

# Les politiques sociales et les seniors : changer résolument de cap

**Jean-Olivier HAI RAULT**, *Professeur à Paris I Panthéon-Sorbonne*

# Objectif: Augmenter le taux d'emploi des seniors

---

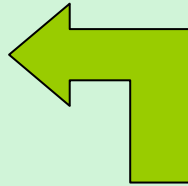
- ❑ Un taux d'emploi des seniors plus fort est la condition nécessaire de la pérennité de notre système de retraite par répartition => stabiliser le ratio de dépendance malgré l'augmentation de l'espérance de vie.
- ❑ Les politiques s'adressant aux seniors doivent être recentrées sur un objectif d'emploi.
- ❑ Le plan national d'action concertée pour l'emploi des seniors est de ce point de vue une réforme qui n'est pas à la hauteur de l'objectif.

# Un double constat empirique : un faible taux d'emploi avant et après 60 ans

Suède : 78%

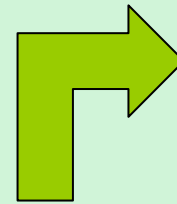
Grande-Bretagne : 67%

Allemagne : 56%



54 %

Quel diagnostic?

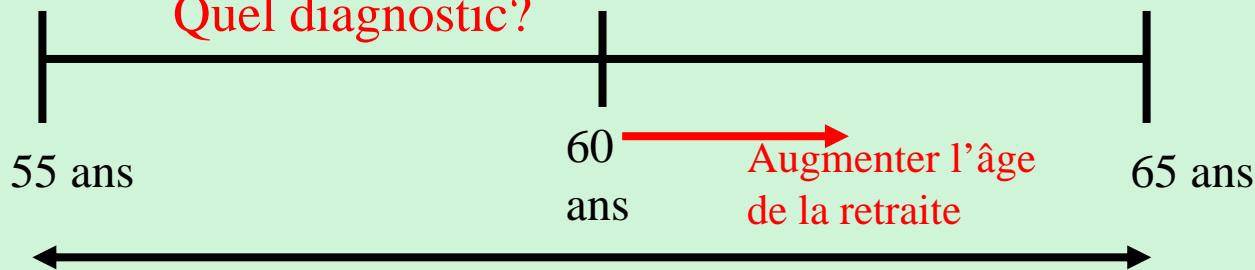


13%

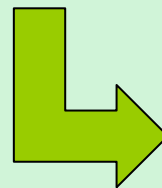
Suède : 57%

Grande-Bretagne : 40%

Allemagne : 21%



37%



Coûts financiers importants  
(plus de prestations, moins  
de cotisations)

Lisbonne : 50%

# L'échec de 30 ans de politiques sociales

---

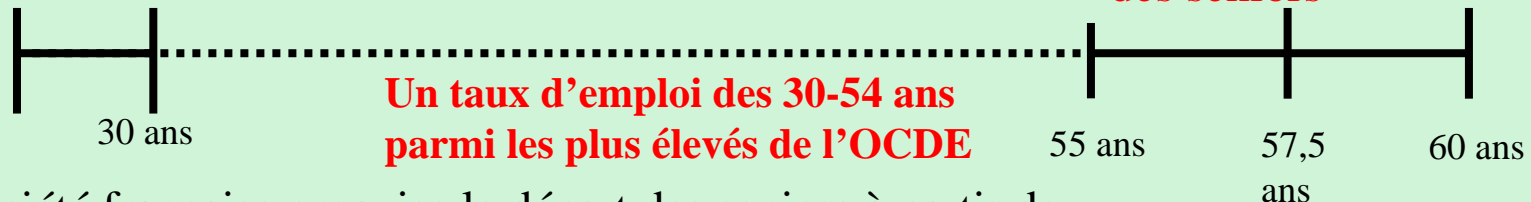
- ❑ En finir avec les politiques malthusiennes de retrait anticipé d'activité (des pré-retraites aux filières longues d'indemnisation du chômage): cf. chômage des jeunes.
- ❑ En finir avec l'irresponsabilité des acteurs (entreprises et salariés) à l'origine des sorties anticipées: Entreprises et seniors doivent supporter au moins en partie les coûts de la pré-retraite qui est pour le moment complètement socialisé.
- ❑ En finir avec le fonctionnement du marché du travail qui fait des seniors la variable d'ajustement.

