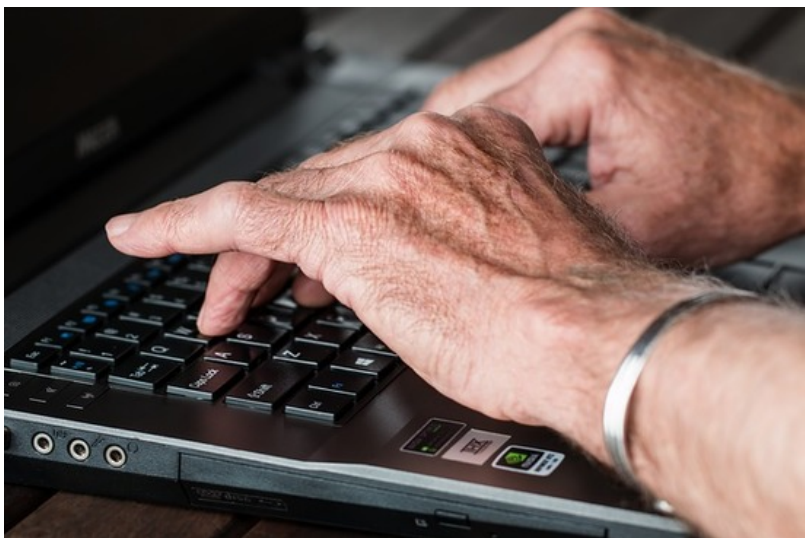


### Etre un jeune vieux en 2018

#### Seniors et travail : le grand retournement

par Jean-Louis Dayan - 19 Novembre 2018

Jean-Louis Dayan analyse pour Metis la place des seniors dans le marché du travail en France. Grace à eux, les taux d'activité remontent. Mais à quel prix ? La transition emploi-retraite reste pour beaucoup peu sécurisée.

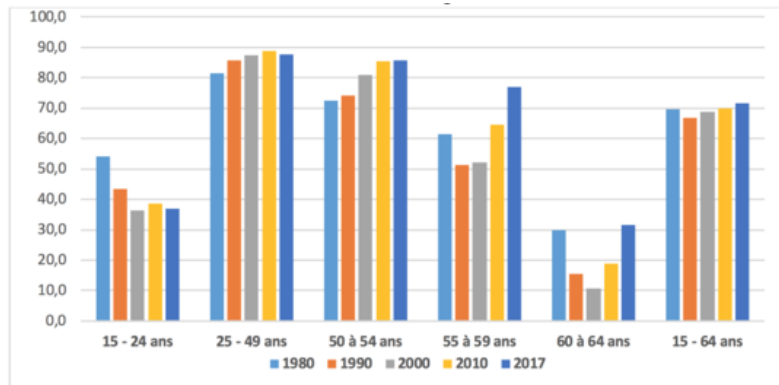


Ce n'est pas un scoop : la population vieillit en France, même si c'est plus lentement que dans beaucoup d'autres pays de la vieille Europe. C'est vrai de la population totale, où la part des 65 ans et plus devrait selon l'INSEE passer de 18 % à 26 % entre 2013 et 2040. Ça l'est aussi de la population active, qui tout en augmentant pe 29,5 millions aujourd'hui à 31,1 millions en 2040) verrait la part des seniors (55 ans et plus) passer de 17,5 à 21 %. C'est là un véritable renversement : longtemps la France a fait figure en Europe de championne de la gestion défensive des âges. En temps de pénurie d'emploi, « une seule génération travaillait à la fois », et jeunes seniors restaient sur la touche, les uns en étudiant plus longtemps, les autres en partant en préretraite. Un portrait schématique, mais ressemblant, qui n'est cependant vrai : depuis le tournant du siècle, c'est presque exclusivement aux seniors que l'on doit la (timide) remontée du taux global d'activité en France. Une sorte de révolution silencieuse, largement orchestrée par les politiques publiques et plutôt réussie, du moins sous l'angle quantitatif.

#### Seniors et marché du travail : le retour

Il y a 20 ans, les projections de l'INSEE voyaient la population active décroître en France après 2015 ; si elles se sont trompées (elle a encore augmenté de 100 000 personnes par an après 2010), c'est faute d'avoir anticipé la remontée spectaculaire de l'activité des seniors après le tournant du siècle. Tombée à 32 % en 2000, la proportion d'actifs est aujourd'hui de 55 % (dix points de plus qu'en 1975) parmi les 55-64 ans ; elle est passée de 52 à 77 % entre 55 et 59 ans, de 11 à 31 % entre 64 ans.

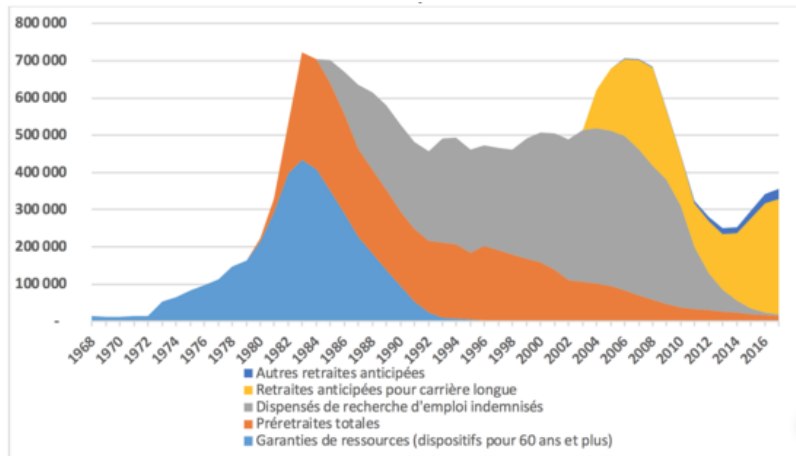
Taux d'activité selon l'âge 1980-2017



Source : Insee, enquête emploi

Le retournement a été particulièrement marqué chez les femmes pour qui les réformes des retraites se sont superposées à la montée de long terme de l'activité professionnelle à l'âge adulte. Au total, la prolongation de l'activité après 60 ans a été la conséquence directe du report de l'âge d'ouverture des droits de retraite (de 60 à 62 ans en 2010), du jeu de la décote-surcote (amélioré en 2010 puis 2014) et de l'augmentation de la durée d'assurance requise pour le taux plein (2003 puis 2012). Mais l'impact des réformes s'est fait aussi sentir dès 55 ans sous la forme d'un « effet horizon » : sachant que l'âge de la retraite à plein recule, employeurs, salariés ou indépendants ajustent leur conséquence leurs choix de départ ou de séparation. S'y est

