	Moins de 10 salariés	0,1*
	20 à 49 salariés	0,4*
	50 à 249 salariés	Réf.
	250 à 499 salariés	1,3*
	500 salariés ou plus	1,9*
Appartenance à un groupe		3,7*

Source : enquête EG550+ 2008, Dares.

Lecture : par rapport à un établissement qui répond anticiper une stabilité de la part de ses salariés de moins de 30 ans dans les 5 ans à venir, un établissement qui anticipe une hausse de la part des jeunes de moins de 30 ans a 1,7 fois plus de chances de gérer sa pyramide des âges, toutes les autres caractéristiques étant identiques.

* Paramètre significativement différent de 1 (au seuil de 5 %).

Modèle réalisé sur 4 492 établissements enquêtés. Les impacts des variables suivantes ont été testés mais s'avèrent non significatifs sur la probabilité de gérer sa pyramide des âges : l'introduction de nouvelles technologies, l'anticipation sur l'évolution des effectifs, l'anticipation sur la part des salariés de plus de 50 ans, l'existence de compétences clés détenues par des salariés de plus de 50 ans et le risque de les voir disparaître, la part de conditions de travail pénibles à des postes occupés par des salariés seniors.

Champ : établissements ayant employé au moins un salarié de 50 ans ou plus en CDI en 2007, des secteurs principalement marchands non agricoles, hors particuliers employeurs. France métropolitaine.

les actions sur le développement de compétences et de formation interviennent dans 95 % des accords ; l'organisation des secondes parties de carrière ou de bilans d'étape professionnels dans 88 % des accords ; le tutorat et la transmission des savoirs et des compétences, dans 73 % des accords. Des actions sur l'aménagement des fins de carrière (63 %), des actions en matière de recrutement et de promotion des seniors (60 %) ainsi que des actions sur les conditions de travail (59 %) complètent le contenu des négociations.

Les établissements qui négocient sur la GPEC mettent plus fréquemment en œuvre du tutorat et des formations d'adaptation au poste de travail pour les seniors. Parmi les établissements soumis à l'obligation de négocier, 54 % de ceux qui ont négocié ou sont en cours de négociation ont réalisé des formations d'adaptation au poste de travail pour les salariés de 50 ans ou plus, contre 40 % des établissements ne l'ayant pas fait ; 22 % ont développé le tutorat contre 4 % pour les autres (graphique 7). Si certaines de ces

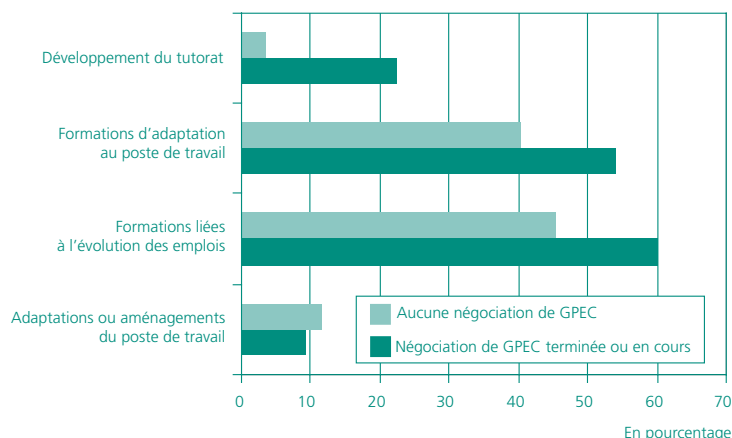
mesures peuvent être la conséquence directe de la négociation sur la GPEC, on ne peut toutefois exclure qu'elles soient pour partie le reflet de politiques antérieures de gestion des ressources humaines plus actives dans les établissements engageant une démarche de GPEC.

En 2007, 57 % des établissements forment des salariés, 37 % forment des seniors

La formation professionnelle continue a pour objet « de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des travailleurs, de permettre leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle, de contribuer au développement économique et culturel, à la sécurisation des parcours professionnels et à leur promotion sociale » (code du travail, art. L. 6311-1). La formation constitue un facteur clé de l'employabilité, en particulier aux âges élevés. Or, l'âge demeure un facteur discriminant dans l'accès à la formation [6]. En 2006, sur 100 salariés, tous âges confondus, 44 (1) en moyenne accèdent à une formation. Ce taux d'accès à la formation n'est que de 34 % pour les seniors (38 % pour les 50-54 ans, 31 % pour les 55- 59 ans et 24 % pour les 60-64 ans) [7].

En 2007, 57 % des établissements comptant des seniors dans leur effectif déclarent avoir formé au moins un salarié au cours de l'année, que l'action de formation ait été dispensée à l'intérieur ou à l'extérieur de l'établissement (graphique 8). Le taux d'établissements formateurs s'accroît avec la taille : il est d'environ 46 % pour les établissements de 1 à 9 salariés, de 74 % pour les établissements de 10 à 49 salariés, de 90 % entre 50 et 499 salariés, et concerne la totalité des établissements au-delà (2).

