



Recherche sur le vieillissement

MAI 2019
Numéro 16

Lettre d'information de l'Institut de la longévité, des vieillesse et du vieillissement

Édito

La Lettre s'intéresse aux recherches sur les fins de carrière en France à partir de différents regards. Ce qui frappe, c'est la diversité des situations mise au jour quel que soit le regard porté. Elle se traduit par des inégalités marquées face à la situation d'emploi à l'approche de la retraite, mais aussi face à l'espérance de vie, à la santé et aux ressources financières : inégalités selon le niveau de diplôme, la catégorie socioprofessionnelle, la qualification ou encore selon le sexe. Cette diversité des situations résulte des parcours et carrières variés qui se construisent au fil des âges, au gré d'histoires familiales, de risques ou d'opportunités professionnels. Mais la diversité des situations résulte aussi des efforts variables mis en œuvre pour protéger les travailleurs et la qualité des emplois et pour sécuriser les carrières. Au total, de ces parcours et carrières dépendent les chances d'être encore en emploi au moment de partir à la retraite, et de partir dans de bonnes conditions. On comprend alors qu'actionner les leviers de la retraite (âge légal, durée de cotisation ou niveau des pensions) ne peut s'envisager qu'à l'aune des inégalités des situations en fin de carrière, au risque sinon de les creuser encore davantage.

Emmanuelle Cambois

Focus

Répondre au vieillissement par la remontée de l'âge de la retraite : quelles motivations, quels points de vigilance ?

Didier Blanchet

Économiste et statisticien, Direction des études et synthèses économiques, Insee, Comité de suivi des retraites

À long terme, l'allongement de la durée de vie constitue le principal facteur explicatif du vieillissement de la population française. Ce constat a fourni un argument de poids aux politiques de remontée de l'âge de la retraite mais les hausses actuellement envisagées ne dispensent pas d'agir également sur l'effort contributif des actifs et sur le niveau de vie relatif des retraités. Et le relèvement de l'âge de la retraite soulève deux questions. La première est celle de son impact sur l'équilibre du marché du travail : elle invite surtout à éviter des relèvements trop rapides. La seconde est celle des inégalités et face à la mortalité à la santé : si les écarts de longévité justifient des écarts d'âge de la retraite entre générations, ils doivent justifier le même genre d'écarts à l'intérieur des générations.

Politiquement complexe, la question des retraites est arithmétiquement très simple. Sans modifications des règles de calcul, elles étaient appelées à représenter environ 20% du PIB à l'horizon de 2040, contre 11% au début des années 1990. **Ce problème a longtemps été attribué au non remplacement des générations mais ce diagnostic n'était pas le bon.** Dans le cas de la France, le vieillissement est

un vieillissement « par le haut » qui tient presque exclusivement à la conjonction de deux phénomènes : l'allongement tendanciel de l'espérance de vie, et l'effet d'accordéon produit par le passage par l'activité puis la retraite des générations de baby-boomers. Le baby-boom a freiné le vieillissement tant que les baby-boomers étaient en activité, il en réaccélère le rythme quand ils partent à la retraite.

Sommaire

▶ FOCUS 1/2

Répondre au vieillissement par la remontée de l'âge de la retraite : quelles motivations, quels points de vigilance ?
Didier Blanchet

▶ LABO 3

Le GREAPT, un partenariat de recherche sur les relations âge, expérience et travail,
Catherine Delgoulet,
Corinne Gaudart et Serge Volkoff

▶ INFO + 4/5

L'influence des parcours familiaux et professionnels sur l'activité en seconde partie de carrière, Jim Ogg et Sylvie Renaut
Santé et emploi aux âges de fin d'activité, Thomas Barnay

▶ QUESTIONS À 6/7

Emmanuelle Prouet et Julien Rousselon (France Stratégie)

▶ RELAIS 8

▶ AGENDA 9

Comment gérer cette contrainte ? Une fois admis que la relance de la croissance démographique n'était pas une option, les trois solutions étaient de laisser dériver la part des retraites dans le PIB jusqu'au niveau anticipé sans réformes, ou d'abaisser considérablement le niveau de vie relatif des retraités, ou enfin une remontée substantielle de l'âge de la retraite. Le problème était d'une trop grande ampleur pour espérer le résoudre en n'actionnant qu'un seul de ces trois leviers. Celui du taux d'effort des actifs a d'ores et déjà été mobilisé : **la part des retraites dans le PIB est passée de 11 à 14 %**. Le reste de l'ajustement reposerait donc, en l'état, sur les deux autres instruments : **un décrochage d'environ 20 points du pouvoir d'achat relatif des retraités** – de 100 % de celui des actifs aujourd'hui à 80 % d'ici 2040 –, **et une remontée vers 64 ans de l'âge de liquidation effectif**, sous l'effet des réformes qui se sont succédées depuis 1993 : remontée à 62 ans de l'âge d'ouverture des droits et passage à 43 ans pour la durée d'assurance requise pour l'obtention d'une retraite à taux plein.

