

FRANCE



Principales politiques pour
promouvoir l'allongement de la
vie professionnelle

Note pays de 2007 à 2017

Pour plus d'informations sur Vieillessement et politiques de l'emploi, merci d'aller sur :

<http://www.oecd.org/fr/emploi/vieillessementetpolitiquesdelemploi.htm>



Co-financé par
l'Union européenne

Cette note a été produite avec l'apport financier de l'Union Européenne.

Cet ouvrage est publié sous la responsabilité du Secrétaire général de l'OCDE. Les opinions et les interprétations exprimées ne reflètent pas nécessairement les vues officielles des pays membres de l'OCDE.

Ce document, ainsi que les données et cartes qu'il peut comprendre, sont sans préjudice du statut de tout territoire, de la souveraineté s'exerçant sur ce dernier, du tracé des frontières limites internationales, et du nom de tout territoire, ville ou région.

© OCDE 2018

PRINCIPALES POLITIQUES POUR PROMOUVOIR L'ALLONGEMENT DE LA VIE PROFESSIONNELLE EN FRANCE¹

(2007 à mi-2017)

La France devrait faire plus pour augmenter l'âge effectif de retraite des hommes et des femmes. Le tableau de bord des travailleurs en fin de carrière (Tableau 1 à la fin de la note) indique que ces âges sont beaucoup moins élevés que la moyenne européenne : en 2016, 60 pour les hommes et 60.3 pour les femmes contre 63.4 et 62 respectivement en moyenne en Europe. En particulier, selon la synthèse présentée au Tableau 2, la France pourrait agir pour mieux cumuler emploi et retraite, éviter que les allocations de chômage soient utilisées comme alternatives à la préretraite, inciter les partenaires sociaux à mettre en place des mécanismes plus efficaces pour faciliter le recrutement des seniors et développer une aide plus efficace au retour à l'emploi des demandeurs d'emploi âgés. Cela dit, la France a déjà mené des actions décisives pour augmenter l'âge légal de la retraite, lancer des campagnes publiques de sensibilisation et encourager les bonnes pratiques dans les conventions collectives pour gérer la diversité des âges. La France devrait également continuer à promouvoir l'employabilité tout au long de la vie active en mettant en œuvre le compte personnel d'activité qui comprend entre autres un compte personnel de formation et un compte professionnel de prévention. Le défi aujourd'hui est de valoriser l'allongement de la vie professionnelle des seniors peu qualifiés en leur offrant des emplois de qualité.

1. Valoriser le travail et une retraite plus tardive

1.1. Renforcer les incitations à continuer de travailler à un âge plus tardif

Introduction

Il existe deux régimes obligatoires par répartition pour les salariés du secteur privé : le régime général de base avec un taux de remplacement selon l'âge et la durée de carrière (1^{er} pilier) et le régime complémentaire où la retraite se calcule en points (2^{ème} pilier). Par contre, il n'existe pas de distinction entre retraite de base et retraite complémentaire dans les régimes de la fonction publique et dans les régimes spéciaux qui s'appliquent à certaines catégories professionnelles : ces régimes sont qualifiés de «régimes intégrés». La retraite supplémentaire facultative (3^{ème} pilier) qui fonctionne le plus souvent par capitalisation reste marginale. Il existe aussi une allocation de solidarité aux personnes âgées (ASPA) soumise à des conditions de ressources.

Augmenter l'âge légal de retraite

La réforme des retraites de 2010 a repoussé progressivement dans le régime général entre 2011 et 2017 les bornes d'âge de retraite de deux ans : de 60 à 62 ans pour l'âge d'ouverture des droits (minimum légal) et de 65 à 67 ans pour le taux plein. Sont concernés les salariés et non-salariés du secteur privé et les fonctionnaires. L'âge d'ouverture des droits aux régimes complémentaires est par ailleurs relevé de deux ans, passant de 55 à 57 ans.

1. Cette note a été rédigée par l'équipe Vieillesse et Politiques de l'Emploi.

Pourtant, il y a encore des possibilités de partir avant l'âge minimum légal. Tout d'abord, il existe dans les régimes de la fonction publique et les régimes spéciaux des catégories dites «actives» qui sont définies par décret et incluent des emplois exposant à une activité pénible ou présentant un risque particulier. Un même report de deux ans de l'âge légal au départ qu'au reste de la population leur est appliqué depuis la réforme 2010. Il a été porté, à horizon 2017, de 50 à 52 ans (notamment les policiers, gardiens de prison, conducteurs de train et contrôleurs aériens) ou de 55 à 57 ans (notamment les douaniers, policiers municipaux, personnels hospitaliers en contact avec les malades et employés de la SNCF) selon les catégories. Il n'est en outre pas nécessaire d'avoir fait toute sa carrière en catégorie active : au moins 15 années de services étaient nécessaires en 2010 et au moins 17 années le sont en 2017.

Le recul de l'âge légal d'ouverture des droits semble avoir un effet très limité sur les motivations de départ des nouveaux retraités selon l'enquête «Motivations de départ à la retraite 2017» (Drees, 2017). En 2017 comme dans les enquêtes précédentes, près des trois quarts d'entre eux partent dès qu'ils en ont la possibilité parce qu'ils ont atteint le taux plein ou l'âge légal, ou encore parce qu'ils souhaitent profiter de la retraite le plus longtemps possible. Les nouveaux retraités ont le sentiment d'avoir été bien informés sur leurs droits, mais manquent de connaissances précises sur certains dispositifs comme le cumul emploi retraite ou la retraite progressive.

Faciliter la retraite progressive

La retraite progressive autorise un assuré à liquider (provisoirement) sa pension, tout en continuant son activité professionnelle de manière réduite. Elle ne constitue pas un droit, sauf pour les salariés déjà à temps partiel, puisqu'il faut l'accord de l'employeur. Cette activité partielle donne lieu au versement de cotisations vieillesse, qui permettent d'accroître les droits à pension en vue de la liquidation définitive de sa pension, lors du départ complet en retraite.

Le nombre de retraites progressives est demeuré très limité depuis sa création en 1988. La réforme des retraites de 2014 a modifié à partir de janvier 2015 les règles d'application de cette mesure. Elle est désormais accessible non plus à partir de l'âge d'ouverture des droits à la retraite mais deux ans auparavant, donc à partir de 60 ans, du moment que l'on compte une durée d'assurance de 150 trimestres au minimum (ou 37.5 années). Il en a résulté une forte hausse de son utilisation, 8 895 retraites progressives ayant été attribuées en 2016 contre 1 502 en 2014, ce qui représente presque six fois plus. Pourtant le nombre de retraités en retraite progressive reste marginal : 11 561 individus au 31 décembre 2016, soit 0.08 % du total des retraités. À noter que les femmes sont majoritaires (68 %) dans ce dispositif².

Mieux cumuler emploi et retraite

Le cumul emploi-retraite permet, sous conditions, de travailler en cumulant revenus professionnels et pensions de retraite (de base et complémentaire). Le cumul des revenus est soit intégral, soit partiel. Depuis 2009, il est intégral seulement pour les retraités remplissant les conditions d'une retraite à taux plein et ayant liquidé l'ensemble de leurs droits à pension. Sinon le cumul des revenus est plafonné. Depuis décembre 2014, les allocataires de l'ASPA peuvent cumuler partiellement leur allocation mensuelle avec des revenus d'activité, à travers un abattement forfaitaire sur ces derniers (abattement d'une valeur de 0.9 SMIC trimestriel pour une personne seule). Les revenus d'activité étaient auparavant pris en compte pour leur intégralité pour le calcul de l'ASPA, de sorte que ses bénéficiaires n'avaient aucun intérêt financier à exercer une activité professionnelle.

2. <http://www.wk-rh.fr/actualites/upload/cnav-chiffres-regime-general-au-31decembre2016-avril2017.pdf> consulté le 19 février 2018.

En 2016, 8 % des retraités ou préretraités de 55-64 ans cumulait un emploi contre 4.8 % des 65-69 ans (Dares, 2017a). Parmi les 55 ans ou plus en emploi, le travail à temps partiel, les emplois non-salariés et les contrats temporaires sont plus fréquents pour les retraités ou préretraités que pour les non-retraités. Les hommes, les cadres et les diplômés du supérieur y sont surreprésentés (Drees, 2017b).

Depuis la réforme des retraites de 2014, et à partir de janvier 2015, l'acquisition de nouveaux droits à retraite n'est plus possible pour le retraité qui travaille. Pourtant, ce dernier est tenu de payer une cotisation pour la pension ce qui correspond à un « impôt » sur la poursuite du travail (OCDE, 2017). Ce changement justifié dans un but d'équité entre les différents régimes a pour effet de rendre le cumul emploi-retraite moins attractif pour certaines catégories d'assurés, par exemple des pensionnés du régime général reprenant une activité comme indépendant, qui pouvaient avant la loi de 2014 liquider leur pension au régime général tout en continuant à acquérir des droits dans le cadre de leur activité d'indépendant, ou encore des infirmières en hôpital public avançant leur départ à la retraite dans le régime de la fonction publique afin de reprendre une activité libérale. Pour restaurer la neutralité au niveau individuel, il serait souhaitable pour Cahuc et al. (2016) de rétablir la possibilité de continuer à accumuler des droits en cas de cumul emploi-retraite.