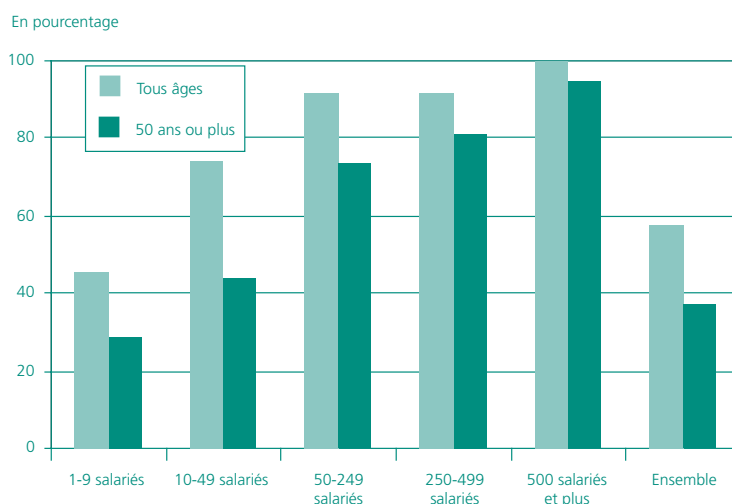
Graphique 7 • La mise en œuvre de mesures pour les seniors, selon le statut de l'établissement au regard de la GPEC



Remarque : les établissements peuvent développer plusieurs mesures en même temps.

Champ : entreprises ou groupes d'au moins 300 salariés ayant employé au moins un salarié de 50 ans ou plus en CDI en 2007 des secteurs principalement marchands non agricoles, hors particuliers employeurs. France métropolitaine.

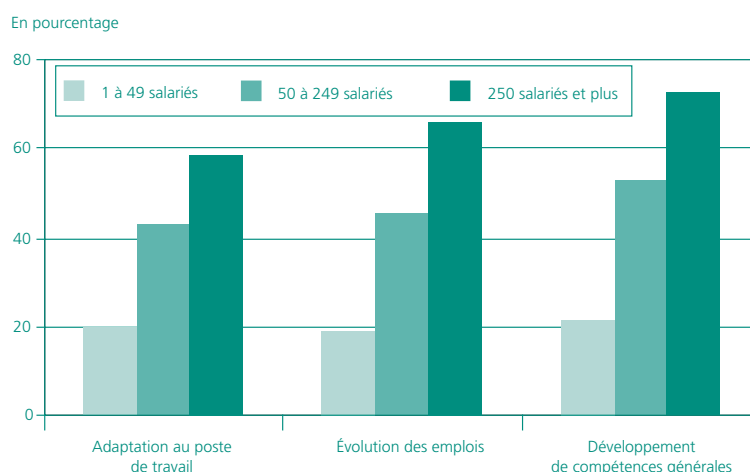
Graphique 8 • Taux d'établissements formateurs selon la taille de l'établissement



Lecture : 91 % des établissements de 50 à 249 salariés déclarent avoir formé au moins un salarié en 2007 ; 73 % des établissements de 50 à 249 salariés déclarent avoir formé au moins un salarié âgé de 50 ans ou plus en 2007.

Champ : établissements ayant employé au moins un salarié de 50 ans ou plus en CDI en 2007, des secteurs principalement marchands non agricoles, hors particuliers employeurs. France métropolitaine.

Graphique 9 • Taux d'établissements formateurs de seniors selon le type d'action de formation



Lecture : dans 20 % des établissements de 1 à 49 salariés, au moins un senior a effectué une formation d'adaptation au poste de travail.

Champ : établissements ayant employé au moins un salarié de 50 ans ou plus en CDI en 2007, des secteurs principalement marchands non agricoles, hors particuliers employeurs. France métropolitaine.



Source : enquête EGS50+ 2008, Dares.



Source : enquête EGS50+ 2008, Dares.

(1) Taux d'accès moyen à la formation, source : enquête complémentaire à l'enquête Emploi sur la formation continue, Insee.

(2) L'enquête européenne Continuing Vocational Training Survey (CVTS) et d'autres sources administratives comme le formulaire 2483 montrent également que le taux d'entreprises formatrices augmente avec la taille de la structure [8].

Source : enquête EGS50+ 2008, Dares.