Avoir mis la question de la longévité au centre du diagnostic sur les causes du vieillissement a aidé à légitimer l'appel à ce levier de l'âge. Si le vieillissement n'avait été dû qu'à l'inversion de la croissance démographique, y répondre par la remontée de l'âge de la retraite aurait impliqué une réduction de sa durée. Ce n'est pas le cas quand l'espérance de vie s'allonge : l'âge de liquidation peut s'élever sans réduction de la durée de la retraite, elle peut même continuer à progresser. **Telle était l'idée du partage des gains d'espérance de vie entre durée au travail et durée passée en retraite qui avait été promue par la réforme de 2003.** Certes ce principe ne gère que les gains d'espérance de vie qui interviennent à compter de son adoption, il ne gérait donc pas le contrecoup de l'effet baby-boom : c'est ce qui explique la nécessité de faire également bouger le taux d'effort des actifs et le pouvoir d'achat relatif des retraités. **Mais il a l'avantage de fournir une référence simple et dont on se dit qu'elle pouvait être socialement acceptable.** L'idée d'avoir à travailler davantage a de fait bien diffusé au sein des générations les plus jeunes, qui anticipent même des âges de départ plus tardifs que ceux prévus par le Conseil d'orientation des retraites.

Mais ce volet des réformes des retraites n'en continue pas moins de soulever des résistances. Il y en a deux principales.

Première objection : remonter l'âge de la retraite tant que prévaut un chômage de grande ampleur conduirait à juste transférer des charges du système de retraite vers l'assurance chômage. Cette hypothèse de vases communicants entre activité et chômage avait été l'une des raisons de beaucoup recourir aux politiques de retrait anticipé du marché du travail dans les années 1970 et 1980. On sait qu'elle est trop simpliste, l'emploi n'est pas en quantité fixe, il dépend aussi de l'offre de travail. Les préretraites n'ont pas résolu le problème français du chômage de masse et, symétriquement, **c'est à la fois le taux d'emploi et le taux d'activité des seniors qui ont commencé à remonter de concert depuis le milieu des années 2000.** La vigilance n'en est pas moins nécessaire pour autant. Recréer suffisamment d'emplois adaptés aux seniors peut prendre du temps. Ceci plaide pour des adaptations progressives des règles de départ en retraite, et donc des politiques de l'âge qui anticipent le vieillissement plutôt que d'y réagir par à-coups et avec retard.

Deuxième objection : celle des conditions de santé et de la pénibilité. **La marge de manœuvre qui est offerte par l'allon-**

"Recréer suffisamment d'emplois adaptés aux seniors peut prendre du temps. Ceci plaide pour des adaptations progressives des règles de départ en retraite, et donc des politiques de l'âge qui anticipent le vieillissement plutôt que d'y réagir par à-coups et avec retard."

gement de la durée de vie n'est pas la même selon que cet allongement apporte des années de vie en bonne ou en mauvaise santé. Ceci ne remet pas en cause la politique globale de remontée de l'âge moyen de la retraite : le faire serait se résigner à des retraites encore plus coûteuses et/ou encore plus basses, or les événements récents ont bien montré la double hostilité aux nouvelles hausses de prélèvements et à la réduction du pouvoir d'achat des prestations. Mais ceci invite à mieux prendre en compte la dimension individuelle du problème : **faut-il que la remontée soit la même pour tous, alors que les écarts d'espérance de vie restent de grande ampleur ? Jusqu'où peut aller la prise en compte des inégalités individuelles dans ce domaine ?** ●

Quelques références

Blanchet D., Le Gallo F. (2013). Baby-boom et allongement de la durée de vie : quelles contributions au vieillissement ? Insee Analyses, n° 12.