Valoriser les carrières plus longues

La réforme des retraites de 2003 a mis en place pour le régime général le principe d'un allongement de la durée d'assurance requise pour le taux plein en fonction des gains d'espérance de vie jusqu'en 2020. Pour chaque génération, les gains sont partagés entre la durée de cotisation, à hauteur de deux tiers, et la durée de la retraite, à hauteur du tiers restant. Ainsi, une pension de retraite à taux plein peut être obtenue en justifiant d'une durée de cotisation minimale de 41.5 années en 2017 pour les personnes nées en 1955. La réforme de 2014 a prévu d'augmenter la durée d'assurance au-delà de 2020 jusqu'à un maximum de 43 ans (172 trimestres) pour la génération née en 1973. Il s'agit d'un pas important sur la voie de la viabilité à long terme du système de retraite.

La surcote instaurée par la réforme 2003 majore la pension en fonction du nombre de trimestres cotisés à tous les régimes après l'âge légal d'ouverture des droits *et* au-delà de la durée d'assurance requise pour le taux plein³. Depuis 2009, le taux de la surcote est de 5 % par année supplémentaire et les conditions applicables dans les régimes de la fonction publique ont été alignées sur celles du secteur privé. Son champ d'application a également été élargi aux assurés ayant eu une carrière complète mais des salaires faibles et qui bénéficient à ce titre du minimum contributif.

Prolonger l'activité sera encouragé dès l'entrée en vigueur du nouveau dispositif de minoration/majoration temporaire des retraites complémentaires. Cet accord comprend des incitations financières à prolonger l'activité au-delà du taux plein dans le régime général. À partir de 2019 pour les salariés du secteur privé, l'âge de retraite pour l'obtention d'une pension complète sans pénalité va augmenter d'un an. Il concerne les assurés nés à compter du 1^{er} janvier 1957, et qui demanderont leur retraite complémentaire à partir du 1^{er} janvier 2019. S'ils font liquider celle-ci dès la date à laquelle ils peuvent bénéficier du taux plein côté régime de base, ils subiront une minoration de 10 % pendant trois ans du montant de leur retraite complémentaire⁴. Pour éviter ce malus, les salariés concernés devront décaler leur demande de retraite complémentaire d'un an au-delà de leur âge légal d'obtention du taux plein. Par contre si ces assurés demandent leur retraite complémentaire deux ans ou plus après la date à laquelle ils peuvent bénéficier du

3. La décote, par contre, concerne les retraités ayant entre 62 ans et l'âge d'annulation de la décote (67 ans), mais n'ayant pas validé le nombre nécessaire de trimestres d'assurance au moment du départ à la retraite et ne liquidant pas leurs droits au titre de l'incapacité au travail. La décote représente 5 % par année manquante.

4. Sauf en cas d'exonérations. Ainsi, les assurés qui ont obtenu leur retraite de base au titre de l'incapacité, du handicap, de l'amiante ou d'aidant familial ne seront pas concernés ni lorsque le retraité aura 67 ans et plus.

taux plein pour leur retraite de base, ils auront droit à une majoration de leur retraite complémentaire pendant un an de : 10 % si la liquidation de la retraite complémentaire est décalée de deux années ; 20 % si elle est décalée de trois années ; et 30 % si elle est décalée de quatre années.

1.2. Restreindre l'accès aux dispositifs de préretraite

Restreindre l'accès aux dispositifs de préretraite financés par les fonds publics

Fin 2016, 4 % des 55-64 ans bénéficiaient de cessations anticipées d'activité contre près de 10 % en 2006 (Dares, 2016a). Ce sont les retraites anticipées pour carrière longue introduites en 2003 qui constituent le principal dispositif de cessation anticipée d'activité (93% du total fin 2016). Une des raisons en est l'élargissement des conditions de départ à la retraite anticipée pour carrière longue à 60 ans à la mi-2012⁵. Les autres entrées en préretraites publiques sont aujourd'hui marginales. La seule qui perdure est la cessation anticipée d'activité pour les travailleurs de l'amiante (CAATA), dont le nombre de nouveaux bénéficiaires est désormais très faible. Ces assurés bénéficient de cette allocation jusqu'à obtention du taux plein pour leur pension de vieillesse.

Introduire des dispositifs spécifiques face au travail pénible

Les pensions d'invalidité sont versées aux personnes victimes d'un risque «non professionnel», subissant une réduction de la capacité de travail d'au moins deux tiers et justifiant d'une durée minimale d'immatriculation et de travail. La pension d'invalidité est versée, en principe, jusqu'à l'âge légal minimum de départ à la retraite, puis remplacée par une pension de vieillesse servie au titre de l'incapacité et liquidée au taux plein, sans condition de durée d'assurance depuis la réforme de 2013. Les assurés qui conservent une activité professionnelle peuvent s'opposer à cette substitution.

C'est pour renforcer une prise en compte précoce de la pénibilité au travail, plutôt qu'uniquement la compenser en fin de carrière par une possibilité de partir plus tôt à la retraite, que la réforme des retraites de 2013 a créé le compte personnel de prévention de la pénibilité (voir Section 3.3).

1.3. Éviter que les prestations sociales soient utilisées comme alternatives à la préretraite

Le relèvement de l'âge d'ouverture des droits à la retraite de un, deux ou trois ans aurait un effet positif sur le nombre de seniors qui resteraient en emploi (COR, 2016a). Dans le même temps, ce relèvement induirait des effets négatifs sur les autres dispositifs existants que sont les dépenses d'invalidité, de chômage ou de minima sociaux. En définitive, une hausse de l'âge de la retraite stimulerait davantage l'activité économique à long terme mais serait plus préjudiciable en termes de chômage et d'inactivité à court-moyen terme. Plus le relèvement est rapide, plus le risque d'une hausse temporaire et forte de l'inactivité s'accroît.

Allocations de chômage

Le nombre de seniors au chômage indemnisé de longue durée a beaucoup augmenté ces dernières années, particulièrement depuis la crise. Depuis plusieurs décennies, les chômeurs de 50 ans et plus ont bénéficié d'une dispense de recherche d'emploi⁶ et d'une plus longue période d'indemnisation (trois ans contre deux

5. Décret du 2 juillet 2012 qui ouvre droit à la retraite anticipée à soixante ans pour les assurés justifiant de la durée d'assurance cotisée requise pour leur génération et ayant commencé à travailler avant vingt ans. Ce décret réduit de deux ans la condition de durée d'assurance précédemment exigée en supprimant la majoration de huit trimestres précédemment en vigueur. De plus, la condition de début d'activité a été étendue aux assurés ayant commencé avant 20 ans, contre 18 ans auparavant.

6. Cette dernière n'existe plus depuis 2012 (voir Section 3.2).

ans pour les moins de 50 ans). Une extension des droits est également établie jusqu'à l'âge du taux plein. Selon l'OCDE (2014), la durée du chômage indemnisé peut dès lors atteindre sept années. En 2010 avant le report de l'âge minimum à la retraite, le pic des ouvertures de droit à l'indemnisation du chômage se situait à l'âge de 57 ans – soit l'âge à partir duquel, après trois années d'indemnisation, une personne pouvait liquider sa retraite. Le report de cet âge de 60 à 62 ans s'est accompagné d'un décalage de ce pic vers 59 ans. De plus, l'extension des droits jusqu'à l'âge du taux plein a entraîné le maintien de l'indemnisation des chômeurs de 64 ans jusqu'à 67 ans. Malgré la fin du dispositif de dispense de recherche d'emploi des chômeurs âgés en 2012 (voir Section 3.2), il existe dès lors un dispositif implicite de préretraite qui gonfle le nombre de chômeurs indemnisés avant l'âge légal de la retraite et l'accès au taux plein⁷.

De nouvelles règles de l'indemnisation du chômage sont entrées en vigueur le 1^{er} novembre 2017. Seuls les plus de 55 ans gardent un droit à l'indemnisation de trois ans. Les nouveaux chômeurs âgés de 50 à 52 ans n'ont droit qu'à deux ans d'indemnités. Ceux qui perdent leur emploi entre 53 et 54 ans sont couverts trente mois. Ils peuvent toutefois gagner six mois de plus à condition d'entamer une formation durant la période de leur indemnisation.

Aide sociale et allocations d'invalidité

Les personnes en inactivité en fin de carrière peuvent bénéficier, pour certaines, de dispositifs spécifiques qui leur permettent de disposer d'un revenu (revenu de solidarité active ou RSA, allocation aux adultes handicapés ou AAH, allocation de solidarité spécifique ou ASS, allocation supplémentaire d'invalidité, pensions d'invalidité, etc.). Pour les salariés âgés de 50 ans et plus, la durée maximale de 24 mois peut être portée, par décisions de prolongation successives d'un an au plus, à 60 mois.

Le recul de l'âge minimum légal de départ à la retraite a impliqué une hausse du nombre de bénéficiaires de minima sociaux aux âges concernés (COR, 2016a). Ainsi, le nombre d'allocataires du RSA, de l'AAH et de l'ASS a augmenté de près de 80 000 individus entre 2010 et 2016, soit environ 5 % d'une classe d'âge à 60-61 ans. Les raisons en sont principalement les suivantes : la persistance dans les minima sociaux très forte, particulièrement à ces âges, et l'arrivée dans les minima sociaux de personnes qui, sans la réforme, auraient par exemple pu transiter directement de l'assurance chômage à l'assurance vieillesse.