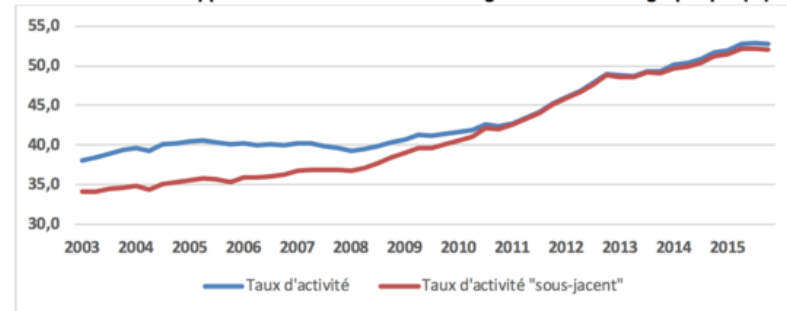
ajoutée entre 55 et 60 ans l'extinction concomitante des multiples dispositifs de préretraite (y compris la dispense de recherche d'emploi pour les seniors au chômage) qui ont massivement contribué aux retraits anticipés du marché du travail durant les décennies 70 à 90 accueillant jusqu'à 12 % des 55-64 ans au milieu des années 1980. Aujourd'hui seuls subsistent les dispositifs de retraite anticipée, principalement celui ouvert au titre des carrières longues en 2003 puis élargi en 2012.



Source DARES

Le changement des comportements d'activité et d'emploi n'explique cependant pas tout : la démographie a aussi joué dans les années 2000 avec l'entrée dans l'âge senior (ici 55 ans) des baby-boomers plus souvent actifs que leurs aînés ; corrigé de cet effet, l'impact de l'allongement de la vie active n'en est que plus net.

Taux d'activité apparent des seniors et taux corrigé de l'effet démographique (%)



Source Insee, enquêtes Emploi 2003-2016 ; calculs Dares.

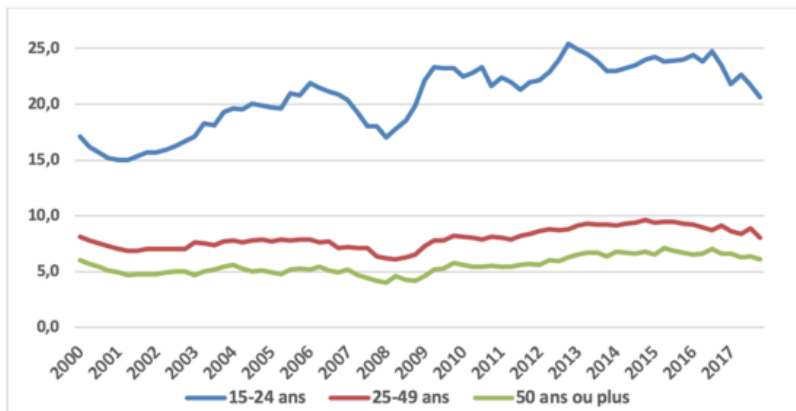
Au total, la remontée de l'activité professionnelle des seniors 64 ans a contribué à la croissance de la population active à raison de + 216 000 personnes par an entre 2007 et 2012, puis + 115 000 les cinq années suivantes, tandis que la contribution des plus jeunes était franchement négative (- 54 000 puis - 92 000).

Mais une chose est de rester sur le marché du travail, une au d'occuper ou de retrouver un emploi. Les données apportent sujet une autre bonne nouvelle : à la reprise de l'activité professionnelle a répondu chez les seniors la remontée des

situations d'emploi. Entre 2000 et 2017, la proportion de personnes en emploi (le taux d'emploi) a gagné plus de 20 points (de 30 à 51 %) entre 55 et 64 ans, et triplé entre 60 et 64 ans (de 10 à 29 %), avec là encore une progression particulièrement marquée chez les femmes, dont les taux se sont beaucoup rapprochés de ceux des hommes, et les ont même dépassés après 60 ans. Même s'ils partaient de plus bas, la progression est également forte pour les 65-69 ans, dont le taux fait plus que doubler (de 3 à 6,6 %) sur la période. En conséquence, comme la population active, l'emploi a vieilli : depuis 2000, la part des 50 ans et plus y est passée de 20 à 30,5 % du total ; dit autrement, le nombre d'emplois occupés par des seniors s'est accru de 3,3 millions quand celui des plus jeunes reculait de près d'un million.

Encore une bonne nouvelle, qui découle de la précédente : le report des âges de fin de vie active ne s'est pas traduit par une explosion du chômage des seniors. L'écart avec le taux de chômage des 25-49 ans s'est quelque peu réduit au cours des années 2000 - principalement après 60 ans avec la réforme des retraites de 2003 -, mais il a suivi sensiblement les mêmes inflexions tout en lui restant continuellement inférieur. Ce n'est pas nouveau : les seniors qui se maintiennent dans l'emploi y occupent généralement des postes plus stables, et pour ceux qui perdent le leur, l'inactivité (hors retraite) joue plus souvent comme un substitut au chômage. Pour autant ces derniers ne sont pas mieux protégés que les autres des dommages d'une perte d'emploi.

Taux de chômage (BIT) selon l'âge (%)



Source : Insee, enquête Emploi

Autre bémol : si la France ne fait plus tout à fait figure de lanterne rouge en Europe, le taux d'emploi des seniors y demeure nettement inférieur à la moyenne en dépit de la remontée récente. Avec un taux de 51,3 % entre 55 et 64 ans elle arrive en 18e position dans l'UE28 (57,1 %), loin derrière l'UE 15 (58,8 %). À y regarder de plus près, il existe en outre un contraste frappant entre les 55-59 ans, dont le taux est désormais dans la moyenne de l'UE15 (71,9 % contre 71,2 en 2017) et les 60-64 ans, chez lesquels il reste très en deçà (29,4 % contre 44,7). La France continue de se singulariser par le décrochage brutal du taux d'activité après 55 ans, du fait d'une proportion de retraités particulièrement élevée dès 60 ans.

#### Entre emploi et retraite, une transition à risques

Une enquête menée en 2013 sur le passage de l'emploi à la retraite montre que sur 100 personnes âgées de 50 à 69 ans ayant continué à travailler après 50 ans, la moitié étaient encore en emploi en 2012, 41 à la retraite et 9 se situaient dans l'entre-deux, dont 3 au chômage. Comparée à 2006, à 60 ans la part des retraités avait diminué de 27 points, celle des préretraités de 6 points tandis que l'emploi en avait gagné 22 et le chômage 4. L'impact du report de l'âge de la retraite opéré en 2010 est donc déjà patent, comme celui de l'extinction programmée des préretraites et (pour la période considérée) du resserrement la même année de l'accès à la retraite anticipée pour carrière longue, ouvert en 2003.