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/1521327>

Conseil d'orientation des retraites (2018). Évolution et perspective des retraites en France. Rapport annuel du COR, juin 2018

<http://www.cor-retraites.fr/article519.html>

Grobon, S., Portella, M. (2016). Les valeurs des jeunes adultes, leur perception de l'avenir et de la protection sociale. Les dossiers de la Drees, n° 2016/3.

https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/d003_les_valeurs_des_jeunes_adultes.pdf

Insee (2018). Éclairages sur les seniors, in France portrait social, édition 2018, Collection Insee Références

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/3646226>

Prouet, E., Rousselon, J. (2018). Les seniors, l'emploi et la retraite. Rapport France Stratégie <https://www.strategie.gouv.fr/publications/seniors-emploi-retraite>

Pour en savoir +

Conseil d'orientation des retraites (COR)
Comité de suivi des retraites (CSR)

Le CREAPT, un partenariat de recherche sur les relations âge, expérience et travail

Catherine Delgoulet

Maître de conférences en ergonomie, HDR, UMR-T 7708 LaPEA Université Paris Descartes/IFSTTAR, Directrice du CREAPT

Corinne Gaudart

Directrice de Recherche en ergonomie, Directrice du LISE CNRS/Cnam, Chercheuse au CREAPT

Serge Volkoff

Statisticien ergonomiste, Chercheur invité CEET - Cnam, Chercheur au CREAPT

Le Centre de recherche sur l'expérience, l'âge et les populations au travail, ou CREAPT, est un groupement d'intérêt scientifique (GIS). Depuis 1991, il établit un partenariat durable entre des ministères, institutions publiques, entreprises, universités et organismes de recherche. **Ses principaux objectifs sont de produire et valoriser des connaissances sur les relations entre l'âge, la santé, l'expérience et le travail.** L'ergonomie et la démographie du travail constituent des disciplines majeures dans ses références scientifiques et le profil de ses chercheurs, mais cet éventail disciplinaire s'élargit en direction notamment de la sociologie, de l'économie et des sciences de l'éducation.

Ces coopérations scientifiques et l'intérêt commun des partenaires reposent sur quelques spécificités dans les questions de recherche :

- une *approche « conditionnelle » du vieillissement au travail* : la possibilité, pour chaque femme ou homme au travail, de préserver sa santé au fil de l'âge, de construire et mobiliser les ressources de son expérience, dépend des caractéristiques du travail et des marges de manœuvre individuelles et/ou collectives disponibles pour faire appel à ces ressources ;
- le souci de prendre en compte *l'imbrication de plusieurs dimensions temporelles*, de moyen et long termes : les femmes et les hommes au travail se transforment au fil de l'âge, mais en même temps l'entreprise ou l'administration qui les emploie évolue, ainsi que la société dans son ensemble (avec la tendance générale à l'intensification du travail, à l'accélération des changements) ;
- un statut particulier assigné à *l'âge* : celui-ci ne renvoie pas seulement à un marqueur chronologique ou à l'état démographique d'une population. Il devient une entrée privilégiée pour accéder à la dimension temporelle des histoires professionnelles. Ces histoires, plus accidentées et incertaines

que par le passé, sont dépendantes de l'évolution des conditions de travail, mais aussi des transformations dans la démographie de la population active.

Ces lignes directrices orientent des recherches menées à des niveaux divers (depuis l'analyse de situations de travail précises jusqu'à des études à l'échelle nationale, voire européenne), et selon des méthodes diverses elles aussi, avec notamment une combinaison d'enquêtes statistiques et d'analyses ergonomiques du travail.

Parmi les thématiques abordées, on peut citer celle des formations professionnelles et de la transmission des savoirs tout au long de l'itinéraire de travail. Plusieurs recherches du CREAPT remettent en question un découpage formel entre activité de formation et activité productive, et montrent **le rôle central de l'expérience professionnelle, dont la mise au jour conditionne en partie les difficultés et facilités dans les apprentissages.**

En matière de santé au travail, le CREAPT contribue à des analyses diachroniques larges, en forgeant des dispositifs de suivi (comme l'observatoire Évrest – Évolution et relations en santé au travail) et en développant des approches compréhensives qui visent à orienter la prévention sans appauvrir ses objectifs. Plusieurs de ses recherches ont porté sur **les liens de réciprocité entre parcours et santé.**

Ces orientations, et la logique du partenariat, ont amené le CREAPT à intervenir dans le débat scientifique et social sur des sujets d'actualité. S'agissant de la « pénibilité » du travail et de sa place dans le débat social sur les réformes des retraites, les chercheurs ont ainsi proposé de distinguer plusieurs acceptions de ce terme, lesquelles renvoient à des connaissances et objectifs sociaux différents. Ils ont aussi désigné **des pistes d'actions**

Quelques références

Buchmann, W., Mardon, C., Archambault, C., Volkoff, S. (2018). Peut-on élaborer une approche ergonomique du « temps long » ? Une étude des douleurs articulaires liées au travail, dans une grande entreprise. *PISTES*, 20(1).

<https://journals.openedition.org/pistes/5565>

CREAPT. (2015). Travailler et se former au fil du parcours professionnel. *Actes du séminaire "Âges et Travail"* (mai 2014), rapport de recherche du CEE, n° 96.