Le taux d'établissements ayant formé des seniors est un peu plus faible : seuls 37 % des établissements ont permis à des salariés seniors de bénéficier d'actions de formation professionnelle continue (graphique 8). L'écart est important entre les petits et les grands établissements : la proportion d'établissements formateurs de seniors est de 29 % pour les établissements de 1 à 9 salariés, de 44 % entre 10 et 49 salariés, de 73 % entre 50 et 249 salariés, de 81 % entre 250 et 499 salariés et de 95 % pour les établissements de plus de 500 salariés. Parmi les établissements de plus de 250 salariés formant des seniors, 73 % ont proposé des formations liées au développement des compétences générales, 66 % des formations liées à l'évolution des emplois et 58 % des formations liées à l'adaptation au poste de travail (graphique 9). Dans 10 % des établissements de 500 salariés et plus, des seniors ont accédé à des formations de préparation à la retraite en 2007.

Le droit individuel à la formation et les périodes de professionnalisation sont plus fréquemment mobilisés dans les établissements mettant en œuvre des politiques de gestion globale des âges

Parmi les dispositifs susceptibles de contribuer à une sécurisation des trajectoires professionnelles des salariés âgés, figurent le droit individuel à la formation (DIF), la validation des acquis de l'expérience (VAE), le bilan de compétences ainsi que les périodes de professionnalisation (cf. glossaire).

22 % des établissements comptant des seniors dans leur effectif ont déclaré qu'au moins un salarié a utilisé son DIF en 2007. 40 % d'entre eux (soit 9 % des établissements) ont déclaré qu'au moins un DIF a concerné des seniors. « Toutes choses égales par ailleurs », les salariés de 50 ans ou plus bénéficient plus souvent du DIF dans les établissements qui mettent en place des outils de GPEC ou de gestion de la pyramide des âges et dans les établissements intégrés à un groupe. 15 % des établissements comptant des seniors dans leur effectif ont déclaré qu'au moins un salarié a effectué une période de professionnalisation en 2007. Un quart d'entre eux (soit 4 % des établissements) ont déclaré qu'au moins l'une de ces périodes de professionnalisation a concerné des seniors. Les périodes de professionnalisation surviennent plus fréquemment dans les établissements déclarant « gérer » leur pyramide des âges et dans ceux intégrés à un groupe.

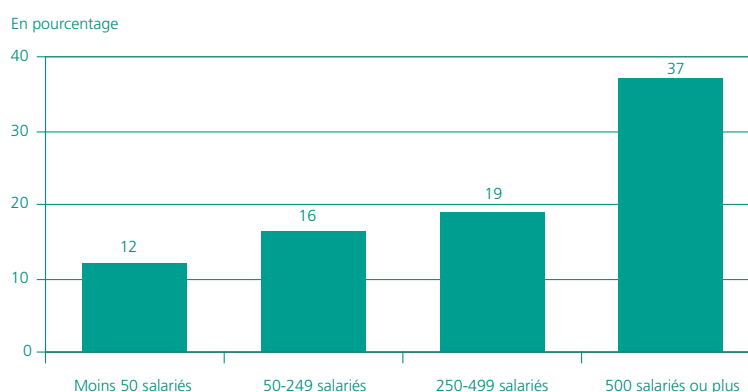
7 % des établissements comptant des seniors dans leur effectif ont déclaré qu'au moins un salarié a effectué une VAE en 2007. Pour 35 % (soit 3 % des établissements), la VAE a concerné au moins un senior. « Toutes choses égales par ailleurs », l'accès à la VAE est plus fréquent lorsque l'ancienneté moyenne des salariés s'accroît.

Enfin, 13 % des établissements comptant des seniors dans leur effectif ont déclaré qu'au moins un salarié a effectué un bilan de compétences en 2007. 42 % d'entre eux (soit 5 % des établissements) ont déclaré que les bilans de compétences ont concerné au moins un senior. « Toutes choses égales par ailleurs », les bilans de compétences sont plus fréquents dans les établissements ayant connu une fusion récente, et dans ceux où la part des seniors est élevée.

Des entretiens de seconde partie de carrière plus fréquents dans les grands établissements

Selon les termes de l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors, chaque salarié a droit, à l'occasion de l'entretien professionnel qui suit son 45^e anniversaire puis ensuite tous les 5 ans, à un entretien de deuxième partie de carrière. Cet entretien est destiné à faire le point avec son responsable hiérarchique sur ses compétences, ses besoins de formation, sa situation et son évolution professionnelle au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emplois dans l'entreprise. Il est destiné à éviter toute pratique discriminatoire liée à l'âge dans les évolutions de carrière ainsi qu'à permettre au salarié d'anticiper la seconde partie de sa vie professionnelle, et a notamment pour objet d'examiner les perspectives d'évolution de carrière du salarié en fonction de ses souhaits et au regard des possibilités de l'entreprise. Cet entretien, distinct des entretiens d'évaluation

Graphique 10 • Part des établissements ayant mis en place des entretiens de seconde partie de carrière, selon la taille de l'établissement



Champ : établissements ayant employé au moins un salarié de 50 ans ou plus en CDI en 2007, des secteurs principalement marchands non agricoles, hors particuliers employeurs. France métropolitaine.



