

APORIES D'UNE RÉFORME DE LA RETRAITE REPOSANT SUR L'UNIQUE PARAMÈTRE DE L'ÂGE POUR PROLONGER LA VIE ACTIVE

Anne-Marie Guillemard

Professeur émérite Université Paris Cité, Centre d'étude des mouvements sociaux (EHESS-CNRS-MSERN)

Le vieillissement démographique et la mutation du travail mettent sous pression les systèmes de retraite, légitimant ainsi régulièrement le principe de réforme. La nouvelle réforme adoptée sous le gouvernement Borne fait de l'âge de la retraite la principale variable d'ajustement. Cet article s'interroge sur la capacité de cette mesure à répondre aux défis posés par la société de longévité. Notre analyse s'articule autour de cinq points : 1) le caractère injuste du seul paramètre de l'âge qui répartit inégalement les efforts demandés aux actifs ; 2) La portée et les limites de cette mesure pour prolonger la vie active avec un risque de précarité accrue en fin de carrière ; 3) la nécessité de politiques actives ambitieuses du travail et de l'emploi des seniors pour prolonger la durée de vie active, à l'instar du cas finlandais ; 4) les façons de remédier à la crise de la qualité et du sens du travail ; 5) l'impact de la réforme sur le pacte entre les générations.

Mots clés : âge de la retraite, mutation du travail, justice sociale, longévité.

Les évolutions démographiques : allongement de la vie et vieillissement, ainsi que les mutations du travail ont profondément altéré la soutenabilité financière des systèmes de retraite par répartition et remis en question les principes d'équité et de solidarité entre générations qui les fondaient. La réforme d'un système de retraite édifié graduellement à l'ère industrielle est donc rendue nécessaire. Toutefois, on peut s'interroger sur la capacité des choix faits par la réforme du gouvernement Borne à répondre efficacement aux défis que doit relever l'assurance vieillesse au XXI^e siècle, dont le principal est celui de l'allongement de la vie de travail dans une société de longévité.

Nous développerons en cinq points nos doutes sur la capacité de la réforme entreprise à prolonger la vie active et à répondre efficacement au nécessaire rééquilibrage financier du système.

En premier lieu, nous questionnerons le choix du seul paramètre de l'âge pour cette réforme. Nous montrerons, d'une part, qu'il est injuste car il répartit inégalement les efforts demandés aux actifs et, d'autre part, qu'il risque d'être décevant pour rétablir l'équilibre financier du système.

En second lieu, la portée et les limites de cette mesure d'âge pour prolonger la vie active seront examinées. À partir des résultats de l'évaluation de la réforme des retraites de 2010, il sera montré que cette nouvelle réforme provoquera une montée de la précarité de fin de carrière chez les seniors.

En troisième lieu, nous envisagerons les nécessaires politiques du travail et de l'emploi qu'il conviendrait de mettre en place pour parvenir à prolonger la vie de travail. Le cas finlandais avec son Plan d'emploi des plus de 45 ans sera utilisé pour illustrer l'efficacité de ces politiques.

En quatrième lieu, nous nous pencherons sur la réception publique de cette réforme et la forte opposition qu'elle a suscitée. Nous montrerons qu'elle a servi de révélateur à la crise de la qualité et du sens du travail en France.

Enfin, la question des temporalités et de l'absence d'horizons offerts par la réforme sera posée. L'examen montre que la réforme se limite au cadre étroit du système de retraite et de ses paramètres. Elle fait abstraction des objectifs de solidarité et de justice sociale ainsi que du contexte sociétal qui ont présidé à l'adoption originelle de ces paramètres. Il en résulte que le pacte de solidarité entre générations qui fonde le système par répartition est ignoré, comme sont négligées les transformations du régime temporel d'existence impulsées par la longévité croissante et les mutations du travail dans une société post-industrielle.

1. Repousser l'âge légal de la retraite comme paramètre unique pour prolonger la vie active : un choix injuste et inefficace

Il est frappant de constater que, contrairement aux réformes précédentes, cette nouvelle réforme est monoparamétrique. Le gouvernement a fait du report de l'âge d'ouverture des droits de 62 à 64 ans le cœur de sa réforme, même si celle-ci comprenait aussi une

accélération de la réforme Touraine de 2014, fixant l'augmentation progressive de la durée de contribution exigée pour une retraite pleine. Certes, le contexte politique de cette réforme, dominé par l'absence de majorité absolue, a conduit le gouvernement à opter pour une réforme opérée dans le cadre d'une révision de la loi de financement de la Sécurité sociale 2023. Ce choix a limité considérablement l'ampleur de la réforme et l'a réduite à des mesures budgétaires. Ce canal évitait au gouvernement d'entamer son quota de recours possibles à l'article 49.3. Mais en même temps il lui interdisait toute concertation et recherche de compromis équilibrés et le limitait au cadre étroit d'une action sur les paramètres du système de retraite ayant un impact financier avéré. Le résultat est une réforme qui creuse les inégalités et risque d'être moins efficace qu'attendu en termes de rééquilibrage financier du système, comme nous le montrerons.