<http://ceet.cnam.fr/publications/rapports-de-recherche/rapports-de-recherche-2016-954186.kjsp?RH=1507626803290>

Jolivet, A. (2017). (Re)construire une approche multidimensionnelle des générations de l'entreprise. *Gérontologie et société*, 39(153) : 45-56.

<https://www.cairn.info/revue-gerontologie-et-societe-2017-2-p-45.htm>

Molinié, A.-F., Gaudart, C. (2019). La santé à l'épreuve de la mobilité : les débuts de parcours de compagnons de l'aéronautique. *Psychologie du travail et des organisations*, 25(1) : 16-27.

Thébault, J. (2018). La transmission professionnelle en situation de travail : une approche ergonomique. *Formation Emploi*, 141 : 67-87.

<https://www.cairn.info/revue-formation-emploi-2018-1.htm>

Volkoff, S., Delgoulet, C. (2019). L'intensification du travail, et l'intensification des changements dans le travail : quels enjeux pour les travailleurs expérimentés ? *Psychologie du travail et des organisations*, 25(1) : 28-39.

Pour en savoir +

Centre de recherche sur l'expérience, l'âge et les populations au travail (CREAPT)

Observatoire Évolution et relations en santé au travail (Évrest)

Centre d'étude de l'emploi et du travail (Ceet)

en matière de « soutenabilité » du travail à tout âge, qui renvoient aux possibilités de construire des perspectives d'avenir pour les personnes et plus largement pour les entreprises.

Enfin, la question de l'emploi et du travail des « seniors », souvent abordée dans le cadre des réformes des retraites, est traitée par le CREAPT sous divers angles : celui **des représentations sociales dont les âgés font l'objet** dans le monde du travail ; celui **des caractéristiques du travail** susceptibles de les mettre en difficulté, de les écarter ou de les soutenir ; celui **des « traces » du travail passé** dont leur santé et leurs compétences portent la marque ; celui **des stratégies, individuelles et collectives** qu'ils mettent en place, en tirant parti de leur expérience, pour tenter d'articuler dans l'activité les exigences de leur tâche et leurs caractéristiques physiques et mentales. Ces orientations amènent à placer la réalité concrète du travail au cœur des réflexions sur les fins de vie active. ●

L'influence des parcours familiaux et professionnels sur l'activité en seconde partie de carrière

Jim Ogg

Unité de recherche sur le vieillissement (URV - Cnav)

Sylvie Renaut

Unité de recherche sur le vieillissement (URV - Cnav)

Dans un numéro de la revue *Ageing & Society* consacré à la prolongation de la vie active et les effets sur la santé des hommes et des femmes, nous interrogeons l'influence des parcours familiaux et professionnels sur l'activité en seconde partie de carrière, à partir de 45 ans. Cette question est abordée à partir des trois vagues françaises de l'enquête « Gender & Generations Survey » (2005, 2008 et 2011) pour les cohortes 1941-1960.

L'âge au franchissement des étapes marquant le passage, l'entrée et l'installation dans la vie adulte et indépendante (fin de scolarité, départ du foyer parental, premier emploi, mise en couple et naissance du premier enfant) est mobilisé pour élaborer une typologie en cinq groupes d'expériences distinctes selon la précocité relative, ou au contraire, le retard auquel se produisent les événements les uns par rapport aux autres. Compte tenu de ces expériences, les hommes et les femmes n'abordent pas la seconde partie de carrière ou le passage à la retraite avec les mêmes atouts ou les mêmes contraintes. Par exemple, après 45 ans, les hommes et les femmes ont été

confrontés dans les mêmes proportions au chômage (15%) ou aux arrêts maladie de longue durée (11%). Cependant, les hommes qui ont connu un passage tardif à la vie adulte sont, par rapport aux autres, plus touchés par le chômage et moins par la maladie. **La précocité du passage à la vie adulte n'est pas un obstacle au parcours professionnel des hommes, au contraire des femmes qui, dans cette situation, sont les plus concernées par des interruptions professionnelles liées à la santé.**

Pour les femmes, le moindre engagement dans la vie conjugale ou familiale ou un engagement plus tardif ouvre la possibilité d'un parcours professionnel plus valorisé.