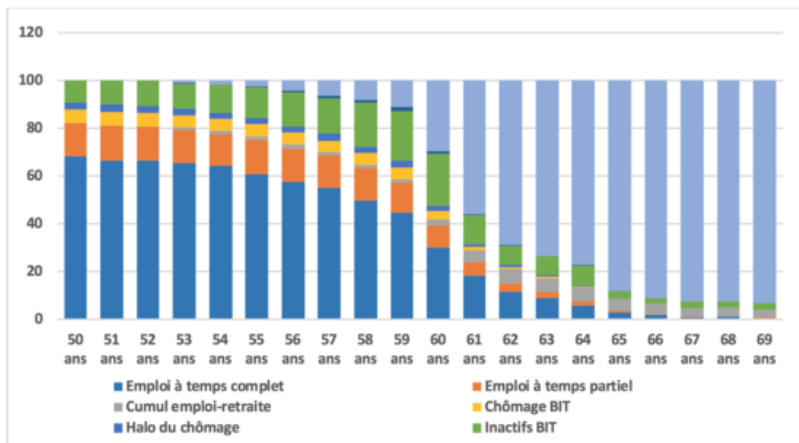
Parmi les retraités de 2012 (60-69 ans), deux tiers étaient directement passés de l'emploi à la retraite - avec de nets écarts selon qu'ils travaillaient dans le public (80 %), le privé (60 %) ou comme indépendants (69 %). Les autres ont connu une transition indirecte, avec différents types de parcours. La moitié (surtout composée d'hommes, de diplômés et de personnes en bonne santé) avait choisi d'arrêter de travailler avant la date de la retraite. Un tiers (majoritairement des femmes ou des actifs peu qualifiés) étaient passés par le chômage après avoir perdu leur emploi, souvent avant 55 ans ; un sur six l'avait quitté pour cause de maladie ou d'invalidité, et 7 % pour raisons familiales. Pour un retraité sur six, passer de l'emploi à la retraite a donc constitué une transition subie, et souvent semée d'embûches.

Une proportion importante des seniors, dont une majorité de femme, 1,4 million de personnes, soit 10 % du total, mais jusqu'à 30 % à l'approche de la soixantaine n'est ainsi ni en emploi ni en retraite. Sans revenu d'activité ni pension, ils sont en moins bonne santé et moins diplômés que les autres seniors et sont beaucoup plus souvent en situation de pauvreté (32 % contre 7), particulièrement lorsqu'ils vivent seuls. Parmi eux, la part du chômage et de son « halo » (ceux qui souhaitent travailler, mais ne recherchent pas d'emploi ou ne sont

disponibles) reste relativement stable jusqu'à 60 ans, aux alentours de 8 %. C'est surtout celle des inactifs hors retraite qui augmente avec l'âge, au fur et à mesure que celle de l'emploi diminue, jusqu'à regrouper un senior sur cinq à 60 ans. L'enquête de 2013 montrait que l'époque beaucoup étaient des chômeurs « découragés », c'est-à-dire sans illusion sur leurs chances de retrouver un emploi, ou indisponibles pour raison familiale ou de santé ; ouvriers, employés et salariés licenciés y étaient surreprésentés.

#### Situation des seniors (50-69 ans) selon l'âge en 2016

Source : rapport annuel du COR 2016, enquête emploi INSEE



De fait, les chances pour un chômeur de retrouver un emploi d'un trimestre à l'autre s'amenuisent fortement avec l'âge, tandis que le risque de rester au chômage ou de retrouver dans son « halo » faute de recherche active ou de disponibilité est au plus haut chez les seniors.

#### Transition trimestrielle des personnes au chômage vers... (%)

	l'emploi	l'inactivité (hors halo)	l'inactivité (halo)	le chômage	Ensemble
15-24 ans	25,8	11,9	10,6	51,7	100,0
25-49 ans	21,1	5,1	13,9	59,9	100,0
50-64 ans	12,9	9,7	14,9	62,5	100,0
<b>Ensemble</b>	<b>20,6</b>	<b>7,6</b>	<b>13,3</b>	<b>58,5</b>	<b>100,0</b>

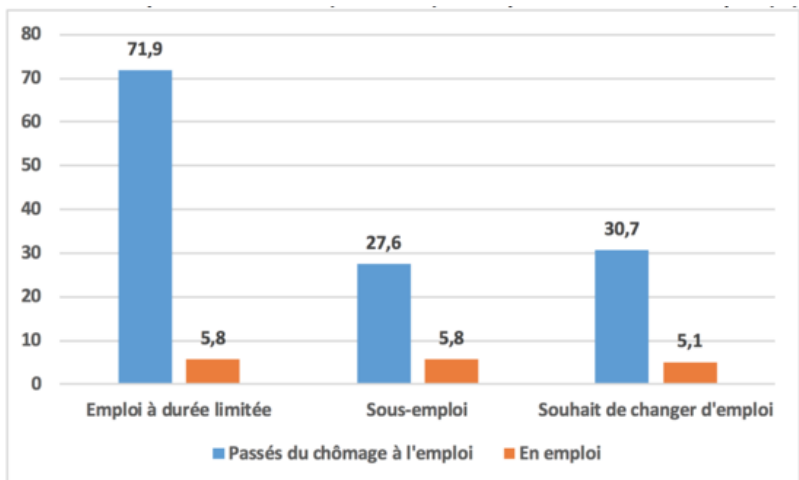
Source Insee, Enquête emploi 2016

D'où la prégnance du chômage de longue durée, qui touche 2015 près de deux chômeurs sur trois après 55 ans, contre n de la moitié tous âges confondus. Un signe distinctif des seni pris de longue date en compte par le régime d'assurance

chômage, qui leur accorde une durée d'indemnisation plus longue (36 mois au lieu de 24 à partir de 53 ans) comme par le régime de solidarité dont l'allocation spéci leur est dédiée. En revanche la proportion des 55-64 ans inclus dans le halo du chômage (2,5 %) est inférieure à la moyenne tous âges confondus (3,7 %), sans dou parce qu'ils en sortent aussi plus souvent en cessant de vouloir travailler, même si c'est avant de pouvoir prendre leur retraite. Lorsqu'il a lieu, le retour à l'emploi s'accompagne d'une forte dégradation de sa qualité ; c'est vrai à tout âge, mais le décrochage est particulièrement fort après 50 ans.