# Un pacte social implicite

Précarité et  
chômage  
des jeunes

Un marché du travail très particulier...

« Prêretraite »  
des seniors



La société française organise le départ des seniors à partir de 55 ans. Le départ anticipé des seniors devait favoriser l'entrée des jeunes; il assure en fait la protection de l'emploi des 30-54 ans; il constitue en effet la modalité **consensuelle** d'ajustement à la baisse des effectifs dans les entreprises.

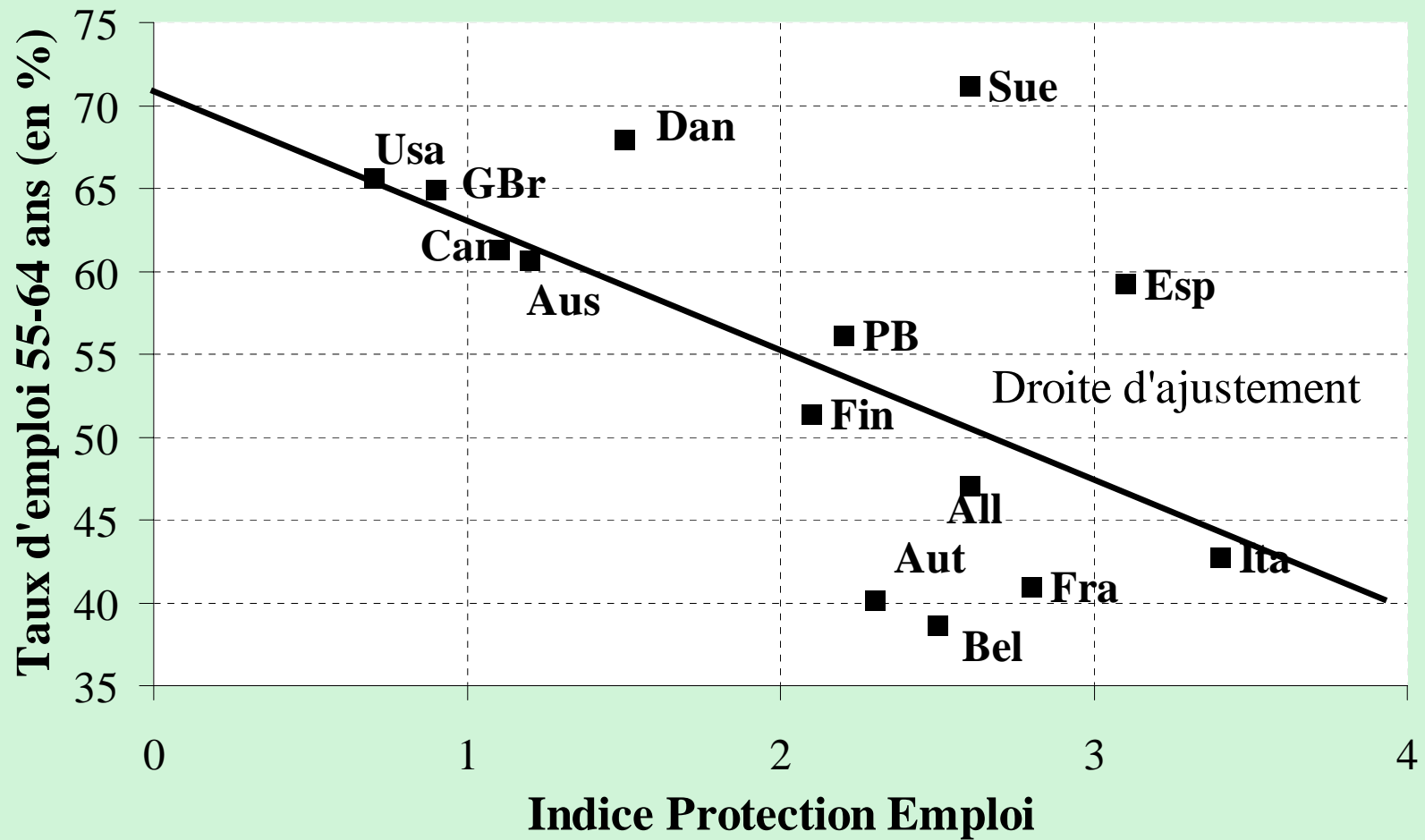
**Pacte social  
implicite**

Les seniors bénéficient d'indemnités généreuses jusqu'à l'âge de la retraite

Les entreprises peuvent faire les restructurations nécessaires à leur survie dans la paix sociale