Source : enquête EGS50+ 2008, Dares.

éventuellement mis en place par l'entreprise, a lieu à l'initiative du salarié, de l'employeur ou de son représentant.

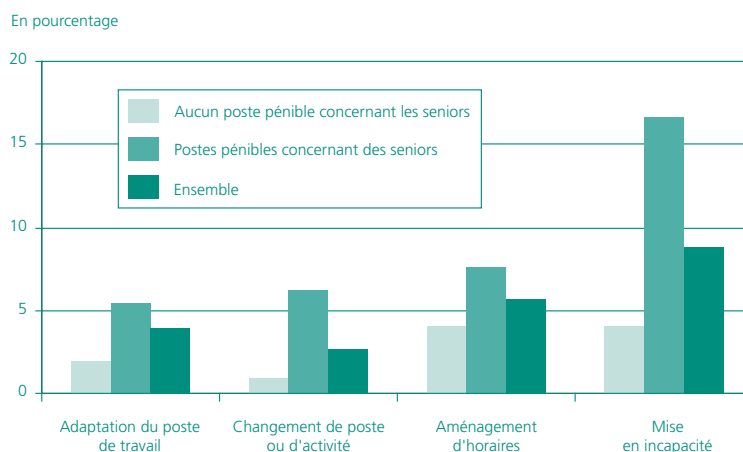
En 2007, 12 % des établissements de moins de 50 salariés ont mis en place des entretiens de deuxième partie de carrière. Ces entretiens sont nettement plus fréquents dans les grands établissements, de façon logiquement corrélée avec le nombre de salariés potentiellement concernés : ils concernent 37 % des établissements de 500 salariés ou plus (graphique 10). Les entretiens de seconde partie de carrière sont, pour les deux tiers, à l'initiative unique de la direction et, pour un sur dix, à la seule initiative du salarié. Les entretiens abordent diverses thématiques : souhaits des salariés en matière de formation (86 % des établissements) ; conditions de travail (82 %) ; perspectives d'évolution du salarié (76 %) ; prise de responsabilité et objectifs individuels de professionnalisation (72 %) ; information sur le déroulement de la seconde partie de carrière et l'accès à la formation (71 %) ; aménagement des postes de travail (63 %).

Les établissements ont davantage recours à des mesures de fin de carrière lorsque les seniors sont concernés par la pénibilité

La question de l'amélioration et de l'aménagement des conditions de travail est indissociable de celle du maintien en emploi des seniors quand les salariés sont exposés à des conditions de travail pénibles. La pénibilité recouvre des situations variées : travail de nuit, horaires alternants, travail répétitif, port de charges lourdes, contraintes posturales, exposition à des produits toxiques. Les seniors y sont, d'une façon générale, relativement moins exposés que les autres tranches d'âges [9]. Les salariés qui ont été les plus exposés aux pénibilités sont en effet souvent déjà sortis du marché du travail (via l'invalidité, les dispositifs de cessation anticipée d'activité ou le chômage) quand ils atteignent le haut de la pyramide des âges.

Toutefois, l'exposition des seniors à des conditions de travail pénibles n'est pas négligeable : les trois quarts des établissements comptant un senior dans leur effectif et dont les salariés sont concernés par la pénibilité emploient des salariés seniors sur des postes exposés. Dans un cinquième de ces établissements, plus de la moitié des postes occupés par les salariés âgés sont des

Graphique 11 • Mesures d'adaptation du poste de travail et mises en incapacité selon l'exposition des seniors à la pénibilité



Lecture : 2 % des établissements où aucun senior n'est exposé à la pénibilité ont procédé à des adaptations du poste de travail en 2007, contre 5 % des établissements où au moins un senior est exposé à une situation de travail pénible.

Champ : établissements ayant employé au moins un salarié de 50 ans ou plus en CDI en 2007, des secteurs principalement marchands non agricoles, hors particuliers employeurs. France métropolitaine.

postes exposés. Ces postes sont concentrés dans les secteurs de l'industrie, de la construction, des transports et des services aux particuliers.

Les établissements déclarant avoir des salariés de 50 ans ou plus exposés à la pénibilité mettent davantage en œuvre des mesures d'adaptation du poste de travail, de changements de poste ou d'activité ou encore d'aménagement d'horaires. Ainsi, 14 % d'entre eux déclarent avoir pris au moins une de ces trois mesures, contre 9 % de l'ensemble des établissements et 6 % des établissements dans lesquels les seniors ne sont pas concernés par la pénibilité.

Par ailleurs, dans 17 % des établissements dans lesquels des salariés ayant 50 ans ou plus sont exposés à des conditions de travail pénibles, des mises en incapacités totale ou partielle ont été observées au cours des deux dernières années, contre 9 % des établissements comptant des seniors dans leur effectif et 4 % des établissements où les seniors ne sont pas exposés (graphique 11). Ce constat rejoint les conclusions de différents travaux qui montrent que les seniors sortis du marché du travail de façon plus précoce ont été confrontés plus fréquemment à des pénibilités au cours de leur carrière [10] [11].