#### Situation comparée des seniors (50-64 ans) en emploi et revenus à l'emploi (%)

Source Insee, Enquête emploi 2016



#### Des conditions d'emploi et de travail spécifiques après 50 ans

Qu'ils s'y soient maintenus ou qu'ils y soient revenus, les emplois occupés par les seniors (55-64 ans ici) présentent certains traits particuliers. Les contrats temporaires sont nettement plus rares (7 % en 2015, contre 15 % pour l'ensemble des actifs occupés), et le temps partiel à l'inverse plus fréquent (25 % contre 19), particulièrement chez les hommes. Ils sont pourtant un peu moins nombreux (5 % contre 7) à se déclarer en sous-emploi (c'est-à-dire à souhaiter travailler plus s'ils le pouvaient). Moins souvent contraint, le temps partiel répond chez eux pour une part à des aménagements de fin de carrière ou à des motifs personnels (raisons familiales, santé) ; avec heures par semaine, il est en moyenne un peu plus court qu'aux âges médians (24 heures entre 30 et 54 ans). Les seniors sont aussi proportionnellement plus nombreux à travailler à leur compte (19 % contre 12), et cela d'autant plus qu'ils sont plus âgés. Plus qu'un regain des créations d'entreprise en fin de vie active, ce sont ici les professions libérales et les artisans qui tirent la moyenne en prenant leur retraite plus tard que les autres.

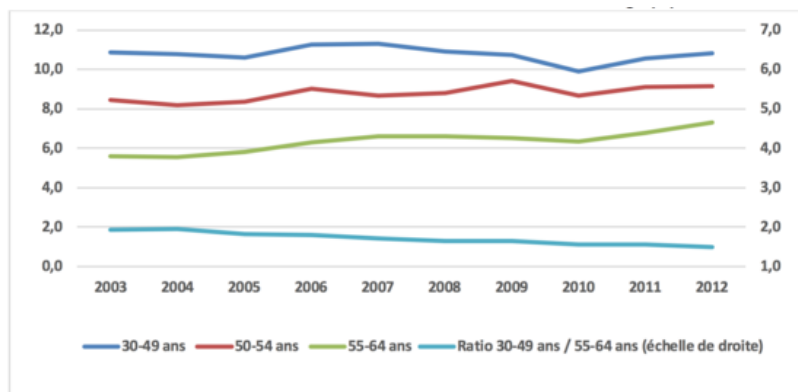
Quant aux salaires, ils suivent comme ailleurs une courbe légèrement descendante après le milieu de carrière, tout en restant supérieurs à ceux des débutants ; mais ce différentiel en faveur des seniors (55-64 ans) est un peu plus marqué en France : en 2014 ils gagnaient en moyenne 20 % de plus que les 24-54 ans, contre 10 % de l'ensemble de l'OCDE et 8 % en Suède. Même si cet écart s'amenuise (il était de 34 % en 2006), il ne manque pas d'entretenir chez les économistes orthodoxes l'idée des difficultés particulières que rencontrent les plus âgés pour se maintenir dans l'emploi tiendraient à des exigences salariales excessives. Pourtant le retour à l'emploi des chômeurs seniors s'accompagne plus souvent (30 % des cas) d'un déclassement salarial que d'une progression (18 %), signe que ces exigences sont flexibles, au moins après la perte d'un emploi.

Hors temps partiel, la durée effective du travail des seniors (55-64 ans) est un peu inférieure à celle des 30-54 ans (1 654 heures par an contre 1 698 en 2016), l'écart venant pour l'essentiel des non-cadres. Les congés ordinaires sont plus longs en fin de carrière, mais ce sont surtout les arrêts pour maladie ou accident du travail qui sont plus fréquents. En revanche les seniors sont un peu moins exposés que les autres aux horaires atypiques : ils travaillent moins souvent le soir, la nuit ou le week-end que les autres, et sont un peu moins soumis à des horaires variables ou alternés. De même, ils sont en moyenne un peu moins exposés que les autres aux contraintes et pénibilités physiques du travail. Mais ce résultat doit être pris avec prudence car il masque selon toute probabilité des effets de sélection, les travailleurs plus soumis à ces contraintes en cours de carrière encourant un plus grand risque de devoir cesser précocement le travail. De fait, l'enquête longitudinale « Santé et itinéraires professionnels » montre que la probabilité de rester en emploi après 50 ans est plus faible chez les personnes ayant subi de longues expositions aux contraintes physiques en cours de carrière ; et qu'à l'inverse, elle est plus élevée pour celles qui ont bénéficié d'aménagements ou de changements de poste qui les ont protégées.

L'écart entre les seniors et les autres est net aussi en matière d'accès à la formation continue, même s'il s'est un peu réduit depuis 2000, particulièrement pour les plus âgés d'entre eux. Moins fréquentes, les formations suivies en fin de carrière diffèrent aussi quelque peu de leurs modalités : moins de formations certifiantes ou en situation de travail, plus de séminaires d'ateliers ou de conférences. Difficile de dire si ce sont les employeurs qui investissent moins dans la formation de leurs salariés âgés faute d'horizon suffisant, ou si ces derniers manifestent moins d'appétence pour la formation.

#### Evolution du taux trimestriel d'accès à la formation selon l'âge

Source : INSEE, enquête sur l'emploi



De fait, les enquêtes montrent à la fois que les politiques de formation à l'œuvre dans les entreprises ciblent moins souvent les seniors (avec par exemple 40 % d'entr professionnels après 50 ans contre 46 % avant 30 ans) et que ces derniers sont moins demandeurs : moins d'un quart disent avoir besoin de se former après 55 ans, contre une bonne moitié tous âges confondus, et près des trois quarts ne souhaitent pas le faire. Parmi les raisons invoquées, le refus ou la réticence de l'employeur, encore l'absence d'une offre de formation adéquate sont un peu plus fréquents chez eux.