c'est choisir l'inactivité définitive (des seniors) plutôt que le chômage temporaire (des ages médians)

# Protection de l'emploi et emploi des seniors (OCDE, 2003)



# La santé et la pénibilité

---

- ❑ Seules doivent subsister des sorties liées au risque santé, permettant à ceux qui ont effectivement eu des métiers pénibles de bénéficier de modalités spécifiques.
- ❑ La question de la pénibilité ne peut pas recevoir d'autres réponses responsables, équitables et opérationnelles.

# Changer résolument de cap pour changer les pratiques et les mentalités

---

- ❑ Il existe une **situation d'urgence** (RDV de 2008) qui contraste avec l'enlisement actuel, malgré l'accord entre le MEDEF et les syndicats.
- ❑ **C'est possible !** De nombreux pays européens à la fin des années 80 (Pays-Bas et Finlande en particulier) étaient dans une situation comparable en termes de taux d'emploi des seniors.
- ❑ Leurs **gouvernements** ont su mettre en place un nouvel environnement institutionnel, marqué par un allongement de l'âge de la retraite et une fermeture des dispositifs de préretraites.
- ❑ Ces expériences étrangères indiquent **la direction à suivre.**



# Compléter la réforme des retraites de 2003

---

## □ Pourquoi ?

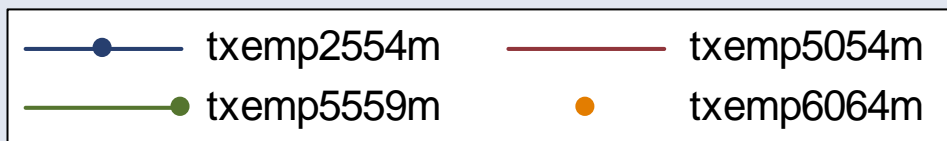
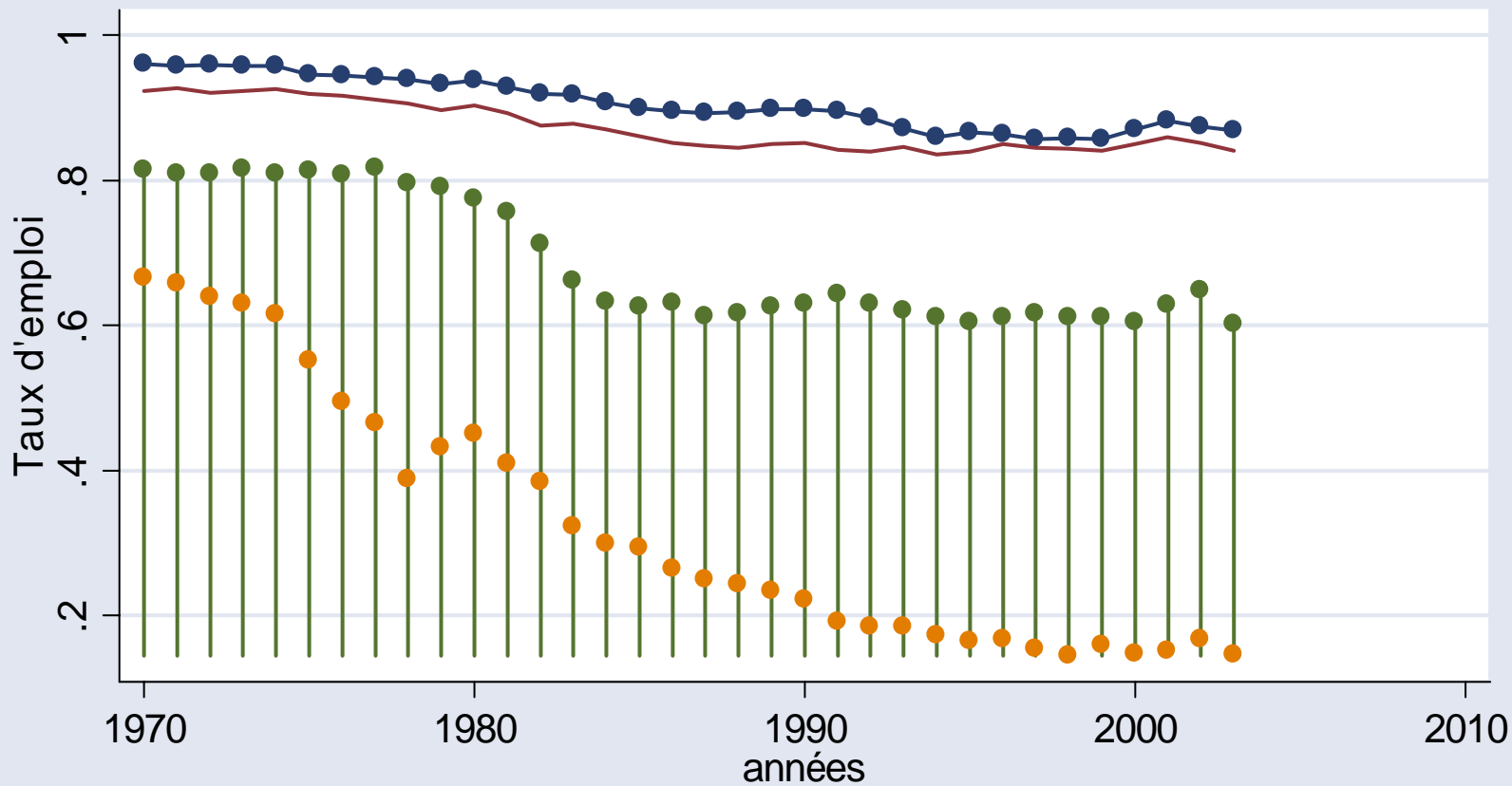
- Le principal déficit en emploi se situe après 60 ans.
- Il faut allonger l'horizon des quinquas.
- **La faiblesse de l'âge de la retraite est un problème pour l'emploi des quinquas... et non l'inverse !**