2. Encourager les employeurs à garder et à embaucher les travailleurs âgés

2.1. S'attaquer aux discriminations dans l'emploi fondées sur l'âge

Lancer des campagnes publiques de sensibilisation

Le rapport annuel 2015 du Défenseur des Droits pointe que 54.3 % des dossiers de réclamation saisis dans le domaine de la lutte contre les discriminations concernent l'emploi (Le Défenseur des droits, 2016). L'âge (4.3 %) est mentionné moins fréquemment que l'origine (9.6 %) ou l'état de santé (9.6 %).

En particulier, la discrimination à l'accès à l'emploi reste toujours une réalité en France. Les intermédiaires de l'emploi sont régulièrement réunis par le Défenseur des droits pour favoriser les échanges et encourager leur mobilisation, par le biais de la Charte «Ensemble pour l'égalité dans les recrutements», et la diffusion d'affiches et d'un dépliant informant les candidats à l'emploi de leurs droits face aux discriminations à l'embauche⁸. Un guide destiné aux professionnels a été élaboré, avec leur appui, pour préciser les risques

7. Cahuc et al. (2016) parlent de la préretraite «Unédic», ce dernier étant le gestionnaire de l'assurance chômage.

8. <https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/institution/competences/lutte-contre-discriminations> consulté le 19 février 2018

juridiques et les bonnes pratiques à mettre en place pour «Recruter avec des outils numériques sans discriminer». Une campagne a été menée en avril 2016 par le ministère du Travail pour lutter contre les stéréotypes et les discriminations à l'embauche⁹:

Il serait utile de promouvoir davantage les méthodes qui permettent de lever certains freins à l'embauche de salariés âgés, comme des problèmes d'image des seniors, parfois considérés, à tort, comme moins aptes à s'adapter à un poste de travail. Plutôt que le CV anonyme, une bonne pratique pour les seniors peu diplômés est la méthode de recrutement par simulation (MRS) développée par le Service public de l'emploi (SPE ou Pôle emploi). Les candidats sont sélectionnés sur des tests d'aptitude sans prêter attention à leur âge ou aux postes occupés précédemment. Créées en 2005 dans le cadre du Plan de cohésion sociale, les plateformes de vocation ont pour objectif de favoriser l'insertion dans les métiers en tension ou porteurs d'actifs peu qualifiés par la mise en œuvre de la MRS. Un rapport d'évaluation montre que la présélection via la MRS repose sur un processus et des critères qui s'avèrent à la fois performants pour l'entreprise et favorables aux candidats les moins bien positionnés *a priori*. La MRS bénéficie à des candidats jeunes, mais aussi plus âgés. Les candidats sont pour certains expérimentés et qualifiés, notamment sur le métier visé, d'autres pas.

2.2. Adopter une approche équilibrée de la protection de l'emploi par âge

Viser des mesures neutres du point de vue de l'âge

Il n'existe pas de mesure de protection de l'emploi spécifique liée à l'âge en France. La contribution Delalande, qui était due par l'employeur depuis 1987 en cas de rupture du contrat de travail d'un salarié âgé de 50 ans et plus, a été supprimée à compter de janvier 2008 en raison de son caractère désincitatif pour l'embauche de seniors.

Il existe depuis 2006 un contrat à durée déterminée (CDD) dit senior qui est réservé à certaines personnes en fin de carrière et dont la durée est spécifiquement encadrée. Ce CDD s'adresse aux personnes de plus de 57 ans inscrites depuis plus de trois mois comme demandeur d'emploi ou bénéficiant d'un contrat de sécurisation professionnelle (CSP). L'objectif est de permettre au salarié d'acquérir des droits supplémentaires pour atteindre une retraite à taux plein. Il s'agit d'un contrat initial jusque 18 mois, renouvelable une fois, pour une durée maximale de 36 mois (sauf emplois agricoles). Aucune aide spécifique n'y est associée et ce contrat est sujet à l'indemnité de fin de CDD (soit en principe 10 % de la rémunération brute totale due au salarié). Dix années après son introduction, ce CDD reste peu utilisé¹⁰. Il ne semble pas répondre à un besoin des entreprises et ne permet pas de lever les réticences des employeurs à recruter un senior.

Une mesure introduisant de la flexicurité sur le marché du travail, la rupture conventionnelle d'un contrat à durée indéterminée (CDI) d'au moins deux ans, a été mise en place en 2008. Le salarié concerné perçoit de l'employeur une indemnité de rupture conventionnelle qui ne peut être inférieure à l'indemnité légale de licenciement et a droit aux allocations chômage. Cette mesure s'est rapidement développée, le nombre de ruptures conventionnelles (demandes homologuées) atteignant 419 372 en 2017.

Un accès consensuel à cette double indemnisation est nettement plus favorable qu'une démission pour des salariés âgés dans l'attente d'une liquidation de leurs droits à la retraite, surtout lorsque la perspective de reprise d'emploi est faible. Cela se confirme dans les chiffres car alors que les ruptures conventionnelles restent stables jusqu'à l'âge de 55 ans, elles augmentent nettement entre 58 et 60 ans comme le nombre

9. <http://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/litiges-individuels-et-conflits-collectifs/discrimination/article/agir-pour-la-lutte-contre-les-discriminations-a-l-embauche>. Consulté le 19 février 2018

10. Les CDD seniors ne sont pas repérables dans l'enquête emploi.

d'allocataires de l'allocation chômage. Par ailleurs, pour les salariés seniors, la rupture conventionnelle s'est substituée à des licenciements, en particulier pour motif personnel, et non à des dispositifs de préretraite. En effet, la répartition des séparations pour licenciement ou rupture conventionnelle par âge n'a pas significativement changé avec la mise en place de la rupture conventionnelle (Dares, 2015).

Selon une nouvelle étude de la Dares (2018) portant sur les 360 000 demandes de rupture conventionnelle homologuées par l'administration en 2015¹¹, les cadres sont les seuls à percevoir, de façon généralisée, des indemnités de rupture conventionnelle significativement supérieures aux indemnités légales. Ce résultat peut s'expliquer par leur connaissance plus approfondie du dispositif. Il pourrait être également lié au fait que, chez les ouvriers comme chez les employés, la rupture conventionnelle se substituerait plus souvent à une démission qu'à un licenciement. De la même façon, l'analyse montre une faible influence de l'âge dans la capacité à négocier son indemnité de rupture à ancienneté donnée. L'effet de l'âge est notamment négligeable chez les ouvriers, les employés et les techniciens, contremaîtres et agents de maîtrise, puisque l'indemnité médiane reçue est comparable entre chaque classe d'âge. En revanche, chez les cadres, le pouvoir de négociation augmente avec l'âge à ancienneté identique, même si cet écart reste très faible comparé aux écarts observés entre les différentes catégories socioprofessionnelles. Il faut souligner que les cadres en rupture conventionnelle peuvent dès lors bénéficier de deux avantages : des indemnités de rupture conventionnelle très confortables et des allocations de chômage élevées, notamment en comparaison internationale (OCDE, 2014)¹².

L'entrée en vigueur en juillet 2014 de l'allongement du délai de carence de 75 jours à 180 jours de la période pendant laquelle une personne inscrite au SPE suite à une rupture conventionnelle ne reçoit pas d'indemnité chômage, ne semble pas avoir dissuadé les salariés, notamment les cadres, de négocier une rupture conventionnelle.

Une procédure dite de «rupture conventionnelle collective» (RCC) instaurée par les ordonnances sur le travail de 2017 sont mises en œuvre depuis janvier 2018. Il s'agit d'élaborer des plans de départ volontaire par accord collectif avec les syndicats et d'en obtenir la validation par l'administration pour sécuriser les ruptures qui découleraient de leur mise en œuvre. L'administration est, toutefois, tenue de ne pas valider une rupture conventionnelle collective comprenant principalement des seniors, ce qui serait un cas de discrimination selon l'âge.

2.3. Décourager la mise à la retraite d'office par les employeurs

Légalement pour tout le monde ou par secteur/métier, secteur public/privé, région

Depuis 2010, toute mise à la retraite d'office avant l'âge de 70 ans est interdite dans le secteur privé et constitue un licenciement abusif. Lorsque les conditions d'âge de départ à la retraite à taux plein sont réunies, autrement dit lorsque le salarié a atteint l'âge légal du taux plein, soit entre 65 et 67 ans selon sa date de naissance, l'employeur peut interroger par écrit le salarié sur son intention de prendre sa retraite, trois mois avant que le salarié ne remplisse la condition d'âge pour le taux plein, puis chaque année avant son 69^{ème} anniversaire.

Par contre, pour les salariés du secteur public, il existe toujours la limite d'âge du taux plein (67 ans pour la génération 55 en 2017), même s'il existe quelques dérogations.

11. Ce qui représente environ 14 % de l'ensemble des fins de CDI.

12. La France possède le plafond le plus élevé de l'allocation de chômage des pays de l'OCDE pour les hauts salaires, soit près de 6 300 EUR par mois.

2.4. Inciter les partenaires sociaux à mettre en place des mécanismes plus efficaces ciblés sur les travailleurs âgés pour faciliter leur maintien dans l'emploi et leur recrutement

Pour tous les travailleurs âgés

Un accord national interprofessionnel (ANI) sur la diversité dans l'entreprise a été conclu en octobre 2006. Les deux principaux messages de l'évaluation de sa mise en œuvre entre 2006 et 2011 sont les suivants selon la Dares (2014) : 1) les accords analysés tendent à se rapprocher de thèmes mieux encadrés par la législation : égalité professionnelle entre hommes et femmes, emploi des seniors et des travailleurs handicapés ; 2) Les accords sont tous construits sur une approche isolée des composants sans que la question des effets cumulés de ceux-ci (renvoyant à l'identité plurielle des individus) ne soit posée. Aucun accord n'aborde par exemple la question des femmes seniors.