À cheval entre la retraite et l'emploi, le cumul emploi-retraite mérite, pour finir, attention. Près de 480 000 personnes étaient dans cette situation en 2016, ce qui repré 3,4 % des retraités et 8,2 % des seniors en emploi. Âgés pour les deux tiers de 60 à 69 ans, plus diplômés (un sur deux a au moins le bac) et en meilleure santé que l moyenne des retraités, ils se distinguent des autres seniors en emploi par la prévalence particulière des emplois temporaires (la moitié seulement est en CDI) et des statuts d'indépendant (un sur trois). Loin d'être homogène, la population des *cumulants* réunit plusieurs groupes au profils contrastés, qui vont des cadres très diplôm exerçant une activité régulière aux femmes peu qualifiées travaillant à temps partiel court, en passant par la succession d'activités occasionnelles en contrats tempor

À l'issue de ce tour d'horizon, on serait tenté de conclure que le mouvement de réintégration des seniors dans l'emploi, amorcé dans les années 1990 après trois décennies de mise à l'écart, s'est produit sans heurt ni difficulté majeures. Il s'agissait - c'est l'un des objectifs posés avec force par la Stratégie Européenne pour l'Em qui prend forme à l'époque - de répondre au vieillissement annoncé de la main d'œuvre en Europe par l'allongement de la vie professionnelle. Pas seulement pour a

l'équilibre financier des régimes de retraite - même si l'enjeu a pesé lourd dans les décisions -, mais aussi pour sauvegarder le potentiel de croissance des économies en mobilisant plus longtemps la main d'œuvre disponible. Objectif assez largement atteint vingt ans apr du moins l'on s'en tient aux agrégats statistiques.

Mais à nouvelle configuration du marché du travail, nouvelles questions et nouveaux risques. Il y a d'abord la grande vulnérabilité de cette partie des seniors, minoritaire certes, mais statistiquement et socialement significative, pour qui le passage de l'emploi à la retraite par le chômage de longue durée, la précarité ou la pauvreté, sans le filet de sécurité qu'offraient les préretraites. Il y a aussi, et la population concernée est beaucoup plus nombreuse, la nécessité d'organiser collectivement le maintien dans l'emploi et le vieillissement au travail de telle sorte que la prolongation de la vie active ne rime pas avec repli, rétrogradation ou souffrance au travail. Force est de constater que la partie n'est pas gagnée, en dépit d'indicateurs plutôt rassurants, mais à coup sûr biaisés par les mécanismes silencieux d'éviction qui mettent sur la touche les seniors les plus exposés. Avec les préretraites a disparu un levier de gestion des restructurations certes défensif et plein d'effets pervers, mais qui avait l'avantage d'assurer un retrait digne. Aujourd'hui, ce sont la gestion prévisionne des compétences, l'amélioration de la qualité de vie au travail et le dialogue social, formel ou informel, qui sont les clés d'un maintien dans l'emploi réussi. C'est sans doute moins coûteux, mais beaucoup plus compliqué à organiser que des départs anticipés, à s'en tenir résultats de tentatives récentes comme les contrats de génération ou la négociation obligatoire sur les seniors (obligation d'ailleurs levée par les ordonnances travail de 2017). Ce n'est pas tant les idées, les expériences et les méthodes - largement développés ces derni décennies par les experts du travail - que les moyens qui manquent pour en banaliser l'usage dans les entreprises et les organisations.

Reste la réforme des retraites : elle a déjà produit des effets substantiels sur les comportements d'emploi et d'activité ; mais comme on le sait, elle n'est pas terminée. Un nouvel épisode s'annonce avec l'actuel projet d'un régime universel de retraite par points, qui pourrai avoir, lui aussi, quelque effet sur l'âge effectif de départ. Ce serait une erreur de croire que nous en avons fini avec l'allongement de la vie au travail.

#### Pour en savoir plus :

- « [Les seniors, l'emploi et la retraite](#) », rapport, France Stratégie, octobre 2018
- « [Emploi, chômage et population active en 2017](#) », DARES Analyses n° 031, juillet 2018
- « [Les seniors au travail](#) », DARES Analyses n° 050, août 2017
- « [Emploi et chômage des seniors en 2015](#) », DARES Résultats 2016-073
- « [Cumul emploi-retraite : deux personnes sur trois travaillent à temps partiel](#) », DREES, Etudes et Résultats n° 1021, septembre 2017
- « [Un tiers des seniors sans emploi ni retraite vivent en dessous du seuil de pauvreté](#) », DREES, Etudes et Résultats n° 1079, septembre 2018
- [Rapports annuels du Conseil d'Orientation des Retraites \(COR\)](#)

## A propos de cet article

Auteur(s) : Jean-Louis Dayan

: Seniors, Emploi, Travail, Chômage, Sous-Emploi, Inactivité, Retraite, Préretraite, Cumul Emploi-Retraite, Jean-Louis Dayan

## Etre un jeune vieux en 2018

### Apte à la retraite ?

par [Jacky Fayolle](#) - 19 Novembre 2018

La vie est ponctuée d'épreuves scolaires, administratives, professionnelles, qui contribuent à l'identité de soi et laissent leur marque dans la biographie objective et subjective de chacun. Le passage à la retraite est l'une d'elles, assez peu réfléchie comme tant l'opposition binaire entre les deux états d'actif et de retraité occupe le terrain et masque les enjeux du passage, destin pourtant commun. Ce sont là quelques réflexions parcellaires issues de l'expérience personnelle : elles n'ont pas vocation à se substi une réflexion plus systémique.



## Examen de passage ou libre choix ?

Dans la remarquable enquête menée par la CFDT (Voir le site « [Parlons Retraite](#) »), avec l'appui de chercheurs, auprès de 120 000 actifs et retraités sur leur perception de la retraite et de ses enjeux, pour eux-mêmes et pour autrui, le souhait de choisir le moment de départ à la retraite apparaît massif : 73 % des répondants trouvent important de pouvoir choisir le moment de leur départ à la retraite. La satisfaction de ce souhait n'est pas d'emblée compatible avec les règles qui conditionnent l'exercice de ce choix, a fortiori lorsque les circonstances de vie et de carrière font de la perspective de la retraite une course à handicap. Les femmes sont particulièrement concernées.

Je n'ai pas souffert de tels handicaps. Entré tôt dans un corps de fonctionnaires par la voie du concours, j'ai exercé une « mobilité volontaire et raisonnée », faite de détachements et de mises à disposition dans une large sphère publique et aussi d'une mise en disponibilité temporaire dans le secteur privé, au sein d'un cabinet en relations sociales, avant de revenir dans mon administration d'origine pour une fin de carrière sur une mission motivante qu'elle m'a proposé avec un fair play que j'ai apprécié (à part : l'usage judiciaire du « statut » est plutôt un facteur facilitateur d'une mobilité assumée - cette remarque n'équivaut pas à une défense inconditionnelle du statut mais à un examen ouvert. Voir, dans cet esprit, [la tribune de Johan Theuret, DRH, et Mylène Jacquot, syndicaliste](#)). Comme retraité récent, je ne me plains donc pas... J'ai choisi le moment de mon départ et je me considère dans une situation favorable. Me voilà néanmoins « polypensionné », terme assez rebutant, comme s'il s'agissait d'une anomalie, et, parce que je suis dans une situation convenable, j'entrevois d'autant la somme des difficultés pour celles et ceux qui ne sont pas logés même enseigne.