Les seniors sont recrutés principalement pour leurs compétences spécifiques

Dans un contexte globalement moins propice aux recrutements, les établissements ont un peu moins recruté de seniors en 2007 qu'en 2000. En 2007, parmi les établissements d'au moins dix salariés employant au moins un salarié de 50 ans ou plus au 31 décembre, 81 % ont recruté au



Source : enquête EGS50+ 2008, Dares.

moins un salarié en 2007 (91 % en 2000) et 18 % au moins au senior (24 % en 2000). Comme dans l'enquête de 2001, quel que soit le secteur d'activité, les établissements déclarent avoir surtout recruté les seniors en 2007 pour leurs compétences spécifiques. Dans certains secteurs, des raisons complémentaires sont avan-

cées. Ainsi, dans le secteur des services aux entreprises, des seniors ont été embauchés pour leur meilleure connaissance du monde du travail ; dans le secteur de l'industrie, certains établissements déclarent avoir embauché des salariés de 50 ans ou plus parce qu'ils n'avaient que des candidatures de seniors (3).

(3) Parmi les raisons proposées aux enquêtés, on trouve, outre celles déjà citées : un plus grand nombre de candidatures dans cette classe d'âge, un souhait de rééquilibrage de la pyramide des âges.

Marion DEFRESNE, Pierre MARIONI, Céline THEVENOT (Dares).

Pour en savoir plus

- [1] Minni C. (2010), « Emploi et chômage des 50-64 ans en 2009 », *Dares Analyses* n°39, Dares.
- [2] Godelier É. (2007), « Pyramide des âges et gestion des ressources humaines », *Vingtième siècle* vol.3, n° 95.
- [3] Minni C., Topiol A. (2002), « Les entreprises se préoccupent peu du vieillissement démographique », *Premières Synthèses* n°15.1, Dares.
- [4] Ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville (2009), « Analyse de la négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences depuis la loi du 18 janvier 2005 » in *La négociation collective en 2008*, La documentation française.
- [5] Rouilleault H. (2007), « Anticiper et concerter les mutations - L'obligation triennale de négocier le dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et compétences », *Rapport au ministre* de l'Économie, des Finances et de l'Emploi et au ministre du Travail, des Relations sociales et de la Solidarité, La Documentation française.
- [6] Lainé F. (2003), « Les seniors et la formation continue : un accès en général limité mais avec de grandes différences selon les situations professionnelles », *Premières Synthèses* n°12.1, Dares.
- [7] Tableau de bord trimestriel « Activités des seniors et politiques d'emploi », Dares (www.travail-solidarite.gouv.fr, Etudes, recherche, Statistiques de la DARES > Statistiques > Emploi > L'emploi des jeunes et des seniors).
- [8] Cereq « La formation continue dans les entreprises européennes. Premiers pas vers une homogénéisation », *Bref* n°251, Cereq, avril 2008.
- [9] Pailhé A., Guignon N. (2004), « Les conditions de travail des seniors », *Premières synthèses* n°19.2, Dares.
- [10] Waltisperger D. (2008), « Pénibilité du travail et sortie précoce de l'emploi », *Premières Synthèses* n°03.1, Dares.
- [11] Coutrot T, Waltisperger D. (2005), « L'emploi des seniors souvent fragilisé par des problèmes de santé », *Premières Synthèses* n°08.1, Dares.
- [12] Defresne M., Marioni P., Thévenot C. (2010), « L'opinion des employeurs sur les seniors », *Dares Analyses* n° 055, Dares.

DARES ANALYSES et DARES INDICATEURS sont édités par le Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi et le Ministère du travail, de la solidarité et de la fonction publique
Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES), 39-43, quai André Citroën, 75902 Paris Cedex 15.
www.travail.gouv.fr (Rubrique Études, Recherche, Statistique de la DARES)

Directeur de la publication : Antoine Magnier.

Téléphone Publications : 01.44.38.22.(60 ou 61) / Télécopie : 01.44.38.24.43 / Réponse à la demande : dares.communication@travail.gouv.fr

Rédactrice en chef : Alice Guerber-Cahuzac. Secrétariat de rédaction : Evelyn Ferreira et Francine Tabaton.

Maquettistes : Guy Barbut, Thierry Duret, Bruno Pezzali.

Conception graphique : Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi et Ministère du travail, de la solidarité et de la fonction publique.

Impression : Ateliers Modernes d'Impression, 19, rue Latérale, 92404 Courbevoie.

Abonnements : dares.communication@travail.gouv.fr

Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 2109-4128.