1.1. Un choix injuste

Il fait porter l'essentiel du poids des efforts sur ceux qui auraient eu toutes leurs annuités à 62 ans et devront poursuivre leur activité encore deux années de plus et sans compensation afin de liquider leur retraite à taux plein. Ce paramètre de l'âge crée une forte inégalité intra-générationnelle bien documentée entre ceux qui ont commencé à travailler tôt et ceux qui ont fait des études longues et sont entrés plus tard sur le marché du travail. On sait que ces derniers doivent attendre aujourd'hui en moyenne l'âge de 64 ans ou 64 ans et demi pour atteindre leurs annuités afin de liquider leur retraite à taux plein. Ils ne sont donc pas concernés ni mis à contribution par la réforme.

Les femmes représentent également une catégorie pénalisée par la réforme, car le report de l'âge leur fait perdre le bénéfice de trimestres acquis au titre de la naissance et de l'éducation des enfants. Or précisément cet acquis visait à corriger une partie des inégalités hommes/femmes en matière de parcours professionnel. Grâce à ces trimestres, une femme sur trois pouvait partir à 62 ans sans avoir cotisé tous ses trimestres. Ce sera beaucoup moins le cas. Certes, une disposition a été introduite dans le cadre de la réforme de 2023 pour qu'une surcote soit calculée dès 63 ans, soit un an avant l'âge d'ouverture des droits, pour les femmes ayant des carrières complètes et bénéficiant de trimestres de majorations de durée d'assurance pour enfants. Elle visait à atténuer l'effet néfaste de la réforme. En effet, selon une étude récente de la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques

(DREES), la majoration de durée d'assurance pour enfants serait de plus en plus utile dans le futur, compte tenu de l'augmentation de la durée d'assurance requise (43 ans dès 2030) et de l'entrée sur le marché du travail plus tardive pour les générations des années 1975, qui rendront de plus en plus difficile l'atteinte du taux plein et donc pèseront inévitablement sur le niveau de pension des femmes (Guirriec, 2023).

Enfin, le choix du report de l'âge d'ouverture des droits aggrave encore les inégalités d'espérance de vie à la retraite entre catégories socioprofessionnelles, dont on sait qu'elles sont plus particulièrement marquées en France (et plus encore pour l'espérance de vie en bonne santé) que dans les autres pays européens (Cambois et Barnay, 2009). À 60 ans, selon l'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE), 4,4 années d'espérance de vie séparent les cadres des ouvriers (Andrieux et Chantel, 2013).

La réforme creuse également les inégalités intergénérationnelles aux dépens des jeunes générations. Elles devront travailler plus longtemps que leurs aînés avec un horizon de retraite incertain et des pensions minorées, tout en continuant à cotiser pour la retraite des aînés et sans que ces derniers soient mis à contribution. Rappelons que la réforme Touraine de 2014 avait tenté d'équilibrer les efforts demandés aux différentes générations par une augmentation du taux de CSG prélevé sur les retraites.

Constatons que le creusement des inégalités intra et intergénérationnelles provoqué par la réforme ne peut que saper encore la confiance des Français dans leur système de retraite. Déjà ce dernier était jugé injuste et incapable d'assurer des pensions décentes par près de 70 % d'entre eux d'après le baromètre Pertal pour Fondapol de 2018 (Guillemard, 2020). Si la défiance progresse encore, cela peut sonner le glas de la retraite par répartition. Nous reviendrons sur ce point ultérieurement.

1.2. Un choix inefficace

Le gouvernement Borne a insisté en présentant son projet de réforme sur son urgence, arguant de la menace de déficit qui pesait sur le système en lien avec les progrès de la longévité. Notre propos n'est pas dans ce texte de discuter de l'ampleur du déficit, ni de l'urgence de la réforme. Nous nous intéresserons ici à la pertinence du levier principal choisi pour réformer les retraites et à son adéquation à l'objectif affiché : allonger la vie de travail. Cet objectif est incontestable. On sait qu'il

représente la voie la plus performante pour équilibrer les comptes sociaux. En effet, il procure un double dividende pour le système de retraite en majorant les entrées de cotisations sociales de ceux qui restent en emploi, tout en diminuant d'autant le nombre de pensions à verser. De plus, l'objectif de prolongation d'activité se justifie pleinement pour la France, dont l'âge moyen de sortie du marché du travail reste parmi les plus bas des pays de l'OCDE et se situe à 60,4 ans (contre 63,8 ans pour la moyenne de l'OCDE), alors que le nombre d'années estimées passées à la retraite après la sortie du marché du travail est l'un des plus élevés des pays de l'OCDE et se monte à 23,5 années contre 19,5 années pour la moyenne de l'OCDE (OCDE, 2021).