Le Label Diversité a été créé par l'État en 2008 avec les partenaires sociaux et des experts¹³. Il vise à reconnaître l'engagement effectif, volontaire et durable d'un organisme pour prévenir les discriminations et promouvoir la diversité dans le cadre de la gestion de ses ressources humaines (recrutement, intégration, gestion des carrières...). Accessible aux entreprises, associations, ministères, établissements publics et collectivités territoriales, le Label Diversité s'intéresse à la diversité sous toutes ses expressions, au travers des 24 critères de discrimination définis par la loi, dont l'âge. En mai 2017, 354 organismes étaient titulaires du Label Diversité. Le dossier de l'organisme est soumis à une procédure d'audit et d'évaluation fondée sur un cahier des charges, mis en œuvre par AFNOR Certification, et adapté aux différents types d'employeurs.

La gestion active des âges (jeunes et seniors) qui était souvent déconnectée des autres sujets de dialogue social (salaires, temps de travail, conditions de travail, formation) a été renforcée en impliquant sur ce sujet des représentants des salariés autant que des employeurs. Il y a maintenant un suivi annuel des accords ou des plans par les instances représentatives des personnels sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) couvrant d'autres aspects. Ainsi la négociation sur la mobilité interne à l'entreprise prévue par la loi de juin 2013 de sécurisation de l'emploi peut être abordée en même temps que celle sur la GPEC. Afin de renforcer l'engagement des entreprises de 50 à 299 salariés dans une gestion active des âges, la loi relative à la formation professionnelle de mars 2014 a introduit l'obligation pour ces entreprises d'être couvertes par un accord ou un plan d'action, ou à défaut par un accord de branche étendu. Le regroupement des négociations obligatoires de la loi sur le dialogue social et l'emploi d'août 2015 (loi Rebsamen) devrait rendre plus cohérente, plus lisible la négociation sur l'emploi dans l'entreprise et couvrir toutes les dimensions de la GPEC. Pourtant l'analyse des thèmes de négociation en 2016 parmi les accords, signés par des délégués syndicaux ou salariés mandatés, montre qu'il n'y a pas eu d'évolution du nombre de thèmes «emploi» (qui comprend la GPEC) entre 2015 et 2016 (Dgt, 2017)¹⁴.

Pour revoir l'utilisation des salaires par ancienneté

Il n'existe pas de loi en France sur la politique salariale. La fixation des salaires dans le secteur privé relève majoritairement des partenaires sociaux et s'inscrit dans les conventions collectives. Les leviers d'action dont dispose le gouvernement en cette matière restent limités et peuvent s'appuyer sur le salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) et les incitations à la négociation entre partenaires sociaux. Par ailleurs, la négociation des salaires du secteur public est très centralisée et repose principalement sur des grilles statutaires. Les pouvoirs publics pourraient encourager les partenaires sociaux dans le secteur privé

13. <http://travail-emploi.gouv.fr/emploi/developpement-de-l-emploi/label-diversite>

14. Voir la ligne Emploi du tableau 2, p.596.

et le secteur public à privilégier les pratiques salariales favorisant les compétences acquises ce qui est un facteur d'expérience et de maintien de la productivité des salariés âgés.

Au niveau des branches professionnelles ou dans les entreprises, les négociations visant à un moindre recours aux mécanismes de progression automatique du salaire selon l'âge ou l'ancienneté sont fréquentes. Même si elles n'aboutissent pas systématiquement, on constate une forte volonté, notamment du côté patronal, de réduire la part des primes liées à l'ancienneté des salariés. Dans certains cas, la prime d'ancienneté est supprimée au profit d'une majoration salariale en cas d'obtention par le salarié d'une certification de qualification professionnelle.

Il faudrait par contre reconsidérer le caractère automatique des primes d'ancienneté ou de la prise en compte de l'ancienneté et de l'âge dans les grilles salariales. La pratique salariale des entreprises est en grande partie basée sur les critères d'âge et d'ancienneté et il existe des primes d'ancienneté. Selon l'enquête sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires en 2006 et en 2014 auprès des entreprises du secteur privé de plus de dix salariés, les primes d'ancienneté se maintiennent à 2.0 % de la masse salariale brute en 2006 et en 2014 alors que les primes de performance individuelle sont relativement en augmentation en 2014 (3.9 %) par rapport à 2006 (3.3 %) (Dares, 2009 ; 2016b). Toutes choses égales par ailleurs, la probabilité de percevoir une prime d'ancienneté est cinq fois plus forte pour un salarié de 40 ans ou plus que pour un jeune de moins de 25 ans. Les primes d'ancienneté sont accordées principalement aux ouvriers dans l'industrie alors que les cadres touchent surtout des primes de performance.

2.5. Encourager les bonnes pratiques dans les conventions collectives de travail et/ou des employeurs/secteurs individuels pour gérer la diversité dans les âges des travailleurs

Pour tous les travailleurs âgés

Les autorités françaises ont été actives au cours de la dernière décennie pour promouvoir l'emploi des seniors auprès des employeurs. Différents plans d'action ont été menés. Ainsi le Plan national d'action concerté pour l'emploi des seniors entre 2006 et 2010 a préconisé plusieurs mesures visant à sécuriser les parcours professionnels et favoriser l'accès à la formation pour les seniors comme l'institution d'un entretien professionnel de deuxième partie de carrière tous les cinq ans pour chaque salarié à partir de 45 ans. La mise en œuvre des mesures est restée parcellaire (Dares, 2010).

Le bilan mitigé du Plan national d'action de 2006, mais aussi la nécessité d'impliquer davantage les employeurs, conduiront l'État à revoir radicalement l'approche du maintien en emploi et la gestion des carrières des seniors. Il introduira en 2008 une obligation pour les entreprises de 50 salariés et plus de définir courant 2009 un plan d'action ou un accord de branche ou d'entreprise sous peine de sanction financière d'un montant de 1 % de leur masse salariale à compter de début 2010. L'accord ou le plan d'action doit comporter un objectif chiffré de maintien dans l'emploi des salariés de 55 ans ou plus ou de recrutement des salariés âgés de 50 ans ou plus, ainsi que des dispositions favorables portant sur trois domaines d'action au moins choisis parmi une liste de six domaines : le recrutement des salariés âgés dans l'entreprise ; l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles ; l'amélioration des conditions de travail et la prévention des situations de pénibilité ; la transmission des savoirs et des compétences et le développement du tutorat ; le développement des compétences et des qualifications et l'accès à la formation ; et l'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite. La mobilisation des entreprises a été très forte (Dares, 2011). Les deux domaines d'action les plus fréquemment choisis ont été : l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles et le développement des compétences et des qualifications et l'accès à la formation. Le domaine du recrutement des salariés âgés a, par contre, été peu mobilisé.

Partager les savoir-faire et expériences entre les différents groupes d'âge

Le contrat de génération créé par la loi de mars 2013 fait suite à l'ANI signé par tous les partenaires sociaux en octobre 2012. La loi a instauré une aide financière de 4 000 euros par an (pendant trois ans) à destination des entreprises de moins de 300 salariés pour l'embauche d'un jeune de moins de 26 ans en contrat à durée indéterminée (CDI) à temps complet (ou au minimum à 80 %) à la condition de garder un salarié âgé de 57 ans ou plus. Un tutorat entre le nouvel arrivant et le senior doit également être mis en place. Le contrat de génération impose, en outre, aux entreprises de taille intermédiaire (entre 50 et 300 salariés) de signer des accords collectifs sur l'emploi des seniors et des jeunes ou à défaut un plan d'action, sous peine de sanction financière.

Différentes dispositions ont été modifiées en 2014 afin d'améliorer l'accès au dispositif et d'encourager les entreprises à y recourir, tant sur le volet conventionnel (c'est-à-dire à travers un assouplissement dans les modalités à la négociation d'un accord de valorisation des salariés âgés des entreprises de 50 salariés et plus) que sur le volet aide qui s'adresse aux entreprises de moins de 300 salariés. En particulier, le montant de l'aide a été doublé (de 4000 EUR à 8 000 EUR) en cas de double recrutement d'un jeune et d'un senior et les entreprises de 50 à 299 salariés bénéficient d'un accès direct à l'aide sans la condition préalable de conclure un accord ou un plan d'action.

Un objectif de 75 000 contrats de génération par an, soit 500 000 en cinq ans, avait été fixé mais le bilan est resté mitigé (Dares, 2016c). Ainsi seulement 59 000 demandes d'aides en contrat de génération ont été déposées entre 2013 et 2015 et 49 000 ont été validées pour donner lieu à la signature effective d'un contrat de génération. Le commerce, l'industrie et la construction sont les principaux secteurs utilisateurs du dispositif. Le profil type du binôme en contrat de génération associe un jeune homme ouvrier, déjà présent dans l'entreprise avant son embauche en CDI, et un homme senior titulaire d'un emploi plus qualifié. L'aide financière peut dès lors constituer une aubaine pour les entreprises en mesure de présenter dans leur dossier de demande un profil senior qualifié en regard de celui du jeune qu'elles auraient embauché de toute façon.