L'ENQUÊTE SUR LA GESTION DES SALARIÉS DE 50 ANS OU PLUS DE 2008

L'enquête sur la gestion des salariés de 50 ans ou plus (EGS50+) dresse un panorama des représentations et des pratiques en matière d'activité des seniors en 2007-2008. L'enquête a été réalisée par la Dares auprès d'un échantillon représentatif de chefs d'établissements ou de responsables des ressources humaines de France métropolitaine. Les établissements sélectionnés proviennent des secteurs principalement marchands non agricoles (industrie, construction, commerce, transports, activités financières et immobilières, services aux entreprises et aux particuliers). Le champ de l'enquête est restreint aux établissements ayant employé au moins un salarié de 50 ans ou plus en CDI au cours de l'année 2007, et qui comptent encore au moins un salarié en CDI au 31 décembre 2007. Les particuliers employeurs sont exclus.

L'interrogation s'est déroulée entre novembre 2008 et février 2009. Les questions factuelles (relatives à des pratiques) concernent l'année 2007, dernière année écoulée au moment du début de l'interrogation ; les questions de nature plus subjectives (opinions) sont exprimées à la date de l'enquête (2008) [12].

Les établissements interrogés ont été tirés dans la base 2007 des Déclarations Annuelles de Données Sociales (DADS) de l'INSEE. La représentativité de l'échantillon a été construite en tenant compte de la taille des établissements, du secteur d'activité économique, de la proportion de salariés de 50 ans ou plus, et de l'existence ou non d'un accord de branche autorisant la mise à la retraite avant 65 ans.

L'enquête comprend deux volets : un volet quantitatif avec un questionnaire écrit, puis un volet qualitatif par entretien téléphonique. Le premier porte sur la quantification des flux de départs des salariés en CDI en 2007 par modalité de rupture ou de suspension de contrat de travail (licenciements, démissions, préretraites, départs à la retraite, mise à la retraite d'office, etc.). Le second volet concerne la gestion des âges et s'intéresse aux différentes pratiques développées pour gérer les salariés âgés de 50 ans ou plus : politiques de gestion des âges dans l'établissement, gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, gestion des fins de carrière, opinions sur les salariés de 50 ans ou plus et sur les dispositifs de maintien dans l'emploi de ces derniers.

Le taux de réponse à l'enquête est de 45 % pour le questionnaire écrit et de 34 % pour le questionnaire téléphonique. Les résultats sont redressés pour tenir compte de la non-réponse et assurer la représentativité de l'échantillon par rapport au champ défini ci-dessus.

La restriction du champ aux établissements ayant employé au moins un senior au cours de l'année 2007 permet de cibler les établissements les plus concernés par la problématique de l'emploi des seniors avec un échantillon de taille limitée. Elle induit cependant mécaniquement une légère distorsion entre la structure des établissements du champ de l'enquête et la structure globale des établissements. En particulier, les établissements de moins de 10 salariés ont une probabilité plus faible d'employer un salarié senior qu'un établissement de très grande taille. Ils sont donc moins représentés dans le champ de l'enquête (tableau A). De même, un secteur comptant structurellement beaucoup de petits établissements sera moins enquêté qu'un secteur comptant davantage de grands établissements. Ainsi, le secteur des services aux particuliers est moins représenté dans le champ de l'enquête que dans la structure globale des établissements.

Tableau A • Couverture de l'ensemble des établissements par le champ de l'EGS50+

Taille au 31/12/2007	Nombre d'établissements du champ Dads	Nombre d'établissements du champ EGS50+	Nombre de répondants téléphoniques
1 à 9 salariés.....	1 148 000	340 000	1 421
10 à 49 salariés.....	210 000	155 000	1 820
50 à 499 salariés.....	40 000	35 000	1 206
500 salariés ou plus.....	2 000	2 000	45
Ensemble.....	1 400 000	532 000	4 492

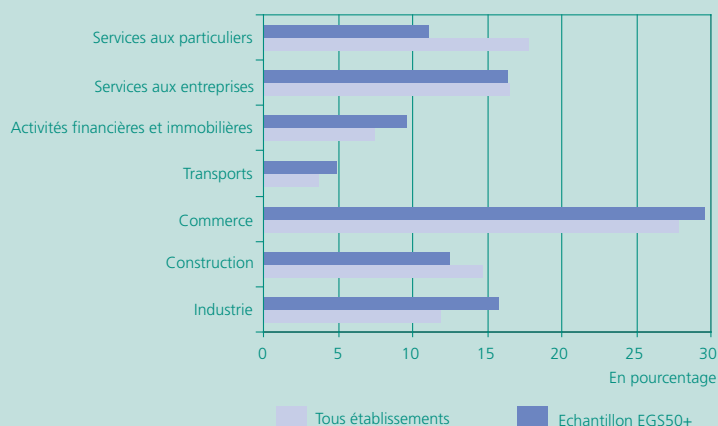
Lecture : 340 000 établissements parmi 1 148 000 établissements de 1 à 9 salariés font partie du champ couvert par l'EGS50+, c'est-à-dire qu'ils ont employé au moins un salarié de 50 ans ou plus en CDI en 2007.

