

# avant- propos

**Annie Jolivet**, économiste, Centre d'études de l'emploi et du travail (CEET) et Centre de recherche sur le travail et le développement (CRTD) – Conservatoire national des arts et métiers, GIS CREAPT (Centre de recherche sur l'expérience, l'âge et les populations au travail) et chercheuse associée à l'Institut de recherches économiques et sociales (Ires) & **Laurent Soulat**, économiste, Direction des politiques sociales de la Caisse des Dépôts (CDC)

**L**a notion de « parcours » ouvre de larges possibilités de réflexion sur les fins de vie active. Premièrement, elle permet d'appréhender sur une durée plus ou moins longue les événements, les ruptures et les bifurcations qui marquent la vie active, sans préjuger d'une linéarité ou d'une succession d'étapes graduées comme avec les notions de trajectoire ou de carrière. Le parcours intègre des aléas, des choix plus ou moins contraints, des inégalités. Il résulte à la fois de déterminants individuels et collectifs, par exemple à travers les pratiques des entreprises. Deuxièmement, cette notion favorise l'articulation de diverses dimensions du travail (conditions et organisation du travail) et de l'emploi (caractéristiques du contrat de travail, qualification, secteur d'activité), voire du « hors travail ». Retracer les parcours à la lumière de ces deux ou trois dimensions sur un temps long permet d'identifier des effets différés, des irréversibilités et de relier ces dimensions aux situations actuelles, aux parcours antérieurs et aux parcours futurs. Troisièmement, cette approche ouvre le champ à la multiplicité des situations et des dynamiques individuelles dans la partie du cycle de vie précédant le départ en retraite.

La « fin de carrière » est quant à elle une notion difficile à définir. Il s'agit à la fois d'une période du cycle de vie professionnel et de la fin de ce cycle, avec un horizon flou, protéiforme et mouvant : pas de point d'entrée identifié, pas de durée précise, pas de point de sortie unique. La cessation d'activité intervient sans départ effectif à la retraite dans

les cas de congés maladie de longue durée, d'entrée en invalidité sans sortie de l'emploi (dans la fonction publique), de congés fin de carrière suspendant l'activité sans mettre fin au contrat de travail. Des sorties de l'emploi conduisent à de l'inactivité (travailleurs dits « découragés », « préretraités ») ou à du chômage qui dure. Les fins de carrière recouvrent ainsi les cas des personnes qui ne sont ni en emploi ni à la retraite. Le cumul emploi-retraite ou la retraite partielle/progressive sur des périodes parfois longues constituent à l'inverse une forme d'extension de la fin de vie professionnelle après le départ à la retraite.

Les politiques à destination des catégories de population désignées par le terme « seniors » ont connu de très fortes évolutions, passant dans la plupart des pays de l'OCDE de politiques favorisant les sorties précoces du marché du travail du milieu des années 1970 au milieu des années 1990, à des politiques plus favorables au maintien en emploi depuis. Si le taux d'emploi des personnes âgées de 55 à 64 ans a nettement progressé dans tous les pays, la situation des seniors sur le marché du travail reste un point d'attention. Le niveau atteint est très inégal selon les pays et le maintien effectif en emploi jusqu'à la retraite dépend des pratiques des employeurs, des recompositions sectorielles et des transformations du marché du travail, de l'état de santé au fil de l'âge, des dispositifs par lesquels transitent les personnes sorties de l'emploi en fin de carrière et, plus largement, du cadre institutionnel qui influence les pratiques des employeurs et les comportements des individus dans la transition entre emploi et retraite.

La situation des seniors en fin de carrière est ainsi affectée par les tendances en cours du report du départ à la retraite avec l'allongement de la durée d'activité et le recul de l'âge d'ouverture des droits à pension de retraite. En France, la loi de financement rectificative de la Sécurité sociale pour 2023 promulguée le 15 avril 2023 s'inscrit dans cette tendance avec des mesures paramétriques d'âge et de durée. La mesure d'âge porte sur un relèvement progressif de l'âge d'ouverture des droits de 62 à 64 ans entre la génération née en 1961 et celle née en 1968. La mesure de durée consiste en une accélération de la réforme dite « Touraine »<sup>1</sup> avec une hausse plus rapide de la durée d'assurance nécessaire pour bénéficier d'une retraite à taux plein : cette durée passe de 168 trimestres pour la génération 1961 à 172 trimestres pour la génération 1965 plutôt que pour la génération 1973.