La réforme du Code du travail a supprimé le contrat de génération en date du 24 septembre 2017. Néanmoins, les aides financières qui ont été demandées avant cette date seront intégralement versées aux employeurs. Par ailleurs, les employeurs d'au moins 300 salariés devaient, sous peine de sanction financière, être couverts par un accord collectif portant sur un dispositif intergénérationnel ou à défaut, adopter un plan d'action. Cette obligation a désormais disparu.

3. Renforcer l'employabilité des travailleurs tout au long de leurs vies actives

3.1. Renforcer la participation des travailleurs à la formation du milieu à la fin de leurs carrières

Promouvoir l'apprentissage tout au long de la vie et le développement du système de formation professionnelle pour les adultes

Les défaillances de la formation professionnelle en France jouent un grand rôle dans la moindre employabilité des seniors (Fournier, 2010). Un problème majeur semble être l'inadéquation de l'offre de formation professionnelle aux besoins des salariés en fin de carrière et des entreprises. Il faut rendre plus attrayante la formation professionnelle aux yeux des seniors et convaincre les entreprises de former les plus âgés, surtout les moins qualifiés parmi eux. L'âge, en effet, ne fait qu'accentuer un rapport à la formation professionnelle essentiellement liée au niveau de qualification. Le défi est de taille. L'impact de l'usage de la formation professionnelle est reconnu comme très faible pour les moins qualifiés en termes de montée en qualification durant la vie professionnelle.

La loi de mars 2014 sur la réforme de la formation professionnelle a introduit le compte personnel de formation (CPF), le conseil en évolution professionnelle (à compter du 1^{er} janvier 2015) ainsi que l'entretien professionnel qui doit avoir lieu tous les deux ans au moins. Cette loi qui a transposé l'ANI de décembre 2013 a pour but de permettre un accès plus grand à la formation aux publics les moins qualifiés et salariés des petites entreprises. Le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) a pour mission de contribuer au financement du CPF pour les demandeurs d'emploi et d'aider au financement du plan de formation des entreprises de moins de dix salariés.

Le CPF, alimenté en heures, est utilisable par tout salarié, tout au long de sa vie active, pour suivre une formation qualifiante. Le CPF a remplacé le droit individuel à la formation (DIF) et fait partie du compte personnel d'activité (CPA) (voir Section 3.3). Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, si le salarié n'a pas bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels prévus et d'au moins deux des trois actions prévues (action de formation, certification ou validation des acquis de l'expérience (VAE) ou progression), son CPF est crédité à hauteur de 100 heures s'il travaille à temps plein ou de 130 heures s'il travaille à temps partiel.

Le CPF fait partie avec le Compte professionnel de prévention (C2P) (voir Section 3.3) et le compte d'engagement citoyen (CEC) du compte personnel d'activité (CPA)¹⁵. Le CPA vise à sécuriser les parcours professionnels qui évoluent de plus en plus vite. Depuis janvier 2017, chaque actif salarié peut créer son CPA sur internet ou application mobile. Les travailleurs indépendants auront accès au CPA à partir du 1^{er} janvier 2018.

Il est très important d'inscrire les besoins des seniors, en particulier des seniors peu qualifiés, dans la réforme actuelle de la formation professionnelle.

Établir des mécanismes de reconnaissance et de validation des compétences

La VAE est un dispositif qui est resté très complexe depuis sa création en 2002 et qui stagne en France. Selon la Dares (2016c), les seniors de 50 ans et plus représentent 19.2% des candidats présentés à la VAE en 2014. Les candidats âgés de 50 ans ou plus échouent toujours un peu plus souvent que les autres classes d'âge à l'obtention du titre, malgré une amélioration sensible en 2014 par rapport à 2013 (21.8 % n'obtiennent rien en 2014, contre 27.6 % en 2013). Ce résultat sur les seniors continue à s'observer après prise en compte des principales caractéristiques (sexe, situation par rapport à l'emploi et titre présenté).

Un rapport en 2016 préconise un ciblage de la VAE en priorité vers des publics sans emploi ou en risque de perte d'emploi, sur des secteurs d'activité porteurs ou des territoires particuliers (en lien avec les politiques de la ville, par exemple) afin de faire de la VAE un outil au service de la politique de l'emploi (IGAS et IGAENR, 2016). Un problème majeur pour les seniors est que le parcours de 16 mois et neuf étapes environ est trop long pour être entamé en fin de vie active.

L'action de VAE collective menée depuis 2016 par Pôle emploi représente une piste intéressante. Dans le cadre du Plan gouvernemental «500 000 formations supplémentaires» initié en janvier 2016, Pôle emploi propose 10 000 places d'accompagnement à la VAE pour les demandeurs d'emploi. Un référent épaula ainsi les candidats tout au long de leur parcours. Le dispositif se double d'une étude des besoins du marché de l'emploi sur chaque territoire. Ainsi, il vise à délivrer un titre ou une certification dans des secteurs d'activité où il y a pénurie de recrutement et besoin de compétences. Les premiers visés par cette opération sont les personnes faiblement qualifiées, l'objectif étant de favoriser leur retour à un emploi durable.

15. <http://travail-emploi.gouv.fr/grands-dossiers/cpa/article/le-cpa-en-bref> .

Depuis octobre 2017, il suffit désormais d'un an d'expérience dans un poste (au lieu de trois ans auparavant) pour prétendre à une certification (diplôme, titre ou certificat de qualification) grâce la VAE.

3.2. Développer une aide efficace au retour à l'emploi pour les demandeurs d'emploi âgés

Promouvoir la même approche d'activation pour tous les âges

Depuis 2012, les seniors ne peuvent plus bénéficier de la dispense de recherche d'emploi. Cette dernière introduite en 1984 permettait aux chômeurs âgés de percevoir leur allocation chômage en étant inscrits au SPE sans être redevables d'actes de recherche active d'emploi. L'âge pour pouvoir bénéficier de cette dispense a été progressivement relevé depuis 2009 : il est passé de 57 ans et demi à 58 ans en janvier 2009, 59 ans en janvier 2010 et 60 ans en janvier 2011. Depuis janvier 2012, le dispositif ne s'applique plus qu'aux bénéficiaires en cours et plus aucune entrée n'est possible. Il en résulte que le nombre de demandeurs d'emploi indemnisés dispensés de recherche d'emploi qui avait culminé à 420 000 début 2006 s'élève à moins de 100 en 2016¹⁶.

L'offre de services de Pôle emploi est déterminée en fonction de la distance à l'emploi des demandeurs d'emploi, diagnostiquée lors de l'entretien d'inscription et de diagnostic. Actant en 2012 la fin du suivi mensuel personnalisé, trois modalités d'accompagnement d'intensité graduée sont possibles : l'accompagnement «renforcé» ciblé sur les demandeurs d'emploi les plus éloignés du marché du travail ; l'accompagnement «guidé» pour les personnes ayant besoin d'un appui régulier dans leur recherche d'emploi ; et le «suivi» et appui à la recherche d'emploi pour les chômeurs proches du marché du travail et autonomes dans leur recherche d'emploi. La France a donc adopté la même stratégie pour tous les demandeurs d'emploi, quel que soit leur âge. C'est une démarche adaptée car les demandeurs d'emploi de plus de 55 ans sont loin de constituer un groupe homogène, même s'ils sont généralement à risque élevé de chômage de longue durée. Au 31 décembre 2016, les demandeurs d'emploi âgés de 55 ans ou plus représentent respectivement 12 %, 14 % et 15 % des demandeurs d'emploi placés dans les modalités d'accompagnement «renforcé, guidé et suivi» respectivement.

Cibler les travailleurs les plus à risque d'être sans emploi pendant une longue durée

Le taux de chômage des actifs de 55-64 ans est plus faible que celui des 25-54 ans et celui des jeunes (respectivement de 7.1 %, 8.6 % et 24.1 % en 2016). Pourtant une fois au chômage, les seniors ont un risque relativement plus élevé de chômage de longue durée (respectivement de 66.8 %, 46.3 % et 27.7 % en 2016).

L'accès aux mesures pour l'emploi appelées aussi «emplois aidés» ne dépend pas théoriquement de l'âge (hors mesures jeunes) même si quelques dispositions sont plus favorables aux seniors comme :

- i. l'évaluation en milieu de travail préalable au recrutement qui est de 120 heures pour les plus de 50 ans contre 80 heures pour les moins de 50 ans pour permettre à l'employeur d'apprécier l'aptitude du candidat sur le terrain.
- ii. les contrats aidés limités à un an qui peuvent être allongés par décisions de prolongation successives d'un an au plus jusqu'à cinq ans pour le recrutement de personnes de plus de 50 ans bénéficiaires de prestations de solidarité et d'aide sociale comme l'ASS, l'allocation adulte handicapé ou le RSA.
- iii. les contrats de professionnalisation adultes qui, outre les exonérations de cotisations sociales, ouvrent depuis 2011 le droit à une aide forfaitaire de 2 000 EUR lorsqu'ils concernent un salarié de plus de 45 ans.

16. Voir Dares (2017a) pour tous les chiffres présentés dans cette section.

- iv. plusieurs services sont réservés aux seniors tels que les ateliers d'information seniors ou les clubs de chercheurs d'emploi seniors.

