



VIEILLISSEMENT ET POLITIQUES DE L'EMPLOI MIEUX TRAVAILLER AVEC L'ÂGE

Comment la FRANCE se compare?



Faire plus pour accroître l'emploi après 60 ans

Le nombre de personnes inactives de plus de 50 ans pour 100 personnes en emploi est le plus élevé des pays de l'OCDE après la Grèce et l'Italie. En 2018, il était de 60 en France contre 42 en moyenne dans l'OCDE.

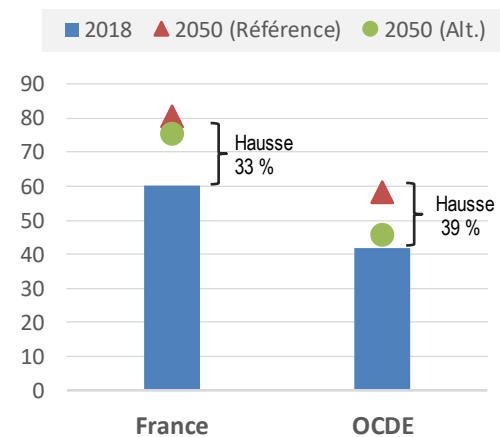
Bien que l'âge médian de la population française soit légèrement supérieur à celui de la moyenne des pays de l'OCDE, la raison principale de ce ratio élevé provient du très fort décrochage de la participation au marché du travail après 60 ans. En conséquence, la France a l'âge moyen de sortie du marché du travail le plus bas des pays de l'OCDE avec le Luxembourg.

Depuis 2000, le taux d'emploi des 55-64 ans a considérablement augmenté, de 18 points en France comme dans la moyenne des pays de l'OCDE. Cette évolution encourageante signifie aussi que la France ne rattrape pas son retard en comparaison internationale.

La France a drastiquement réduit les possibilités de partir en préretraite depuis plusieurs décennies. La précocité de l'âge moyen de sortie du marché du

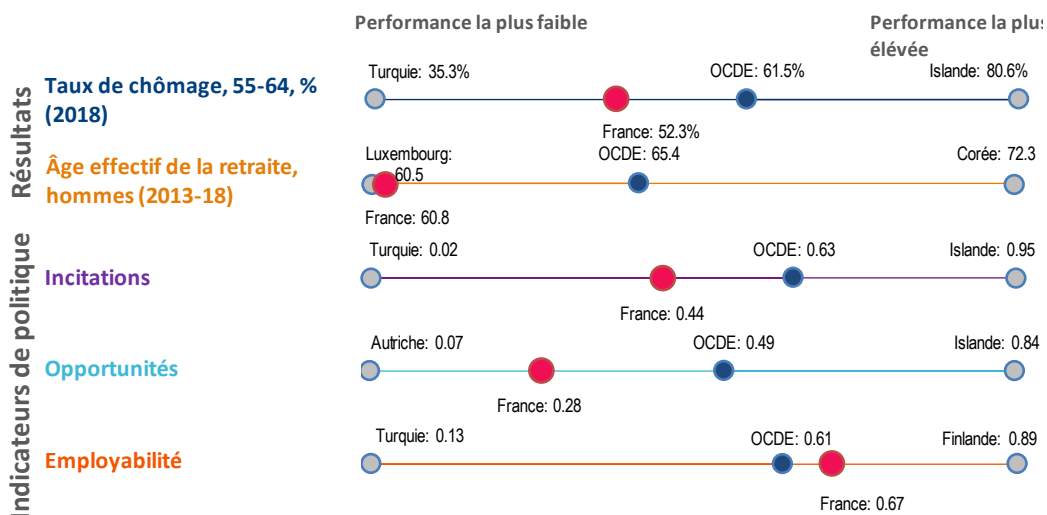
travail s'explique largement par le faible niveau de l'âge minimum légal de la retraite, l'existence de régimes spéciaux permettant de partir à un âge très tôt, ainsi que des faiblesses structurelles dans le fonctionnement du marché du travail qui pénalisent les travailleurs âgés.