Avertissement : les nombres d'établissements sont arrondis au millier près.

Champ : Établissements des secteurs principalement marchands non agricoles. France métropolitaine.

Sources : Sirene et DADS, Insee.

Graphique A • Répartition des établissements par secteur dans l'échantillon de l'EGS50+ et dans le champ complet



Champ : Établissements des secteurs principalement marchands non agricoles. France métropolitaine.

Sources : Dares, Insee.

L'ENQUÊTE SUR L'EMPLOI DES SALARIÉS SELON L'ÂGE (ESSA) DE 2001 : UNE RÉFÉRENCE POUR MESURER LES ÉVOLUTIONS

L'enquête sur la gestion des salariés de 50 ans et plus de 2008 fait suite à une enquête réalisée au début de la décennie sur une thématique analogue : l'enquête sur l'emploi des salariés selon l'âge (ESSA).

L'enquête ESSA a été menée en 2001 par la Dares auprès de 3 000 responsables d'établissements ou de directeurs de ressources humaines du secteur privé et semi-concurrentiel non agricole (industrie, construction, commerce, transports, services aux entreprises et aux particuliers, éducation, santé) de France métropolitaine, employant au moins 10 salariés au 31 décembre 2000. Contrairement à l'EGS50+, certains établissements interrogés ne comptaient aucun salarié âgé de 50 ans ou plus.

Le questionnaire comportait deux volets : un volet quantitatif par courrier et un volet qualitatif administré lors d'un entretien en face-à-face. Le premier fournissait des informations sur la structure par âge de la main-d'œuvre en 2000 et sur son mode de gestion ainsi que sur le détail des mouvements de main-d'œuvre intervenus au cours de l'année 2000. Le second volet recueillait l'opinion des employeurs sur le vieillissement de leurs effectifs et ses conséquences, ainsi que sur leur politique de gestion des ressources humaines en fonction de l'âge.

La proximité des questionnements entre les enquêtes de 2001 (ESSA) et de 2008 (EGS50+) permet de mesurer l'évolution des comportements et des pratiques dans certains domaines (utilisation de la pyramide des âges comme outil de gestion, recrutement, âge à partir duquel le salarié est considéré comme âgé, atouts et limites des seniors par rapport à des salariés plus jeunes). Certaines pratiques (entretiens de 2e carrière, accords de GPEC, usage du DIF et de la VAE...) ont en revanche fait l'objet d'un questionnement nouveau dans l'enquête de 2008 compte tenu de l'importance prise par ces dispositifs au cours de la décennie 2000.

Pour procéder à des comparaisons entre 2001 et 2008, le champ des deux enquêtes est ramené à un périmètre comparable, à savoir : les établissements de 20 salariés ou plus des secteurs principalement marchands non agricoles employant au moins un salarié de 50 ans ou plus en CDI au 31 décembre (2000, 2007) pour les questions relatives à la pyramide des âges ; les établissements de 10 salariés ou plus des secteurs principalement marchands non agricoles employant au moins un salarié de 50 ans ou plus en CDI au 31 décembre (2000, 2007) pour les questions relatives au recrutement.

Tableau B • **Structure des échantillons EGS50+ et ESSA
sur le champ des établissements d'au moins 10 salariés**

	EGS50+	ESSA
Taille des établissements		
De 10 à 49 salariés	80,6	77,4
De 50 à 249 salariés	16,8	18,1
De 250 à 499 salariés	1,8	2,4
500 salariés ou plus	0,8	2,1
Secteurs		
Industrie	23,7	29,0
Construction	14,0	12,1
Commerce	25,4	25,8
Transports	7,2	7,4
Activités financières et immobilières	5,9	6,1
Services aux entreprises	16,3	14,3
Services aux particuliers	7,5	5,2
Total	100,0	100,0

Champ : établissements d'au moins 10 salariés au 31 décembre (2000 et 2007) employant au moins 1 salarié de 50 ans ou plus en CDI au 31 décembre (2000 et 2007). France métropolitaine.

Sources : enquêtes EGS50+ 2008 et ESSA 2001, Dares.

Glossaire

Bilan de compétences : permet à un salarié de faire le point sur ses compétences, aptitudes et motivations et de définir un projet professionnel ou de formation. Réalisé par un prestataire extérieur à l'entreprise, selon des étapes bien précises, le bilan de compétences peut être décidé par l'employeur ou mis en œuvre à l'initiative du salarié, dans le cadre d'un congé spécifique.