L'évaluation de certains dispositifs a permis de se rendre compte de leur utilisation très limitée pour les seniors. Ainsi malgré les avantages dont peuvent bénéficier les entreprises lors de l'embauche d'un demandeur d'emploi de 45 ans ou plus en contrat de professionnalisation, seules 3 % des nouvelles recrues étaient âgées de 45 ans ou plus en 2015 (Dares, 2017b).

Le Plan seniors mis en œuvre suite à la Grande Conférence Sociale en juillet 2014 a visé à améliorer l'utilisation des outils existants en amplifiant leur utilisation auprès des seniors. En particulier, le contrat de professionnalisation «Nouvelle carrière» mis en place au cours du premier semestre 2015 permet d'alterner formation adaptée à des salariés expérimentés et pratique professionnelle sur le poste, avec une période de formation plus brève que le contrat de professionnalisation de droit commun. Le dispositif a cependant été peu utilisé car les seniors ne représentent que 0.4 % des contrats de professionnalisation en 2016.

Globalement, les seniors restent sous-représentés dans les mesures pour l'emploi : en 2016, les 55 ans et plus ne représentaient que 5.3 % de l'ensemble des emplois aidés contre 15 % dans le total de l'emploi salarié. De plus, ils se retrouvent principalement dans des emplois aidés du secteur non marchand (55 % dans un contrat unique d'insertion non marchand en 2016), les moins porteurs pour la réinsertion professionnelle.

La prévention du chômage de longue durée a été un des axes principaux de la convention tripartite entre l'État, l'Unedic et Pôle emploi pour 2015-2018 signée en décembre 2014. Son objectif est d'améliorer le service rendu aux demandeurs d'emploi, notamment les plus exposés à un risque durable d'exclusion, dont les seniors. Ainsi des contrats uniques d'insertion seniors sont mis en place au premier semestre 2015 pour permettre aux seniors à la recherche d'un emploi de bénéficier d'opportunités de recrutement et d'accompagnement en emploi. Plus spécifiquement, pour les personnes de 60 ans et plus à qui il ne manque que quelques trimestres pour bénéficier d'une retraite à taux plein, l'objectif est de les aider à retrouver un emploi pour leur permettre de partir en retraite dans les meilleures conditions possibles. Les articulations entre les aides à l'emploi et les différentes allocations destinées spécifiquement à ces publics (ASS notamment) ont également été mobilisées. L'évaluation de la convention 2015-2018 est en cours par une mission conjointe IGAS/IGF. Malheureusement, la problématique des seniors n'apparaît pas ouvertement comme un point d'intérêt dans la lettre de mission. Par ailleurs, le terme «senior» n'apparaît pas dans l'évaluation de mi-parcours rendue publique au 1^{er} trimestre 2017 (Fuzeau et al., 2017).

Offrir aux entreprises des subventions à l'emploi/embauche

Il existe des exonérations de cotisations sociales en France qui touchent tous les travailleurs à bas salaire, y compris les seniors. Par contre, il n'existe pas de mesures d'exonérations particulières pour les seniors. Une subvention à l'embauche des seniors avait été instituée par la loi de novembre 2010 portant réforme des retraites. Il s'agissait d'une aide pour le recrutement de demandeurs d'emploi âgés de 55 ans ou plus, en CDI ou à CDD d'au moins six mois, mais les décrets d'application n'ont jamais été publiés.

Le rapport d'évaluation des exonérations générales de cotisations sociales de France stratégie (2017) relève qu'au vu des expériences étrangères, principalement de l'expérience finlandaise, réduire le coût du travail des seniors à bas salaire n'est pas efficace pour favoriser leur emploi car la demande de travail pour cette catégorie de main-d'œuvre semble très peu réagir aux variations de son coût du travail.

Offrir aux travailleurs des prestations liées à l'exercice d'un emploi

Mise en place entre 2006 et 2015, l'aide différentielle au reclassement était accordée lorsqu'un chômeur indemnisé reprenait un emploi dont la rémunération, pour un même horaire de travail, était inférieure d'au moins 15 % à celle de son emploi précédent. Cette aide était favorable aux chômeurs de 50 ans ou plus qui pouvaient en bénéficier dès leur inscription au chômage (12 mois pour les moins de 50 ans). La durée de versement ne pouvait pas dépasser la durée des droits à l'allocation de chômage restants dus à la veille de l'embauche et était en moyenne de huit mois. Sur l'année 2014, seuls 7 400 chômeurs ont bénéficié de cette allocation. Les seniors en ont été les principaux bénéficiaires (71 %) : 29 % avaient entre 50 et 54 ans, 36 % entre 55 et 59 ans et 6 % plus de 60 ans. Cette aide a malheureusement été supprimée malgré son grand potentiel pour les seniors souvent obligés d'accepter un nouvel emploi moins bien payé que l'emploi perdu.

Offrir d'autres programmes actifs du marché du travail

L'aide à la reprise ou à la création d'entreprise est ouverte à tous les chômeurs indemnisés, y compris les seniors. Cette aide permet de bénéficier d'un capital dès le début de la reprise ou de la création d'une entreprise. Son montant correspond depuis 2012 à 45 % du reliquat des droits restants du chômeur. En 2016, les seniors représentaient seulement 5.4 % des bénéficiaires de l'aide aux chômeurs créateurs d'entreprise.

3.3. Renforcer les emplois de qualité pour les travailleurs âgés

Renforcer la sécurité au travail et la santé mentale et physique

Les pouvoirs publics et l'assurance maladie ont cherché à sensibiliser les employeurs à la question de la santé au travail par différents Plans Santé au travail depuis 2005. Le second Plan Santé au travail pour la période 2010-2014 a reconnu les seniors comme public prioritaire et a fixé des objectifs plus opérationnels en termes de prévention en cohérence avec la stratégie européenne de santé au travail¹⁷.

L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) et son réseau régional sont des acteurs essentiels pour promouvoir et diffuser la qualité du travail dans les entreprises de toutes tailles. En particulier, elle a mené une expérience innovante dans le cadre du dispositif «Tempo» (Anact, 2009). Ce dispositif crée des synergies entre des entreprises réunies au sein de clusters où les différents thèmes de négociation obligatoires sont abordés (prévention de la pénibilité mais aussi emploi des seniors et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes). Il s'agit de regroupements d'une dizaine d'entreprises représentées chacune par un binôme (dirigeant/représentant des salariés). L'objectif est d'accompagner les entreprises pour réaliser un diagnostic sur ces thématiques et dégager des pistes d'action.

Réduire la fréquence du travail dangereux et pénible

Comment mieux agir face à la pénibilité au travail est une question au centre des débats économiques et sociaux de la dernière décennie.

La négociation interprofessionnelle sur la pénibilité, prévue par la réforme des retraites de 2003, s'est déroulée de 2005 à 2008 mais plusieurs points de divergence sur un éventuel dispositif de compensation ont empêché la négociation d'aboutir. Deux options se sont opposées : une prise en charge par la solidarité nationale, notamment en raison de la nature de certains emplois (caractère indispensable de certaines

17. Voir <http://travail-emploi.gouv.fr/mot/travailler-mieux-1051>

activités dont la pénibilité ne peut être totalement empêchée) ou financement par les entreprises (par exemple avec un système du type bonus/malus) pour inciter à l'amélioration des conditions de travail.

La réforme des retraites de 2010 comprend un volet pénibilité inscrit dans le Code du travail qui est entré en vigueur en janvier 2012. De nouveaux outils de prévention de la pénibilité ont été créés. Dix facteurs de risques professionnels liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail ont été retenus par la loi pour définir la pénibilité. Un dispositif de prévention de la pénibilité dans les entreprises a été instauré. Les entreprises de plus de 50 salariés dont plus de 50 % de l'effectif est exposé à un ou plusieurs facteurs de pénibilité doivent négocier ou à défaut élaborer un plan unilatéral afin de prévenir la pénibilité. Les entreprises concernées qui ne seront pas couvertes par un tel accord ou plan d'action pourront, à l'issue d'une procédure de mise en demeure de l'inspection du travail, être pénalisées financièrement. Le montant de la pénalité est fixé à 1 % maximum des rémunérations ou gains versés aux salariés exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité en fonction des efforts constatés dans les entreprises en matière de prévention de la pénibilité.

C'est pour renforcer la prise en compte de la pénibilité au travail que la réforme des retraites de 2013 a créé le compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P)¹⁸. Le C3P, financé par des cotisations à la charge des employeurs, permet aux salariés des régimes général et agricole d'acquérir quatre points par année d'exposition à l'un des dix facteurs de pénibilité physique retenus classés en trois catégories : les contraintes physiques marquées, les environnements physiques agressifs et certains rythmes de travail (huit points en cas d'expositions multiples) (COR, 2016b). Ces points peuvent être utilisés pour des formations pour évoluer vers des postes moins exposés, des réductions du temps de travail (sans perte en salaire) ou la retraite. Comme le nombre de points attribués au cours de la carrière est plafonné à 100 (dont 80 utilisables pour la retraite), il sera possible à terme d'obtenir jusqu'à deux ans de départ anticipé via le C3P. Des règles spécifiques s'appliquent aux générations proches de la retraite. Ainsi les salariés nés avant le 1^{er} juillet 1956 ont vu le nombre de points inscrits sur le C3P multiplié par deux.