Personnes inactives de 50 ans et plus pour 100 travailleurs



Note: Dans la projection de référence, on fait l'hypothèse que les conditions en matière de retraite demeurent inchangées. Dans la projection alternative, on suppose un délai dans le départ à la retraite ainsi qu'une réduction de l'écart hommes-femmes de participation sur le marché du travail aux âges plus jeunes. OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/c4d4f66a-en>.

Résultats sur le marché du travail, incitations, opportunités et employabilité pour les travailleurs âgés en France



Note. Le taux d'emploi correspond à la part des personnes âgées de 55 à 64 ans qui travaillent. L'âge effectif de départ à la retraite correspond à l'âge moyen pondéré auquel les travailleurs âgés de 40 ans et plus se sont retirés du marché du travail sur une période de cinq ans, en fonction de l'évolution de la participation au marché du travail par groupes d'âge de cinq ans. Les indicateurs de politique sont normalisés entre 0 et 1 pour tous les pays pour la dernière année disponible et sont construits de manière à ce que des valeurs plus élevées correspondent à de meilleures politiques de promotion de l'emploi pour les travailleurs âgés. Chaque indicateur représente une simple moyenne des variables suivantes:

- Incitations: i) l'âge officiel de départ à la retraite (moyenne pour les hommes et les femmes); ii) les taux bruts de remplacement des pensions; et iii) impact sur les bénéfices en travaillant et en différant les pensions.
- Opportunités: i) taux de rétention; et ii) le ratio des revenus à temps plein 55-64 / 25-54.
- Employabilité: i) participation à la formation; ii) stress au travail; et iii) l'espérance de vie à 65 ans.

Source: OECD (2019), *Working Better with Age*, Ageing and Employment Policies, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/c4d4f66a-en>.

Besoins de réformes supplémentaires

En lien avec les recommandations de l'OCDE dans son rapport récent sur la France (OCDE, 2018), les efforts doivent porter sur les mesures suivantes:

- *Après la mise en œuvre du système universel de retraite par points, lier l'âge minimum légal à l'espérance de vie.*
- *Limiter la possibilité de départ à la retraite à un âge précoce dans plusieurs régimes spéciaux.*
- *Améliorer les dispositifs de retraite progressive et de cumul emploi-retraite.*
- *S'écarter d'un système de prestations (assurance chômage, aide sociale avant la retraite) reposant sur des critères d'âge, par exemple pour la durée et le montant d'indemnisation.*
- *Concentrer plutôt les politiques d'activation et de soutien à l'emploi sur les besoins individuels, indépendamment de l'âge.*
- *S'attaquer aux discriminations fondées sur l'âge, notamment dans le recrutement, la formation et le maintien en emploi. Lancer des campagnes publiques de sensibilisation et promouvoir davantage les méthodes qui permettent de lever certains freins à l'embauche de salariés âgés, comme la méthode de recrutement par simulation (MRS) développée par Pôle emploi.*
- *Encourager les partenaires sociaux dans le secteur privé et le secteur public à revoir les mécanismes de formation des salaires en fonction de l'ancienneté en privilégiant les pratiques salariales favorisant les compétences acquises.*

- *Continuer de promouvoir l'apprentissage tout au long de la vie et le développement de la formation professionnelle, et améliorer la reconnaissance et la validation des compétences.*

Bibliographie:

OCDE (2018), *Principales politiques pour promouvoir l'allongement de la vie professionnelle en France*, Paris.

https://www.oecd.org/els/emp/FranceFR_Principales%20mesures_Final.pdf

OECD (2019), *Working Better with Age, Ageing and Employment Policies*, OECD Publishing, Paris.

<https://doi.org/10.1787/c4d4f66a-en>.

Contacts: Stefano Scarpetta (+33 6 17 26 22 62; stefano.scarpetta@oecd.org), **Mark Keese**

(+33 6 18 88 01 73; mark.keese@oecd.org), **Shruti Singh** (+33 1 45 24 19 48;

shruti.singh@oecd.org) or **Hervé Boulhol** (+33 1 45 24 84 58; herve.boulhol@oecd.org).

Directorate for Employment, Labour and Social Affairs

<http://www.oecd.org/employment/ageingandemploymentpolicies.htm>