Dans ce contexte, articuler les conditions d'emploi et les conditions de travail, la situation actuelle et le parcours d'activité permet d'interroger les conditions de l'allongement de la durée d'activité et du report de l'âge de la retraite, les déterminants au fil du temps et l'hétérogénéité des situations de fin de carrière. En quoi les situations d'emploi et de travail dans les dix à quinze années qui précèdent la liquidation de la retraite sont-elles favorables ou non à cet allongement de la durée d'activité ou à un départ plus tardif ? En quoi le parcours professionnel antérieur a-t-il des répercussions sur la capacité à rester plus longtemps en activité, sur le souhait de le faire, sur l'âge effectif de sortie du marché du travail, sur les conditions de départ à la retraite ?

Les articles de ce numéro de *Retraite et société* offrent un éclairage renouvelé sur ces questions et un large panorama de choix méthodologiques, d'approches disciplinaires et de sujets. Ils apportent deux regards complémentaires : d'une part, sur les dynamiques

1. Loi du 20 janvier 2014 « garantissant l'avenir et la justice du système de retraite ».

de fin de carrière, les transitions entre l'emploi et la retraite et les âges de départ ; d'autre part, sur les conditions de travail en fin de carrière et antérieures, la pénibilité du travail et la santé au travail.

### Dynamiques de fin de carrière, transitions emploi-retraite et âges de départ

Un premier regard porte sur les dynamiques de carrière par âge, par génération, par sexe ou par origine géographique : niveau et évolution des salaires ; fréquence, nature et durée des interruptions d'activité et des passages par le chômage. Ce champ d'étude examine les situations en fin de carrière ainsi que les possibilités de reporter le départ à la retraite au regard des temps partiels, des contrats courts, des formes d'emploi précaires, du cumul emploi-retraite, de la retraite progressive et des formes d'emplois hybrides permettant de cumuler revenu d'activité et allocation-chômage. Il examine également les évolutions de ces différents dispositifs et des divers dispositifs de sortie du marché du travail.

Les comportements de départ à la retraite et les âges de départ dépendent alors d'un ensemble de paramètres individuels (préférence pour le loisir, préférence pour le présent et aversion pour le risque mais aussi état de santé), de conditions de travail et d'emploi (revenu du travail, perspectives d'évolution de carrière, bien-être au travail, autonomie dans le travail...), de conditions familiales (situation conjugale, situation d'emploi du conjoint, âge du conjoint...), mais aussi du cadre institutionnel proposé dans le pays ou dans le secteur d'activité. **Hicham Abbas et Henri Martin** s'intéressent plus particulièrement aux déterminants du couple dans les choix de départ à la retraite. Dans un premier temps, l'article présente des séries longues de statistiques descriptives qui s'appuient sur les données de l'enquête Emploi. Ces statistiques mettent en évidence l'importance des départs joints, notamment pour les femmes dès l'âge d'ouverture des droits quand le conjoint est retraité, en tenant compte de l'écart d'âge entre l'homme et la femme. Cette partie descriptive relate également la montée en charge de l'emploi féminin au fil des générations. Dans un second temps, les auteurs se penchent sur les profils types de parcours de sortie du marché du travail pour les deux personnes du couple à partir des données enrichies de l'échantillon démographique permanent pour la génération 1952. Ils mobilisent une approche originale combinant une méthode de *matching* et une classification ascendante hiérarchique. Cette approche permet d'illustrer les choix joints selon les situations de couple en termes d'écarts d'âge, de niveau de revenu, de professions et catégories sociales (PCS).