## □ Comment ?

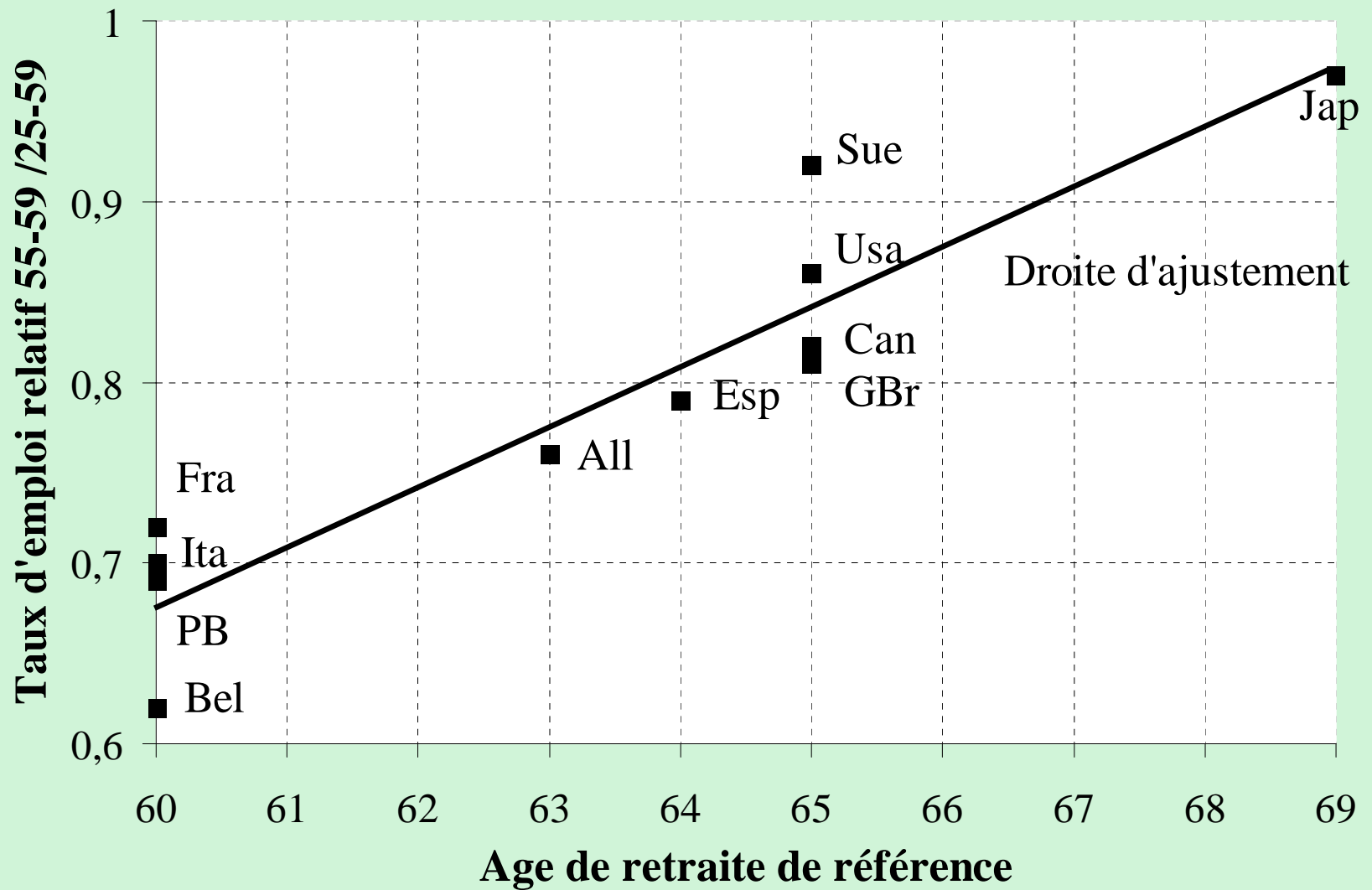
- Des marges de liberté étendues et des incitations financières plus fortes et plus lisibles = promouvoir la retraite choisie.
- Augmenter les compensations financières au report de l'âge de départ en retraite. Les verser sous forme d'un capital plutôt que sous forme d'une rente: plus visible (de l'ordre du salaire net annuel), plus juste.
- Libéraliser le cumul emploi-retraite après liquidation
- Permettre à ceux qui le souhaitent et le peuvent de travailler après 65 ans.

# Taux d'emploi par âge

## Fra-Hommes



# Age de la retraite et taux d'emploi des 55-59 ans (OCDE, 1995)



# Reconstruire le marché du travail des seniors

---

- ❑ Il faut durcir les conditions de cessations d'activité anticipées : supprimer la DRE, ne garder qu'une seule pré-retraite publique recentrée et contrôlée sur l'invalidité (et non sur la pénibilité).
- ❑ Donner aux entreprises une prime à l'embauche de seniors plus importante dans le cadre du Contrat Initiative Emploi.
- ❑ Mettre en place des incitations financières pour le retour à l'emploi des chômeurs seniors.
- ❑ Accompagner de façon spécifique les seniors dans leur recherche d'emploi.

# Négocier de meilleures conditions de travail

---

- ❑ Lorsque l'horizon des acteurs se sera allongé, lorsque la facilité des retraites anticipées aura disparu, une véritable gestion des ressources humaines sur le cycle de vie s'imposera comme une nécessité pour les salariés et les entreprises.
- ❑ La formation : deux bilans de compétence à 40 ans et à 50 ans, évaluer et pérenniser la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)
- ❑ La question de la pénibilité du travail doit être au cœur du dialogue social: il faut intervenir en amont, par une meilleure prévention des risques.
- ❑ Aménager les tâches et les horaires (temps partiel) en fin de vie active.