Aujourd'hui, l'épreuve administrative que constitue le passage à la retraite est une sanction a posteriori pour celles et ceux dont la carrière est faite de mobilités et de transitions, plus ou moins volontaires, entre emplois, statuts, etc. C'est évidemment antagonique avec l'obsolescence de l'emploi à vie dans une même structure. La

dispersion des régimes et l'hétérogénéité de leurs règles y sont pour beaucoup et c'est un argument fort en faveur d'une unification des régimes, dans une visée d'universalisation. Sans avoir fait preuve d'une mobilité exceptionnelle, me voilà pensionné de sept régimes distincts, avec autant de versements relevant de règles et de périodicité hétérogènes : le régime des pensions publiques, le RAFF (Retraite additionnelle de la fonction publique, instauré en 2003 pour permettre aux fonctionnaires de cotiser sur leurs primes, importantes sur certains corps comme le mien, mais encore marginal et doté de quelques règles alambiquées pour décider du versement en rente ou en capital), le régime général, l'ARRCO, l'AGIRC, l'Ircantec et la Préfon (choix strictement volontaire, il est vrai, dans ce dernier cas, puis j'avais décidé, jeune, de cotiser à ce régime complémentaire facultatif par capitalisation pour les fonctionnaires, et, de fait, je ne le regrette pas, car ce fut une manière de cotiser sur les primes, avant que le RAFF n'émerge timidement). Bien sûr, le paysage est d'emblée destiné à évoluer puisque ARCCO et AGIRC vont fusionner.

Autant de régimes, autant de dossiers à monter durant l'année qui précède le départ, avec là-aussi des modalités hétérogènes, une dématérialisation inégale et incomplète des procédures, qui expose à des couacs au sein des régimes et entre eux. Rien de plus stressant qu'une procédure partiellement dématérialisée, où les opérateurs humains et « l'informatique », qui gère les espaces personnels ouverts sur le site de chaque régime, se renvoient la balle des dysfonctionnements et où l'impétrant reçoit des lettres comminatoires de dernière relance pour dossier incomplet, alors qu'il n'y peut...

### Anticipation : encore un effort !

En théorie les dispositifs d'information précoce du futur retraité coordonnés par le régime général (régularisation de carrière, relevé de situation individuelle, estimation indicative globale) devraient parer à ces dysfonctionnements et permettre une anticipation robuste du montant de pensions dont bénéficiera le futur retraité, en fonction de sa date de départ. Sauf que cette robustesse peut être justement mise en échec par la spécificité des mobilités propres à chacun : dans les derniers mois qui précèdent le départ, chaque régime reprend visiblement les calculs avec une attention aux règles nettement accrue par rapport à l'estimation indicative globale, au-delà d'une simple actualisation pour les dernières années de carrière. Si bien que la surprise n'est pas exclue par rapport à l'EIG (Estimation Indicative Globale), et, si c'est le cas, il n'est pas aisé, une fois la pension liquidée, d'obtenir des informations explicites sur cet écart. L'EIG disparaît d'ailleurs de l'espace personnel qu'il est possible d'ouvrir sur le site de l'assurance retraite.

Une meilleure prévisibilité paraît cruciale pour réduire l'anxiété que peut provoquer la perspective du passage à la retraite, bien mise en évidence par l'enquête de la CFDT : 13% des répondants disent leur peur, 56% leur inquiétude, sentiment majoritaire, 17% seulement sérénité. Aujourd'hui, si chacun peut certes s'y coller en utilisant les outils de simulation disponibles régime par régime, ce n'est pas d'une simplicité garantie, et l'exercice peut s'avérer dissuasif dans le cas des carrières complexes. De fait, l'enquête de la CFDT montre à l'évidence le manque de lisibilité ressentie du système de retraites et la médiocrité de sa connaissance par les futurs bénéficiaires.

Si la technique par points peut permettre d'améliorer cette prévisibilité, en uniformisant les modes de calcul des droits et en assurant la continuité tangible de leur accumulation, ce sera une amélioration. Nonobstant la variabilité de la valeur des points acquis, mais l'expérience de l'ARRCO et de l'AGIRC montre que cette source d'incertitude, est relativement aisée à prendre en compte : chacun, disposant de son compte de points accumulé en continu, peut aisément mesurer l'impact de cette variabilité. Bien sûr, ça ne dispense pas de clarifier les règles devant encadrer cette variabilité. C'est un point crucial de la réforme à venir.

### La ressource patrimoniale

Le revenu ne fait pas tout. Le passage à la retraite met à l'épreuve la trajectoire patrimoniale de chacun, fonction de multiples paramètres (la transmission familiale, la capacité d'épargne, la propension à la dépense, la stratégie immobilière, etc.). Redevenu locataire parisien depuis une décennie, après avoir été un temps propriétaire, je me suis retrouvé face à un choix contraint : la baisse de revenu incite à économiser le loyer pour garder approximativement le même niveau de vie, et voyager assez librement, par exemple ; mais redevenir propriétaire à Paris signifie, compte tenu du prix du m<sup>2</sup> et sauf à disposer d'un patrimoine considérable, occuper une surface plus réduite : la perspective n'est guère agréable, ne serait-ce que pour stocker les chers bouquins accumulés au long d'une vie. Ce n'est pas là, dit-on, un dilemme propre aux nouveaux retraités, il touche aussi largement les familles en charge d'enfants, même aisées, et pousse à la fuite hors de Paris. Pourquoi, alors, ne pas adopter le parti d'aller rééquilibrer le territoire, en prenant le large, là où le grand air et la modération du prix au m<sup>2</sup> vont de pair, avec la proximité d'une ligne de TGV qui vous ramène à Paris quand l'envie vous en prend ? Bien sûr, ce n'est pas un choix de vie neutre, sur bien des plans, relationnel notamment, mais, quitte à cultiver la mobilité, autant la pratiquer jusqu'au bout. C'est aussi le plaisir de la découverte.