Les dynamiques de fin de carrière peuvent également être analysées au regard des politiques relatives à l'emploi en fin de carrière au sein des entreprises et des organisations. Jusqu'à la fin des années 1990, ces politiques ont plutôt été axées sur la sortie des seniors des effectifs à l'aide de préretraites publiques. Au cours des années 2000, les politiques publiques ont basculé vers le maintien en emploi des travailleurs plus âgés et ont apporté des évolutions substantielles au cadre institutionnel notamment pour modifier les comportements des employeurs. Des entreprises sont par ailleurs confrontées au manque d'employés formés plus âgés, qui détenaient une forte expérience spécifique à l'entreprise et au secteur d'activité, à de forts déséquilibres des âges et à des difficultés pour recruter des salariés et les conserver. Des politiques « seniors » se sont donc développées.

**Nicky Le Feuvre et Nathalie Rougier** analysent les politiques vis-à-vis des salariés plus âgés de deux grandes banques suisses à partir de documents officiels et d'entretiens auprès de salariés, de responsables des ressources humaines et de managers. Le changement d'orientation en faveur du « vieillissement actif » prend des formes différentes dans ces deux entreprises. Dans l'une des banques, la politique occulte les enjeux du vieillissement : des aménagements sont possibles au cas par cas à la discrétion des managers de proximité sur la base de démarches individuelles, sans mettre en place de dispositions spécifiques pour les seniors afin d'éviter les discriminations liées à l'âge. Les salariés seniors ne se sentent donc pas nécessairement impliqués et concernés, et l'accès aux dispositifs proposés repose sur des critères peu clairs pour les managers. L'autre banque étudiée a axé sa politique sur l'employabilité des seniors, avec des dispositifs spécifiques et une vision très négative du vieillissement (obsolescence des compétences, résistance au changement, risque de licenciement). Les dispositifs proposés sont plutôt mal perçus : les personnes ciblées ne souhaitent pas les intégrer, soit parce qu'elles ne s'estiment pas concernées, soit par crainte d'être stigmatisées. Les parcours de fin de carrière sont ainsi affectés par la perception qu'ont les salariés seniors du « parcours » réel des entreprises du point de vue de leurs pratiques.

### Conditions de travail de fin de carrière, pénibilité et santé au travail

Les métiers ou fonctions occupés en fin de carrière et au fil des parcours permettent d'aborder des questions de soutenabilité du travail et de dynamique de carrière. Les recompositions sectorielles jouent sur les bifurcations, les opportunités d'emplois et les conditions de travail en fin de carrière. Ainsi, les emplois occupés sont-ils tenables au regard des conditions d'exercice du travail ? Sont-ils compatibles avec un allongement de la durée d'activité en emploi ? Les situations en fin de carrière et l'allongement de la durée d'activité doivent être examinés au regard de la pénibilité du travail, de la nature du vieillissement dans le travail ou même des situations de handicap des personnes en emploi.

**Alexandre Bernard, Philippe Bossi, Francis Cabanat, Sylvie Garcia, Sandrine Guyot et Serge Volkoff** analysent le vieillissement perçu à partir des données d'une enquête statistique originale auprès de salariés de 45 à 55 ans suivis par un service interentreprises de santé au travail. Ils distinguent trois types de vieillissement perçu. Le vieillissement « produit » est caractérisé lorsque le répondant ressent que son activité professionnelle le fait vieillir prématurément. Le vieillissement « épreuve » tient aux contraintes ou nuisances liées à l'exercice du travail que la personne interrogée juge plus difficiles avec l'âge. Enfin, le vieillissement « image » est lié à la perception de la personne qui répond que son entourage professionnel la fait se sentir vieille. Ces trois formes du vieillissement se révèlent corrélées aux mêmes caractéristiques du parcours antérieur : la catégorie socioprofessionnelle, les durées d'exercice d'emplois physiquement exigeants, à des horaires décalés et à un travail « monotone ». L'incertitude sur le devenir professionnel et sur les capacités à prolonger une activité dans le futur est également corrélée à ces trois types de vieillissement. Les auteurs montrent ainsi l'importance du parcours professionnel passé dans le vieillissement perçu, et des perceptions pour les perspectives professionnelles futures.