Un peu plus de 500 000 salariés affiliés à la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV), soit 2.2 % des cotisants de la CNAV, ont été déclarés exposés à un facteur de pénibilité en 2015. Durant cette première année d'application du dispositif, seulement quatre des dix facteurs de pénibilité retenus ont été pris en compte : travail de nuit ; travail répétitif ; activité en milieu hyperbare ; travail en équipes successives alternantes. Les hommes sont plus exposés que les femmes (3.2 % contre 1.1 %), et les 41-55 ans plus que les moins de 26 ans (2.9 % contre 1.1 %). Les secteurs d'activité les plus exposés sont : l'industrie manufacturière, les transports et les secteurs liés à l'environnement (production et distribution d'eau, assainissement, gestion des déchets et dépollution).

Le compte pénibilité a suscité l'inquiétude et/ou le mécontentement de nombreux employeurs, qui jugent le dispositif trop compliqué à mettre en œuvre. Les différents gouvernements ne sont pas restés insensibles à leurs remarques. Un parlementaire et un chef d'entreprise ont été chargés de proposer des mesures de simplification en juin 2015. Parallèlement, une autre mission s'est penchée sur l'élaboration des modes d'emploi par branche et la mise en place des six facteurs additionnels de pénibilité entrant en vigueur au 1^{er} juillet 2016 : manutentions manuelles de charge ; postures pénibles ; vibrations mécaniques ; agents chimiques dangereux ; températures extrêmes ; bruits. Des décrets ont fixé les seuils de prise en compte pour l'ensemble des dix facteurs.

Depuis mi-2017, le compte a changé de nom et s'appelle maintenant le compte professionnel de prévention (C2P). Les règles relatives à six des critères actuellement appliqués sont globalement maintenues : travail de nuit, répétitif, en horaires alternants ou en milieu hyperbare, ainsi que le bruit et les températures extrêmes. En revanche, les obligations de déclaration de l'employeur sont supprimées concernant les

18. <http://www.compteprofessionnelprevention.fr/sites/preventionpenibilite/home.html>

quatre autres facteurs de pénibilité à savoir : la manutention de charges lourdes, les postures pénibles, les vibrations mécaniques et les risques chimiques. Les salariés exposés à ces risques devraient néanmoins pouvoir bénéficier d'un départ anticipé à la retraite en cas de reconnaissance d'une maladie professionnelle et d'un taux d'incapacité permanente excédant 10 %, sans condition liée à la durée d'exposition. Le C2P fait partie du CPA (voir Section 3.1).

Équilibrer les responsabilités professionnelles et familiales

La réflexion sur l'allongement de la vie professionnelle doit aussi prendre compte de la situation des femmes au regard de l'emploi et du marché du travail. La retraite moyenne des femmes est inférieure de 26 % à celle des hommes parce que les carrières sont généralement moins favorables et moins complètes pour les femmes que pour les hommes. Les femmes doivent d'ailleurs partir plus tard à la retraite que les hommes pour atteindre le taux plein. Fin 2016, l'âge moyen conjoncturel de départ à la retraite s'élevait à 62 ans et 1 mois pour les femmes et 61 ans et 6 mois pour les hommes (Drees, 2018). Les politiques visant à permettre de concilier vie professionnelle et vie familiale, mais aussi le renforcement des qualifications des femmes et leur présence accrue sur le marché du travail devraient permettre de réduire les écarts à terme. C'est le sens des réformes mises en œuvre en France depuis 2010, et notamment le premier Plan interministériel en faveur de l'égalité professionnelle 2016-2020 qui a pour ambition de s'attaquer aux inégalités structurelles qui perdurent entre les femmes et les hommes en matière d'emploi¹⁹.

19. <http://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2017/04/Plan-interministeriel-en-faveur-de-l%E2%80%99egalite-professionnelle-entre-les-femmes-et-les-hommes-PIEP-revu13042017.pdf> (consulté le 19 février 2018)

Tableau 1. Tableau de bord des travailleurs en fin de carrière en France, 2006 et 2016

	France		UE28 ^a		OCDE ^a		Variation		
	2006	2016	2006	2016	2006	2016	France	UE28	OCDE
Situation démographique									
-- Ratio de dépendance des personnes âgées ^b	0.28	0.34	0.28	0.32	0.23	0.28	0.06	0.05	0.05
-- Age effectif de sortie de la population active ^c (années) Hommes	58.7	60.0	62.0	63.4	63.6	65.1	1.3	1.3	1.5
Femmes	59.3	60.3	60.5	62.0	62.3	63.6	1.0	1.5	1.3
Emploi									
-- Taux d'emploi, 50-74 (% de la population du groupe d'âge)	37.4	41.6	38.3	45.4	47.0	50.8	4.2	7.1	3.8
dont 50-54	79.1	80.4	73.1	77.9	73.8	75.7	1.3	4.8	1.9
55-64	38.1	49.9	43.3	55.3	52.7	59.2	11.8	12.1	6.5
65-69	2.4	6.3	9.1	12.1	20.3	25.5	3.9	3.0	5.2
70-74	1.1	2.7	4.4	5.5	12.0	14.6	1.6	1.1	2.6
-- Ecart hommes/femmes dans l'emploi, 55-64 ((Hommes-Femmes)/Hommes)	0.12	0.06	0.34	0.21	0.32	0.25	-0.05	-0.13	-0.07
Caractéristiques d'emploi									
-- Fréquence de l'emploi à temps partiel, 55-64 (% de l'emploi total du groupe d'âge)	20.8	23.1	22.1	22.2	20.3	21.1	2.3	0.1	0.8
dont volontaire, 55-64 (% de l'emploi à temps partiel du groupe d'âge)	76.6	62.3	85.4	78.9	87.3	85.2	-14.4	-6.5	-2.1
Nombre moyen d'heures travaillées par semaine	17.3	17.9	17.1	17.5	16.6	16.9	0.6	0.4	0.3
-- Fréquence de l'emploi temporaire, 55-64 (% des salariés du groupe d'âge)	7.3	8.4	6.9	6.7	8.9	7.9	1.1	-0.2	-1.0
-- Fréquence de l'emploi indépendant, 55-64 (% of de l'emploi total du groupe d'âge)	21.5	17.3	24.1	19.7	38.0	32.8	-4.2	-4.4	-5.2
-- Salaires des travailleurs à temps complet ^d , (ratio 55-64/25-54)	1.34	1.20	-	-	1.09	1.10	-0.14	-	0.0
Dynamique									
-- Taux de maintien ^e après 60 ans (% des salariés 1-5)	20.1	33.0	37.1	48.8	40.3	50.3	13.0	11.8	10.0
-- Taux d'embauche ^f , 55-64 (% des salariés du groupe d'âge)	4.7	4.3	6.1	5.8	9.2	9.1	-0.4	-0.3	-0.1
Sans emploi									
-- Taux de chômage, 55-64 (% de la population active du groupe d'âge)	5.0	7.1	6.1	6.4	4.3	4.6	2.1	0.3	0.3
-- Fréquence du chômage de longue durée ^g , 55-64 (% du total du chômage du groupe d'âge)	65.8	67.1	49.8	63.7	26.3	44.3	1.2	13.9	17.9
-- Travailleurs à la marge ^h , 55-64 (% de la population du groupe d'âge)	1.1	0.8	2.4	1.9	1.2	1.2	-0.3	-0.5	0.0
Employabilité									
-- Part des 55-64 avec un diplôme supérieur (% de la population du groupe d'âge)	16.0	22.1	17.2	22.9	20.0	26.2	6.1	5.7	6.1
-- Participation à la formation ⁱ , 55-74 (% des travailleurs du groupe d'âge)	3.5	15.6	-	8.5	-	-	12.1	-	-
Relativement aux travailleurs de 25-54 ans (ratio)	0.47	0.69	-	0.66	-	-	0.22	-	-

a) Moyennes pondérées, sauf pour la part des diplômés du supérieur.

b) Le ratio de la population âgée de 65 ans et plus à la population âgée de 20-64 ans.

c) Âge effectif de sortie calculé sur les périodes quinquennales de 2001-2006 et 2011-2016. Cet âge (aussi appelé âge effectif de retraite) est calculé comme la moyenne pondérée des âges de sortie de chaque cohorte d'âge quinquennal, à partir de la cohorte âgée de 40-44 ans, l'année de début de la période, en les pondérant par les différences absolues dans les taux d'activité de chaque cohorte.

d) Salaires annuels bruts moyens. L'année 2016 correspond à l'année 2014.

e) Tous les salariés de 60-64 ans avec une ancienneté de cinq années ou plus en pourcentage de tous les salariés de 55-59 ans, cinq ans auparavant.

f) Salariés avec une ancienneté de moins d'un an en pourcentage de tous les salariés.

g) Au chômage depuis plus d'un an.

h) Personnes ni au travail, ni cherchant activement un emploi mais voulant travailler et disponibles à travailler pendant la semaine de référence de l'enquête. L'année 2016 correspond à l'année 2015.

i) Participation à une formation formelle ou non-formelle durant les quatre dernières semaines.

Source : Estimations de l'OCDE à partir des bases de données de l'OCDE sur l'emploi, sur la distribution des salaires et sur l'éducation ainsi qu'à partir de la base de données d'Eurostat sur l'éducation et la formation.