À l'approche de la retraite, les femmes entrées précocement dans la vie adulte, celles qui ont exercé les emplois les moins qualifiés, sont aussi les moins susceptibles de choisir le moment de leur retraite. Du côté des hommes, les professions supérieures et les indépendants sont beaucoup plus souvent en capacité de décider du moment de leur retraite, le mode d'entrée dans la vie adulte ayant moins d'effet direct sur ce choix. ●

Quelques références

Ogg, J., Renaut, S. The influence of family and professional lifecourse histories on economic activity among older French workers. *Ageing & Society*, 1-25. doi:10.1017/S0144686X18001459 <https://www.cambridge.org/core/journals/ageing-and-society/article/influence-of-family-and-professional-lifecourse-histories-on-economic-activity-among-older-french-workers/2FD63EDD18602191D044FEB6F20F2280>

Pour en savoir +

Enquête *Gender & Generations Survey*

Unité de recherche sur le vieillissement –
Axe *De l'activité à la retraite*

Santé et emploi aux âges de fin d'activité

Thomas Barnay

Professeur de sciences économiques, Directeur de l'Équipe de recherche sur l'utilisation des données individuelles en lien avec la théorie économique (ERUDITE), Université Paris-Est Créteil

Si la littérature internationale est abondante sur les relations croisées entre santé et emploi, la littérature française est relativement récente (Barnay et Jusot, 2018).

L'influence négative de la santé dégradée sur la fin de carrière est unanimement démontrée. La littérature cible des dimensions spécifiques de la santé telles que la survenue d'un handicap (Barnay, Duguet *et al.*, 2015), la dégradation de la santé mentale (Barnay et Defebvre, 2016), les accidents ou maladies chroniques (Duguet et Le Clainche, 2014) ou encore les difficultés de retour à l'emploi de survivants du cancer (Barnay, Ben Halima *et al.*, 2015). **Les effets d'événements de santé sont plus pénalisants sur la trajectoire professionnelle lorsqu'ils surviennent en seconde partie de carrière, tout particulièrement chez les femmes.** Par exemple, la survenue du cancer fait baisser, cinq ans après, de 19 points de pourcentage le taux d'emploi des femmes de plus de 48 ans (*versus* une chute de 8 points de pourcentage du taux d'emploi des femmes de moins de 48 ans).

Par ailleurs, être en emploi apparaît bénéfique sur la santé, tout particulièrement après 50 ans *via* l'effet dit du « travailler sain ». Cependant le travail peut également apparaître pathogène. Avoir un travail physiquement exigeant (Debrand et Lengagne, 2008), subir une surcharge de travail non désirée (Bell, 2012) et la combinaison d'une forte demande psychologique et d'une faible latitude décisionnelle (Gollac et Bodier, 2011) dégradent l'état de santé déclaré.

L'adéquation entre les préférences individuelles, les conditions de travail et la qualité du travail conditionnent cependant la nature de l'effet de l'emploi (ou du non emploi) sur la santé (Barnay, 2016 ; Bassanini et Caroli, 2015 ; Cottini et Lucifora, 2011). De façon générale, la perte d'emploi est associée à une dégradation du bien-être. Les hommes de plus de 40 ans qui ont connu plus de six mois de chômage voient ainsi le risque de dépression ou d'anxiété s'accroître sensiblement (Blasco et Brodaty, 2016).

Finalement, **une meilleure conciliation du contrat de travail et des préférences des individus en termes de nombre d'heures travaillées serait sans doute bénéfique sur la santé individuelle des travailleurs français de plus de 50 ans.** De manière globale, la promotion de la bonne santé au travail pourrait passer simultanément par plusieurs canaux : l'adaptation et l'aménagement des conditions de travail, d'emploi et de sortie d'activité, le ciblage de populations ou pathologies spécifiques et finalement la prévention et la protection du « capital santé » dès l'entrée sur le marché du travail. Une attention toute particulière devrait être portée à la prévention des risques psychosociaux (intensité du travail, exigences émotionnelles, manque d'autonomie, tensions dans les relations de travail, et surtout manque de reconnaissance). ●

Quelques références

Barnay, T., Jusot, F. (2018). *Travail et santé*. Les Presses de sciences po, collection Sécuriser l'emploi, 116 p.

Barnay, T. (2016). Health, Work and Working Conditions: A Review of the European Economic Literature. *European Journal of Health Economics*, n° 17(6): 693-709.

Bassanini, A., Caroli, E. (2015). Is work bad for health? The role of constraint vs choice. *Annals of Economics and Statistics*, n° 119-120: 13-37.

Duguet, E., Le Clainche, C. (2014). The Effect of Non-Work Related Health Events on Career Outcomes: An Evaluation of the French Labor Market. *Revue d'économie politique*, vol. 124, n° 3 : 437-465.

Pour en savoir +

Contact : barnay@u-pec.fr

[Page personnelle](#)

[Site de l'ERUDITE](#)



Emmanuelle Prouet



Julien Rousselon

Questions à...

Emmanuelle Prouet

France Stratégie

Julien Rousselon

France Stratégie

France Stratégie a publié en octobre 2018 un rapport « Les seniors, l'emploi et la retraite ». Pourriez-vous nous dire les principales questions que soulève le prolongement de la vie active ?