Enfin, **Nathalie Burnay et Amélie Pierre** s'interrogent sur le vieillissement au travail de salariés en situation de handicap au regard des structures organisationnelles qui les emploient et des objectifs de ces structures. À partir d'observations participantes et

d'entretiens avec des salariés, des encadrants et des responsables dans une entreprise de travail adapté belge. Les vécus des salariés interrogés dépendent fortement du positionnement de l'entreprise de travail adapté. Les difficultés rencontrées augmentent avec l'âge mais d'autant plus que l'entreprise poursuit un objectif de productivité plutôt que de prise en compte dans l'organisation du travail de l'état de santé physique et psychique, de la fatigue et des besoins des salariés qui en découlent.

En fin de partie scientifique, **Younes El Hassani et Abderrahim Rharib** s'intéressent aux fins de carrière des joueurs de footballeurs professionnels marocains. Cette étape intervient très tôt dans leur parcours de vie et la nature même de leur activité a une influence sur leur préparation à la retraite. À partir d'une approche qualitative, les auteurs analysent les stratégies adoptées par les footballeurs pour faire face à cette sortie précoce de leur emploi. Ils pointent les confusions existantes entre planification de la retraite et reconversion professionnelle. L'écosystème sportif marocain ne prévoyant pas suffisamment « l'après » carrière sportive, la manière de s'assurer des sources de revenu est bien souvent informelle.

La partie informative de ce numéro apporte des éléments sur les parcours de fin de carrière, les transitions entre l'emploi et la retraite et les évolutions du cadre légal.

L'**entretien avec Camille Stephanus** présente les résultats d'un ensemble de travaux sur les parcours de fin de carrière réalisés à partir de l'enquête Defis du Céreq. Cette enquête réalisée en cinq vagues (de 2015 à 2019) auprès d'un panel de salariés apporte des données statistiques sur six années de leurs parcours d'emploi et de travail, sur les caractéristiques de leurs employeurs au démarrage de l'enquête et sur les caractéristiques de leurs emplois au fil de l'eau grâce à un appariement avec les données sociales nominatives (DSN) fournies par les employeurs. Cette base de données unique a permis de réaliser des analyses sur les parcours de formation, de reconversion, de mobilité et de faire apparaître des différences entre catégories d'âge. Les salarié-es de 50 ans et plus sont surreprésenté-es dans des parcours de chômage durable, dans des parcours d'emploi éclaté précaire qui durent, dans des parcours heurtés en entreprise. Les recherches sur la reconversion professionnelle mettent par ailleurs en évidence que les 50 ans et plus sont moins enclins à vouloir changer de métier mais qu'ils/elles ont aussi moins de chances d'y parvenir. Âge, genre, profession et catégories socioprofessionnelles apparaissent ainsi liés. Camille Stephanus ouvre finalement des pistes de recherche sur les fins de carrière.

**Murielle Matus et Julie Rochut**, dans la rubrique « Faits et chiffres », proposent une analyse des implications des évolutions de la législation sur l'assurance chômage et de la législation sur la retraite, ainsi que sur les transitions entre emploi et retraite via le chômage. La suppression de la dispense de recherche d'emploi a augmenté le nombre de demandeurs d'emploi seniors. La réforme des retraites de 2010 a décalé les âges d'entrée au chômage indemnisé mais aussi les âges de sortie de ce chômage. L'activité réduite (avec des emplois à temps partiel et des contrats de travail de courte durée), les droits rechargeables et la prolongation des droits jusqu'à l'obtention du taux plein accompagnent des fins de carrière au chômage.

Dans la rubrique « Regards sur le droit », **Annie Jolivet** apporte un éclairage sur le droit qui s'applique à la fin de carrière et ses évolutions récentes. Elle pointe d'abord la délimitation floue mais extensive de la fin de carrière. Elle s'intéresse ensuite à l'évolution des