Tableau 2. Mise en œuvre des politiques de vieillissement et emploi en France de 2007 à mi-2017

1. Valoriser le travail et une retraite plus tardive	
1.1. Renforcer les incitations à continuer de travailler à un âge plus tardif	
<i>Augmenter l'âge légal de retraite</i>	++
<i>Faciliter la retraite progressive</i>	+
<i>Mieux cumuler emploi et retraite</i>	?
<i>Valoriser les carrières plus longues</i>	+
1.2. Restreindre l'accès aux dispositifs de préretraite	
<i>Restreindre l'accès aux dispositifs de préretraite financés par les fonds publics</i>	+
<i>Introduire des dispositifs spécifiques face au travail pénible</i>	+
1.3. Éviter que les prestations sociales soient utilisées comme alternatives à la préretraite	
<i>Allocations de chômage</i>	+?
<i>Aide sociale et allocations d'invalidité</i>	+
2. Encourager les employeurs à garder et à embaucher les travailleurs âgés	
2.1. S'attaquer aux discriminations dans l'emploi fondées sur l'âge	
<i>Lancer des campagnes publiques de sensibilisation</i>	+
2.2. Adopter une approche équilibrée de la protection de l'emploi par âge	
<i>Viser des mesures neutres du point de vue de l'âge</i>	++
2.3. Décourager la mise à la retraite d'office par les employeurs	
<i>Légalement pour tout le monde et par secteur/métier, secteur public/privé, région</i>	+
2.4. Inciter les partenaires sociaux à mettre en place des mécanismes plus efficaces ciblés sur les travailleurs âgés pour faciliter leur maintien dans l'emploi et leur recrutement	
<i>Pour tous les travailleurs âgés</i>	+
<i>Revoir l'utilisation de salaires par ancienneté</i>	+
2.5. Encourager les bonnes pratiques dans les conventions collectives de travail et/ou des employeurs/secteurs individuels pour gérer la diversité dans les âges des travailleurs	
<i>Pour tous les travailleurs âgés</i>	++

<i>Partager les savoir-faire et expériences entre les différents groupes d'âge</i>	+
3. Promouvoir l'employabilité des travailleurs tout au long de la vie active	
3.1. Renforcer la participation des travailleurs à la formation du milieu à la fin de leurs carrières	
<i>Promouvoir l'apprentissage tout au long de la vie et le développement du système de formation professionnelle pour les adultes</i>	+
<i>Établir des mécanismes de reconnaissance et de validation des compétences</i>	+
3.2. Développer une aide efficace au retour à l'emploi pour les demandeurs d'emploi âgés	
<i>Promouvoir la même approche d'activation pour tous les âges</i>	+
<i>Cibler les travailleurs les plus à risque d'être sans emploi pendant une longue durée</i>	+
<i>Offrir aux entreprises des subventions à l'emploi/embauche</i>	+
<i>Offrir aux travailleurs des prestations liées à l'exercice d'un emploi</i>	?
<i>Offrir d'autres programmes actifs du marché du travail</i>	+
3.3. Renforcer les emplois de qualité pour les travailleurs âgés	
<i>Renforcer la sécurité au travail et la santé mentale et physique</i>	+
<i>Réduire la fréquence du travail dangereux et pénible</i>	++
<i>Équilibrer les responsabilités professionnelles et familiales</i>	+
<p>++ = Des actions décisives ont été menées. + = Des actions ont été menées mais plus pourrait être fait. +? = Des actions ont été menées mais demandent à être évaluées. ? = Des actions ont été menées avec un impact négatif. / = Pas d'action menée. ✓ = Pas d'action nécessaire. Source : Évaluation principalement basée sur OCDE (2014) et la réponse de la France à différents questionnaires de l'OCDE.</p>	

RÉFÉRENCES

- Anact - Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (2009), *Les bonnes pratiques des entreprises en matière de maintien et de retour en activité professionnelle des seniors*, Rapport d'étude, Lyon.
- Cahuc P., J.-O. Hairault et C. Prost (2016), «L'emploi des seniors : un choix à éclairer et à personnaliser», *Les notes du Conseil d'analyse économique*, n 32, https://www.cairn.info/load_pdf.php?ID_ARTICLE=NCAE_032_0001
- COR - Conseil d'orientation des retraites (2016a), «Report de l'âge de la retraite : effets macroéconomiques», Dossier du 19 octobre, <http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-3608.pdf>
- COR (2016b), «Le compte personnel de prévention de la pénibilité et l'état de santé des seniors», Dossier du 23 novembre.
- Dares - Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du Ministère du travail (2018), «Quels salariés parviennent à négocier leur indemnité de rupture conventionnelle ?», *Dares Analyse*, n° 006, <http://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2018-006.pdf>
- Dares (2017a), Tableau de bord trimestriel sur les seniors et le marché du travail, <http://dares.travail-emploi.gouv.fr/mot/emploi-des-seniors>
- Dares (2017b), «Le contrat de professionnalisation en 2015 : Des embauches en hausse, notamment dans les entreprises de moins de 200 salariés», *Dares Résultats*, n° 028.
- Dares (2016a), "Les cessations anticipées d'activité en 2014. Une hausse limitée par une progression moindre des retraites anticipées", *Dares Résultats*, n° 024, <http://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2016-024.pdf>
- Dares (2016b), «La structure des rémunérations dans le secteur privé en 2014 : Les éléments variables représentent en moyenne 19,2 % de la rémunération», *Dares Résultats*, n° 074, <http://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2016-074.pdf>
- Dares (2016c), «La validation des acquis de l'expérience en 2014 dans les ministères certificateurs : 307 000 personnes certifiées par la VAE en 12 ans», *Dares Résultats*, n° 028, juin, <http://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2016-028.pdf>
- Dares (2016c), «Les embauches en contrat de génération de 2013 à 2015. Une diminution des entrées depuis fin 2014», *Dares Résultats*, n° 082, <http://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2016-082.pdf>
- Dares (2015), «Recul des taux d'entrée et de sortie dans les mouvements de main-d'œuvre au 3e trimestre 2014», *Dares Indicateurs*, n° 011 <http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2015-011v.pdf>
- Dares (2014), «Égalité, diversité, discrimination étude de 80 accords d'entreprise sur la diversité» sur l'évaluation des effets des législations successives issues de l'ANI sur la diversité du 12 octobre 2006 visant à promouvoir la diversité dans les entreprises, http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Etude_accords_diversite.pdf

- Dares (2011), «Les accords collectifs d'entreprise et plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés : une analyse de 116 textes», *Documents d'étude*, n° 157, <http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-1512.pdf>.
- Dares (2010), «Emploi des seniors : pratiques d'entreprises et diffusion des politiques publiques», *Dares Analyses*, n° 054, <http://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2010-054.pdf>.
- Dares (2009), «La structure des rémunérations en 2006 : les primes représentent en moyenne 12,4 % de la rémunération dans le secteur concurrentiel», *Dares Premières Synthèse*, n° 31.4, <http://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2009.07-31.4.pdf>
- Dgt - Direction générale du travail du Ministère du travail (2017), *Bilans & Rapports : La négociation collective en 2016*, Paris.
- Drees - Direction de la recherche, de l'évaluation, des études et des statistiques du Ministère des solidarités et de la santé (2018), «L'âge moyen de départ à la retraite a augmenté de 1 an et 4 mois depuis 2010», *Études et Résultats*, n°1052, <http://drees.solidarites-sante.gouv.fr/etudes-et-statistiques/publications/etudes-et-resultats/article/l-age-moyen-de-depart-a-la-retraite-a-augmente-de-1-an-et-4-mois-depuis-2010>.
- Drees (2017a), «Profiter de la retraite le plus longtemps possible motive les départs encore plus que par le passé», *Études et Résultats*, n° 1042, <http://drees.solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/er1042.pdf>
- Drees (2017b), «Cumul emploi-retraite : deux personnes sur trois travaillent à temps partiel», *Études et Résultats*, n° 1021, <http://drees.solidarites-sante.gouv.fr/etudes-et-statistiques/publications/etudes-et-resultats/article/cumul-emploi-retraite-deux-personnes-sur-trois-travaillent-a-temps-partiel>.
- France stratégie (2017), *Comité de suivi des aides publiques aux entreprises et des engagements. Les exonérations générales de cotisations*, http://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/fs_rapport_cosape_2017.pdf
- Fournier, Ch. (2010), «Former les seniors, un objectif à reformuler», *Bref*, n° 278, Céreq, Marseille.
- Fuzeau, M., D. Genet, H. Gosselin et F. Schechter (2017), «Évaluation à mi-parcours de la convention tripartite Pôle emploi/État/Unédic», <https://www.unedic.org/sites/default/files/2017-04/Evaluation%20de%20la%20convention%20tripartite%20IGAS%20IGF.pdf>
- Inspection générale des affaires sociales (Igas) et de l'éducation nationale (Igaenr) (2016), *Évaluation de la politique publique de validation des acquis de l'expérience*, <http://www.education.gouv.fr/cid115493/evaluation-de-la-politique-publique-de-validation-des-acquis-de-l-experience.html>
- Le Défenseur des droits (2016), *Rapport annuel d'activité 2016*, http://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/raa2015_court2.pdf
- OCDE (2017), *Panorama des pensions 2017*, Éditions de l'OCDE, Paris ; Note sur la France, <http://www.oecd.org/fr/france/PAG2017-FRA.pdf> ;
- OCDE (2014), *Vieillesse et politiques de l'emploi : France 2014 : Mieux travailler avec l'âge*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264206847-fr>

Pôle emploi (2010), «Évaluation de la méthode de recrutement par simulation», *Les Cahiers*, n° 9, Amnyos Consultants, Paris.