Cumul emploi-retraite : pour percevoir sa pension de retraite, un assuré doit normalement rompre tout lien professionnel avec son employeur. Toutefois, après la liquidation de sa retraite, la reprise d'une activité salariée est possible, y compris chez le dernier employeur, permettant le cumul de la retraite et des revenus tirés de cet emploi. Les conditions de cumul emploi-retraite ont été fortement assouplies à compter du 1^{er} janvier 2009.

Dispense de recherche d'emploi : permet à un demandeur d'emploi de ne plus rechercher d'emploi, sous certaines conditions, et après en avoir fait la demande auprès de son agence locale pour l'emploi. À partir du 1^{er} janvier 2009, les conditions d'accès au dispositif de dispense de recherche d'emploi sont progressivement resserrées, avant une suppression totale à compter de 2012.

Droit individuel à la formation (DIF) : a pour objectif de permettre aux salariés en CDI ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise ou en CDD ayant travaillé au moins 4 mois (consécutifs ou non) dans les 12 derniers mois de se constituer un crédit d'heures de formation (20 heures par an pour un travail à temps plein), cumulable sur six ans dans la limite de 120 heures. L'initiative d'utiliser les droits à formation ainsi acquis appartient au salarié, mais la mise en œuvre du DIF requiert l'accord de l'employeur sur le choix de l'action de formation.

Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) : pour promouvoir une gestion anticipative et préventive des ressources humaines, les entreprises et les groupes de 300 salariés ou plus et les groupes de dimension communautaire (de plus de 1 000 salariés en Europe) ont l'obligation d'engager, tous les trois ans, une négociation portant sur les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise sur la stratégie de l'entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi ainsi que sur les salaires. La négociation porte également sur la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées.

Incapacité : est considéré en incapacité de travail le salarié qui se trouve dans l'impossibilité physique, constatée par le médecin d'exercer son activité professionnelle pour cause de maladie ou d'accident du travail.

Mise à la retraite d'office : rupture du contrat de travail par l'employeur pour un salarié qui peut bénéficier d'une pension de retraite à taux plein soit à partir de 65 ans soit en application d'accords de branche dérogatoires. Suivant le projet de loi de financement de la sécurité sociale de 2008, les mises à la retraite d'office sont supprimées à partir de 2009.

Périodes de professionnalisation : le dispositif des périodes de professionnalisation créé par la loi du 4 mai 2004 « relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social » a pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi par des actions de formation alternant enseignements théoriques et pratiques. Il concerne des salariés en contrat à durée indéterminée : ceux dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, ceux qui comptent 20 ans d'activité professionnelle ou qui sont âgés d'au moins 45 ans et disposent d'une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise, les personnes de retour d'un congé de maternité ou parental, et les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (notamment les travailleurs handicapés).

Retraite progressive : La retraite progressive permet aux salariés âgés d'au moins 60 ans de travailler à temps partiel tout en bénéficiant d'une fraction de leur pension de retraite (retraite de base et complémentaires). Depuis le 1^{er} juillet 2006, les conditions pour bénéficier du dispositif ont été assouplies : la retraite progressive est désormais ouverte aux salariés justifiant de 150 trimestres validés au titre de l'assurance vieillesse. Les droits des salariés ont été également améliorés puisque les cotisations versées pendant la période de retraite progressive seront prises en compte au moment de la liquidation définitive de la retraite.

Retraite anticipée pour carrière longue : La loi du 21 août 2003 a ouvert aux salariés ayant effectué des carrières longues, du fait d'une entrée précoce sur le marché du travail, la possibilité de partir à la retraite avant 60 ans. Ce texte subordonne le droit à départ anticipé des salariés du secteur privé aux conditions de durée d'assurance et de cotisation. Ainsi, par exemple, un salarié ayant commencé à travailler à 14 ans et ayant cotisé 42 ans est autorisé à liquider sa retraite dès l'âge de 56 ans.

Surcote : La surcote est une majoration de la pension de retraite de base dont bénéficient les assurés qui continuent de travailler après 60 ans et au-delà de la durée d'assurance nécessaire pour une retraite à taux plein (soit 160 trimestres d'assurance pour les assurés nés avant 1949. Depuis le 1^{er} janvier 2009, cette durée augmente d'un trimestre par an pour les assurés nés à partir de 1949 ; elle est ainsi actuellement fixée à 161 trimestres pour les assurés nés en 1949, 162 pour les assurés nés en 1950, 163 pour ceux nés en 1951 et 164 pour ceux nés en 1952 et au-delà). Les règles applicables au calcul de la surcote diffèrent selon la date de liquidation de la pension.

Validation des acquis de l'expérience (VAE) : permet de faire reconnaître son expérience (professionnelle ou non) afin d'obtenir un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle. C'est un droit ouvert à toute personne justifiant d'une expérience professionnelle (salariée ou non, bénévole...) de 3 ans en continu ou en discontinu, en rapport avec le contenu de la certification, du diplôme ou du titre envisagé.