Dans l'enquête de la CFDT, l'appréhension devant la question du logement et de son coût est largement répandue. Cette dimension patrimoniale et immobilière soulève des questions d'équité inter- et intra-générationnelle : le logement parisien est un bien spéculatif donc

plus-values équivalent à une rente pour ceux qui ont pu et voulu pratiquer une stratégie immobilière exploitant les opportunités du marché, quitte à en répercuter le coût notamment sur des générations plus jeunes et moins fortunées. La valorisation immobilière joue le rôle d'une capitalisation par défaut, avec les conséquences inégalitaires suscitées par l'hétérogénéité des comportements et des rentes de situation territoriales. Elle vient perturber le jeu des « liens et des transferts entre générations », pour reprendre le titre du livre savant et éclairant d'André Masson (*Des Liens et des transferts entre générations*, Editions de l'EHESS, 2009).

## L'apprenti retraité

Muni de son revenu et de son capital, le nouveau retraité peut partir à la jouissance de son temps libéré, sous contrainte budgétaire. « La vraie vie », enfin, comme le suggère une question de l'enquête de la CFDT ? Le sentiment de libération est incontestable, même s'il n'est pas exclusif : 57 % des répondants estiment que la retraite est en effet « la vraie vie », alors que 37 % la voient plutôt comme « la fin de la vie ». L'ambivalence pointe son nez. On peut d'ailleurs penser que le sentiment de libération, ou littéralement de jubilation (jubilado, espagnol, c'est le retraité !), ne provient pas uniquement du terme mis à un travail professionnel normé et régulier pour exercer enfin le droit à la paresse cher à Paul Lafargue, mais tout autant de la cessation du lien de dépendance aux institutions qui organisent ce travail. C'est évidemment fonction de la trajectoire de chacun, notamment lorsque la pénibilité et l'usure physique ou mentale font de la cessation du travail un soulagement intrinsèque. Mais la fin du lien de dépendance à l'employeur, privé ou public, c'est un peu l'abolition personnelle du salariat et l'éventuelle possibilité, fonction des capacités et des envies personnelles, de trouver des modalités d'activité plus libre, qu'il s'agisse d'engagement de type associatif ou d'un cumul emploi-retraite sous la forme auto-entrepreneuriale.

Cependant, comme la nature, le temps a horreur du vide. Le nouveau retraité d'aujourd'hui se trouve fréquemment à un point de jonction intergénérationnelle, entre ses propres parents très âgés, s'ils sont encore en vie, éventuellement confrontés à la dépendance, et ses enfants et petits-enfants, plongés dans le tourbillon de la vie active et scolaire. Il s'entend dire très vite : maintenant que tu as du temps... Il est éventuellement lui-même confronté à des enjeux de santé, a fortiori s'il a eu quelques alertes. La gestion de ces enjeux et de leur pendant administratif, pour autrui et soi-même, est assez chronophage, surtout dans un système de santé éclaté, entre généraliste, spécialistes, hôpital, où il faut s'imposer en quelque sorte le coordinateur de soi-même entre les corporations et les institutions. Si vous avez votre maman âgée à monter son dossier APA (Allocation personnalisée d'autonomie), alors qu'elle ne peut plus lire les courriers parfois abscons des multiples organismes impliqués, ce sera un investissement administratif non négligeable. Bref, l'apprentissage n'est pas terminé ! Et il va de pair avec l'engagement dans l'effort de transmission des savoirs et des émotions aux petits-enfants, source bien sûr d'un plaisir inédit, qui n'est pas une répétition de celui de la parentalité.

Le nouveau retraité est fondamentalement un apprenti, a fortiori s'il se lance dans des activités pour lui inédites, entre nécessité et désirs ! Du moins, cultiver cet effort d'apprentissage est sans doute l'un des moyens pour éviter la dé-structuration menaçante de l'usage du temps effectivement bien plus large dont il bénéficie quand même et maîtriser, dans la mesure du possible, l'impact de son propre vieillissement. Bien sûr, mettre cela en avant, c'est indiquer l'exposition de la catégorie des retraités aux facteurs d'hétérogénéité et d'inégalité la traversent, notamment dans l'accès aux services numériques, culturels, sportifs,... Le souci de justice transparaît fortement dans l'enquête de la CFDT, à la fois pour garantir un niveau de ressources suffisant et prendre en compte l'impact des accidents et irrégularités de carrière. [Le manifeste de la CFDT pour les retraites](#), publié en vue de peser sur la prochaine réforme, s'efforce justement de combiner les principes de contributivité et de solidarité au sein d'un système universel.

Sans doute les mutations de notre société, l'allongement des durées de vie, la coexistence des générations, les inégalités de tous ordres dans le nouveau monde numérique, pourraient-elles inciter des anthropologues curieux à explorer plus avant les us et coutumes de ce nouvel âge de la vieillesse qu'expérimentent les actuels flux nourris de retraités : il y a encore peut-être quelque chose à tirer des vieux baby-boomers !

## A propos de cet article

**Auteur(s)** : Jacky Fayolle

: *Retraite, statuts, départ à la retraite, régimes de retraite, RAFF, fonction publique, régime général, ARRCO, AGIRC, CFDT, Jacky Fayolle*

## Etre un jeune vieux en 2018

### Les vieux : un capital humain à valoriser

par *Eva Quéméré* - 19 Novembre 2018

En ce milieu d'Automne, autour d'une bière fraîche, j'ai rencontré Odile Plan, présidente de l'association [Or gris](#) et coordinatrice du numéro 233 de la revue *Pour* du GREP (Groupe Ruralité, éducation et politique) « [Vieillir actifs à la campagne](#) ». J'ai compris que les vieux ne sont pas seulement bons à entretenir le potager ou à tricoter des bonnets.

*Matthew Bennett / Unsplash*

« La vieillesse est un naufrage »

Selon l'Insee on est vieux, ou « senior », à 55 ans - 32 % de la population française est concerné par cette consternante maladie. Mes parents en ont 58, il est grand temps de s'inquiéter. Parce qu'un vieux c'est quoi ? Un vieux c'est Alzheimer, un vieux c'est l'EPHAD, un vieux ça n'entend rien, un vieux ça ne connaît pas Facebook. Un vieux, ça pèse socialement.

Enfin, c'est l'image qu'on en a. Et c'est Bernard Pivot qui, dans son livre [Les Mots de ma vie](#), en parle le mieux.

« J'ai vu le regard des jeunes, des hommes et des femmes dans la force de l'âge qui ne me considéraient plus comme un des leurs, même apparenté, même à la marge. J'ai lu dans leurs yeux qu'ils n'auraient plus jamais d'indulgence à mon égard. Qu'ils seraient déférents, louangeurs, mais impitoyables. »



Dans la revue [Le Sociographe](#), Anières Pecolo, Maître de conférence et directrice du Master « Communication et générations » (Bordeaux 3), explore la figure du vieillard dans les médias et dans l'imaginaire collectif. Les vieux sont, selon elle, abordés comme « un fléau ou une fatalité dès lors qu'on les associe inmanquablement à une marée grise ». Ainsi, systèmes de retraite et État-providence riment avec crises que la jeunesse devra payer.