Le prolongement de la vie active est un objectif porté par les politiques publiques, lié à des évolutions démographiques, sociétales et économiques (évolution des parcours de vie et en particulier entrée plus tardive dans la vie active) et motivé notamment par des enjeux de soutenabilité du système de retraite.

Ce prolongement est conditionné par différents facteurs. Certains sont liés aux règles du système de retraite, qui déterminent en grande partie l'âge de départ, soit en s'imposant aux assurés (âge d'ouverture des droits), soit en structurant leur libre choix (durée d'assurance et notion de « taux plein », mécanismes de décote/surcote). Cet arbitrage des assurés résulte également de leurs préférences individuelles pour le travail ou le loisir (« droit au repos »).

Mais les choix individuels peuvent aussi être contraints par la situation sur le marché du travail ou l'état de santé par exemple. **La question de la prolongation d'activité soulève donc des enjeux d'équité.** Équité

intergénérationnelle au regard de la hausse de l'espérance de vie mais aussi équité au sein des générations, la diversité des carrières et des conditions de travail aboutissant à des situations de fin de carrière diverses ne permettant pas toutes, dans la même mesure, la prolongation d'activité : actuellement, à l'âge de 60 ans, si 42 % des personnes sont en emploi, 7 % sont au chômage (ou dans le halo du chômage) et 22 % sont inactives, dont 12 % l'étant devenues après leurs 50 ans.

L'enjeu est donc de parvenir à augmenter le taux d'emploi des seniors sans augmenter parallèlement les situations de non-emploi subies. Ces enjeux d'équité renvoient ainsi eux-mêmes à des questions très diverses, dont l'accès à la formation ou la prévention de l'usure professionnelle.

Quant à l'arbitrage travail/loisir dans le cadre de la liberté de choix, les enquêtes soulignent **le rôle de la qualité de vie au travail (conditions de travail et intérêt du travail).**

Le rapport s'intéresse aux freins au maintien en emploi ou au retour à l'emploi, qu'ils soient directement liés au marché du travail ou périphériques. Quels sont les enseignements principaux du rapport ?

La difficulté réside dans la diversité de ces freins et le fait qu'il est parfois malaisé de mesurer isolément leur impact. Ainsi, un moindre accès à la formation professionnelle peut se conjuguer à un surcoût salarial (notamment pour les plus diplômés), ou à des problèmes de santé du fait de conditions de travail durablement difficiles (notamment pour les moins diplômés). Des questions de disponibilité liées à la vie privée interfèrent aussi, pesant encore particulièrement sur les femmes : ainsi la prise en charge de proches (pour les aidants familiaux) ou l'articulation avec la carrière du conjoint peuvent abaisser le maintien dans l'emploi (en particulier à plein temps). Il en va de même pour le retour à

l'emploi, particulièrement difficile pour les seniors. Nous concluons toutefois que de nombreux facteurs objectifs, notamment liés au marché du travail, ne semblent pas singulariser la France.

Mais nous analysons aussi d'autres facteurs plus difficiles à saisir : **la satisfaction dans le travail pour les seniors et plus encore les perceptions négatives des employeurs vis à vis d'eux, qui paraissent, elles, jouer particulièrement défavorablement en France à l'aune des comparaisons européennes.**

Quelques références

Prouet, E., Rousselon, J. (2018). Les seniors, l'emploi et la retraite. Rapport France Stratégie <https://www.strategie.gouv.fr/publications/seniors-emploi-retraite>

Pour en savoir +

France Stratégie

Au regard du caractère multidimensionnel des politiques de promotion de l'emploi des seniors et notamment des politiques de gestion des âges, une analyse des dispositifs mis en place à l'étranger a été conduite. Comment se positionne la France à cet égard ?

La France a été conduite à changer de paradigme à plusieurs reprises, mais en suivant en cela, certes parfois avec un certain décalage, de grandes évolutions constatées ailleurs.

"L'enjeu est ainsi de mobiliser l'ensemble des acteurs pour faire évoluer les modes de gestion dans l'entreprise, tout en interrogeant plus largement les représentations dans le monde du travail et au-delà."

Jusqu'aux années 2000, ont été financées des politiques de cessation anticipées d'activité, dans le but de faciliter l'emploi des plus jeunes. Si cette option a été abandonnée, elle a probablement eu un impact durable sur les représentations. L'accent a ensuite été mis sur des dispositifs, ou incitations à négocier, propres aux seniors. Mais ces approches ciblées ont été jugées peu efficaces pour promouvoir l'emploi des seniors, voire stigmatisantes.