Odile Plan dresse le même constat quand, en 2007, elle « tombe à la retraite ». Elle s'intéresse alors à la façon dont on parle des seniors. D'autant que l'image que l'on porte sur eux a, selon elle, une incidence directe sur les politiques que l'on met en place les concernant.

« Les élus, les associations, les bailleurs sociaux, tout le monde a des idées préconçues du vieillissement et donc des idées préconçues sur ce qu'on doit faire »

Pour preuve, une [étude menée par le CGET en avril 2017](#) selon laquelle la majorité des communes ne se concentre que sur les questions de santé et de service et pas sur les opportunités économiques et sociales du vieillissement. La prise en compte des seniors dans les territoires est souvent liée à la perte d'autonomie. C'est également ce que souligne la revue du GREP.

« On n'apprend pas aux vieux singes à faire la grimace »

« Je ne connais pas un bled rural qui ait une connaissance de sa population sénior, les seniors ne sont pas considérés comme des ressources » se désolait un élu sexagénaire

Elle décide alors de créer Or gris. Or gris c'est un blog avec plus de 2500 consultations mensuelles qui met en valeur les initiatives qui valorisent le pouvoir d'agir des seniors, particulièrement dans les territoires ruraux. L'objectif : casser l'image que la société se fait d'eux, et enclencher un cercle vertueux en repérant les actions dont les seniors sont acteurs. C'est sur la base des travaux de cette association qu'elle a coordonné le dossier du GREP.

Dans ce numéro, les différents auteurs abordent divers points liés au vieillissement et à la façon de le valoriser dans les territoires. De l'accompagnement par les aidants, en passant par la silver-économie, ce sont les initiatives portées par les « seniors actifs » qui ont particulièrement retenu mon attention.

Porteurs de projet, bénévoles, administrateurs, avec des réseaux, du savoir, des compétences et expériences, les vieux contribuent à la vie des associations, des entreprises, des collectivités locales, des organismes publics. « Il y a là un immense capital humain à investir, le poing sur la table, l'énergie retraitée.

Il existe, en effet, des activités sur des territoires mises en place et réalisées par des retraités « actifs » à destination des habitants. Ces activités touchent un public large et participent ainsi de l'attractivité, mais aussi d'un certain dynamisme territorial. « Elles doivent être valorisées et servir d'exemple ». Et particulièrement dans les territoires ruraux où - comme le souligne Gérard-François Dumont dans la revue - en dépit de l'installation d'actifs dans le monde rural ces dernières décennies, la part des seniors y demeure plus importante.

La revue présente notamment une étude exploratoire réalisée par trois étudiantes pour recenser des initiatives portées par des retraités et ayant un impact sur la vie des territoires ruraux. Un groupe d'anciens mineurs qui, au travers de leur association, conservent la mémoire de la mine de Messeix ; une ancienne assistante en chirurgie dentaire crée « de l'amitié, de l'humanisme et du partage » dans un salon de Thé qu'elle a ouvert à Charoux ; une ancienne institutrice fait naître un verger conservatoire pour greffer les espèces de la commune de Savennes afin de les conserver. En Région Auvergne-Rhône-Alpes, pas moins de 15 initiatives ont ainsi été recensées par les chercheuses.

Les plateformes commencent également à s'intéresser aux talents cachés de ces vieux actifs... ils se font, eux aussi, uberiser. *Les talents d'Alphonse* est une plateforme de mise en relation entre retraités et particuliers, pour garder les enfants ou profiter de leurs savoir-fai autour d'un cours à 15 euros de l'heure. « Votre Alphonse est une mine de talents, pour vous ou votre enfant. Profitez-en. » Les Alphonse sont certifiés par la start-up et comme sur Airbnb on peut « contacter » ou « réserver son Alphonse ». Si vous voulez vous perfectionner en Italien ou en Céramique, réservez Fiametta, 66 ans, 9 avis positifs.

« On ne peut pas s'empêcher de vieillir, mais on peut s'empêcher de devenir vieux »

Dans l'introduction du dossier « Vieillir actif à la Campagne », Odile Plan nous laisse imaginer par trois points de suspension ce qu'advierait d'une société où tous les seniors disparaissent - à l'image du film *Une Journée sans Mexicains* de Sergio Arau (2004) qui montre que seraient les conséquences de la disparition des Mexicains de Californie.

Les personnes âgées constituent des ressources locales rarement comptabilisées pourtant mobilisables et actrices des territoires. Elles sont de plus en plus nombreuses, une fois à la retraite, à poursuivre des activités où à s'investir dans la vie sociale, économique, culturelle et environnementale.

Les grands-parents accumulent 17 millions d'heures de garde (Kitzmann 2018 sic GREP) ; 450 000 personnes de plus de 55 ans travaillent à la retraite (Solard, 2015, sic GREP) ; 48 % des présidents d'association sont des retraités et 38 % des retraités sont dans des associations (« [Les retraités et la vie associative en France](#) », François Jeger, Unité de recherche sur le vieillissement). Mais ce n'est pas tout ! Au 1er janvier 2017, plus de 60 % des Maires étaient âgés de 60 ans et plus, 35 % de leurs adjoints et 32 % des conseillers départementaux ([Les collectivités locales en chiffres 2017](#), ministère de l'Intérieur).

On peut tout de même se questionner, s'ils sont si présents dans le tissu associatif et dans la gestion des collectivités, pourquoi, tandis qu'ils ont bien souvent un vrai pouvoir de décision, les seniors sont-ils toujours si peu valorisés ? Peut-être parce qu'on s'estime être personnellement vieux bien plus tard, à 69 ans (« [Les Français et le bien vieillir](#) », IFOP, 2011). Ma grand-mère - officiellement 87 ans, 35 selon ses dires - parle avec une petite suffisance des « vieilles » qu'elle rencontre chez le coiffeur. Menton levé et sourire en coin, elle se range pas dans cette catégorie. On est tous le vieux de quelqu'un.

## A propos de cet article

Auteur(s) : Eva Quéméré

: *Retraite, vieux, seniors, actifs, GREP, territoires, Odile Plan, Eva Quéméré*

[www.metiseurope.eu](http://www.metiseurope.eu)