Aujourd'hui, partiellement inspirés par des politiques conduites ailleurs, **les décideurs mettent l'accent sur des politiques plus globales, se déployant tout au long de la vie et donc intergénérationnelles** (par exemple la formation professionnelle ou la prévention de l'usure professionnelle), avec **l'idée que c'est en amont des fins de carrière qu'il faut agir**. L'enjeu est ainsi de mobiliser l'ensemble des acteurs pour faire évoluer les modes de gestion dans l'entreprise, tout en interrogeant plus largement les représentations dans le monde du travail et au-delà. ●

Brève

Le numéro 79 de *Retraite et société* **Viellissement et territoires** vient de paraître. Le deuxième volume du dossier consacré à l'adaptation des territoires au vieillissement évoque notamment le déploiement du programme VADA initié par l'OMS dans plusieurs pays d'Europe et au Québec, et donne des exemples de politiques publiques et d'initiatives citoyennes qui visent à mieux associer nos aînés aux processus démocratiques.

Le dernier numéro de *Gérontologie et société* s'intéresse aux enjeux du vieillissement en Afrique. Coordonné par Muriel Sajoux (Maître de conférences en sciences économiques, Université de Tours), Enguerran Macia (Chargé de recherche en anthropologie, CNRS), Ousseynou Kâ (Professeur de gériatrie, Université Alioune Diop de Bambey), Daniel Réguer (Professeur de sociologie, Université du Havre), ce numéro 158 **Pour une introduction à l'étude des vieillissements en Afrique** examine la pluralité des manières de vieillir sur le continent africain en mobilisant différentes approches disciplinaires et en explorant de manière approfondie la diversité des contextes sociaux et territoriaux.

Relais

Appel à projets

IReSP – CNSA

Programme Handicap et perte d'autonomie

Date limite de soumission : 28 mai 2019

[+ d'infos](#)

[+ contact](#)

Handicap et perte d'autonomie : établissements, services et transformation de l'offre médico-social

Date limite de soumission : 28 mai 2019

[+ d'infos](#)

[+ contact](#)

Appel à projets Polyhandicap

Date limite de soumission : 30 mai 2019

[+ d'infos](#)

[+ contact](#)

Fondation de France

Soigner, soulager, accompagner : projets de recherche

Date limite de soumission : 10 juillet 2019

[+ d'infos](#)

[+ contact](#)

Vivre ses choix, prendre des risques jusqu'à la fin de sa vie

Date limite de soumission : 3 septembre 2019

[+ d'infos](#)

[+ contact](#)

Appel à communications

What is an optimal ageing policy considering demography and economics?

Symposium organisé par le réseau Économie Internationale de la longévité et la Chaire Transitions démographiques, Transitions économiques

9 juillet 2019, Paris

Date limite de soumission : 20 mai 2019

[+ d'infos](#)

Société inclusive et avancée en âge

6^e colloque international du Réseau d'études international sur l'âge, la citoyenneté et l'intégration socio-économique (REIACTIS)

du 4 au 6 février 2020, Metz

Date limite de soumission : 5 juin 2019

[+ d'infos](#)

[+ contact](#)

Séminaire scientifique sur la retraite et le vieillissement

Organisé par la Caisse des Dépôts, l'Institut des Politiques Publiques et l'Université Paris 1

7 et 8 novembre 2019, Paris

Date limite de soumission : 1^{er} septembre 2019

[+ d'infos](#)

[+ contact](#)

Appels à articles

Gérontologie et société

Inégalités dans la vieillesse et les vieillissements

Numéro thématique 162/volume 42, pour publication en juin 2020

Date limite de soumission : 3 juin 2019

[+ d'infos](#)

[+ contact](#)

Agenda

EN FRANCE...

Innovatives SHS

16 et 17 mai 2019

À Lille – salon organisé par l'Institut des sciences humaines et sociales du CNRS

[+ d'infos](#)

Sixième journée scientifique des cohortes Constances et Gazel

23 mai 2019

À Paris – organisée par l'UMS11 Inserm-UVSQ

[+ d'infos](#)

eSanté et vieillissement

24 et 25 mai 2019

À Rennes – 51^{es} journées de gérontologie organisée par la Société de Gérontologie de l'Ouest et du Centre (SGOC)

[+ d'infos](#)

17th international Conference on pensions, insurance and savings

27 et 28 mai 2019

À Paris - organisée par l'Université Paris-Dauphine PSL

[+ d'infos](#)

Travail de demain, expérience d'aujourd'hui

du 27 au 29 mai 2019

À Paris – séminaire annuel « Âges et Travail » du Centre de recherches sur l'expérience, l'âge et les populations au travail (CREAPT)

[+ d'infos](#)

Protection et inclusion des personnes âgées : quelles politiques ?

13 juin 2019

À Paris – séminaire organisé par la Fédération internationale des associations de personnes âgées (Fiapa)

[+ d'infos](#)

Repenser le financement des maisons de retraites médicalisées

13 juin 2019

À Paris – matinée thématique du Collège des Économistes de la Santé

[+ d'infos](#)

What is an optimal ageing policy considering demography and economics?

9 juillet 2019

À Paris – symposium organisé par le réseau Économie internationale de la longévité et la Chaire Transitions démographiques, Transitions économiques

[+ d'infos](#)

Classer, déclasser, reclasser

du 27 au 30 août 2019

À Aix-en-Provence – 8^e congrès de l'Association française de sociologie

[+ d'infos](#)

Viellissement : tours, contours et perspectives

12 et 13 septembre 2019

À Tours – colloque international organisé par le laboratoire Psychologie des Âges de la Vie et Adaptation (PAVeA) et le Centre de Recherches sur la Cognition et l'Apprentissage (CeRCA)

[+ d'infos](#)

Séminaire scientifique sur la retraite et le vieillissement

7 et 8 novembre 2019

À Paris – organisé par la Caisse des dépôts, l'Institut des politiques publiques et le programme de recherche « Économie sociale, protection et société » de l'Université Paris 1

[+ contact](#)

Nouvelles générations, nouvelles expressions, nouvelles approches : autres regards sur l'âge avancé ?

19 et 20 septembre 2019

À Rouffach – 2^e Congrès de la Société Francophone de Psychogériatrie et de Psychiatrie de la Personne Âgée (SF3PA)

[+ d'infos](#)

Engagements méthodologiques

18 octobre 2019

À Grenoble – journée organisée par le laboratoire Pacte et l'ILVV

[+ contact](#)

Société inclusive et avancée en âge

du 4 au 6 février 2020

À Metz – 6^e colloque international du Réseau d'études international sur l'âge, la citoyenneté et l'intégration socio-économique (REIACTIS)

[+ d'infos](#)

... ET AILLEURS

Recent Trends and Future Uncertainties in Longevity: 5th Human Mortality Database Symposium

13 et 14 mai 2019

À Berlin – organisé par the Max Planck Institute for demographic research et l'Ined

[+ d'infos](#)

Global palliative care – shaping the future

du 23 au 25 mai 2019

À Berlin – 16th World Congress of the European Association for Palliative Care

[+ d'infos](#)

Social security responses to national and global challenges: actions and impacts

du 10 au 12 juin 2019

À Sigtuna – 26th Annual research conference of the Foundation for International Studies on Social Security (FISS)

[+ d'infos](#)

Health State and Deterioration at Age of Retirement – Quantitative Methodologies

du 11 au 14 juin 2019

À Florence – 8th Annual Demographic Analysis International Workshop

[+ d'infos](#)

Changing priorities: The making of care policy and practices

du 24 au 26 juin 2019

À Copenhague – Transforming care conference 2019

[+ d'infos](#)

Resilience and Living Well in Local Communities

du 10 au 12 juillet 2019

À Liverpool – 48^e conférence annuelle de la British Society of Gerontology

[+ d'infos](#)

Innovation for Health, Innovation For Life

du 17 au 19 juillet 2019

À Naples – colloque organisé par le Research network on innovation (RNI)

[+ d'infos](#)

Meaningful Relations in Aging and Dying

du 28 au 30 août 2019

À Helsinki - conférence organisée par l'Université d'Helsinki

[+ d'infos](#)

Shifting from Welfare to Social Investment States: The Privatization of Work-Related Risk Control and its Impact on Inclusion

26 et 27 septembre 2019

À Rotterdam – conférence organisée par l'Université Erasmus

[+ d'infos](#)

Multidisciplinary perspectives on gender gaps in health

1^{er} et 2 octobre 2019

À Villa Vigoni – conférence organisée par le Max Planck Institute for Demographic Research (MPIDR)

[+ d'infos](#)

ISSN 2274-3901

Lettre d'information de l'Institut de la longévité, des vieillesse et du vieillissement – Directrice de la publication : Pascale Breuil, Cnav – Rédactrice en chef : Emmanuelle Cambois – Cheffe de projet : Hélène Trouvé
Coordinatrice : Marianne Séguv – Conception et réalisation : studio graphique, Cnav – Crédits photos : Datagora, Thierry Marro – Production : Cnav

Diffusion sur inscription auprès de CnavParisRecherchevieillissement@cnav.fr.
Retrouvez l'Institut de la longévité, des vieillesse et du vieillissement sur le [site de l'ILVV](#).

Cnav Retraite & Action sociale
— Sécurité sociale —

SECURITE SOCIALE
L'Assurance Retraite