Tableau 1. Âge effectif moyen de sortie du marché du travail en 2020 et estimation du nombre d'années de retraite dans quelques pays de l'OCDE pour les hommes*

	Âge effectif moyen de sortie du marché du travail	Années estimées à la retraite
France	60,4	23,5
Allemagne	63,1	20,1
Finlande	63,0	20,7
Belgique	60,9	22,2
Japon	68,2	17,8
Danemark	63,8	19,3
Pays-Bas	63,9	20,2
Suède	65,8	19,0
Espagne	61,0	23,0

OCDE, 2021, p. 179 et 181.

* Nous avons fait le choix de ne retenir dans le tableau 1 que les données pour les hommes. En effet, l'âge normal de retraite qui est utilisé pour le calcul des années estimées à la retraite dans ce tableau repose sur l'hypothèse que l'entrée sur le marché du travail s'est effectuée à 22 ans et que la carrière a été ininterrompue. En conséquence, nous avons considéré ces données plus probantes pour les hommes car reflétant mieux les trajectoires professionnelles masculines.

Ce qui est contestable en revanche c'est de considérer que le report du seul âge de la retraite produira quasi mécaniquement un allongement de la vie de travail et donc suffira à réduire le déficit du système de retraite. Nous savons que les principales conclusions des travaux de l'OCDE engagés sur le thème « Vivre et travailler plus longtemps » (OCDE, 2006) mettent en évidence la nécessité de conjointre des actions sur plusieurs leviers. Elles soulignent que les pays qui ont le mieux réussi à prolonger l'activité sont ceux qui ont su coordonner réforme des retraites et politiques actives du marché du travail en vue d'améliorer les conditions et l'organisation du travail afin de rendre le travail soutenable et attractif plus longtemps. Retarder l'âge d'entrée à

la retraite ne peut donc suffire à allonger la vie active. Les actions sur l'emploi en seconde partie de carrière sont indispensables pour permettre à tous les actifs de « tenir » plus longtemps en emploi. Or, force est de constater que les réformes françaises se sont très largement confinées au cadre étroit des paramètres du système de retraite, en particulier l'âge et la durée de contribution exigée. La seule exception notable est la réforme de 2003 qui a mis fin aux préretraites, mais également a donné lieu à un plan d'action concertée pour l'emploi des seniors (2006-2010). Malheureusement, ce plan est loin d'avoir produit les résultats escomptés. En premier lieu, en raison de la grande faiblesse des moyens mis en œuvre qui dénotait une volonté publique défaillante. En second lieu, car ce plan est resté centré sur la fin de carrière et n'a pas su remettre en cause la logique de gouvernement par l'âge des dispositifs français. Sa mesure phare fut un CDD senior de 18 mois renouvelable une fois pour les salariés de 57 ans et plus demandeurs d'emploi. Cette mesure est restée confidentielle¹. On voit par cet exemple que les autorités publiques françaises n'ont pas pris conscience de l'importance du changement de cap à entreprendre. Elles ont persisté dans la mise en œuvre de mesures d'âge en faveur de l'emploi des seniors, alors que l'action à mener pour allonger les carrières supposait des actions de prévention des pertes de capacité de travail et d'obsolescence des compétences. Elle impliquait que soit abandonnée une logique de segmentation par l'âge des problèmes et des solutions pour lui substituer la notion dynamique d'actions préventives sur le parcours professionnel.

Surtout, renouveler l'approche du vieillissement supposerait de changer de focale. Elle appellerait de ne pas considérer les progrès de la longévité à travers le seul prisme du vieillissement de la population et des risques et coûts qu'il engendre. Une vie plus longue apporte aussi des gains et des ressources nouvelles qu'il convient d'optimiser au bénéfice, tant des individus, que des entreprises et de la société tout entière. Ce volet optimisation et valorisation des avantages de la longévité demeure un impensé des politiques publiques françaises, alors qu'il figure déjà dans la stratégie européenne décidée en 2010 sous le mot d'ordre « développer un vieillissement actif et en santé à l'horizon 2020, en s'orientant vers la prévention, le dépistage afin d'améliorer la qualité de vie des citoyens européens de tous âges ». Au lieu de cela, la France, avec la réforme des retraites de 2010 sous la présidence de Sarkozy, qui

1. Fin 2009 on dénombrait moins d'une vingtaine de CDD seniors signés.

a fait passer l'âge légal de la retraite de 60 à 62 ans, a instauré un partage radical des responsabilités, par lequel l'État était en charge de l'équilibre financier du système de retraite et laissait aux employeurs la charge de l'emploi des seniors. Désormais l'État se contente d'encadrer les actions des entreprises par des injonctions à réaliser des plans d'emploi seniors, assortis de pénalités en cas de non-respect. Ainsi la segmentation par l'âge des politiques publiques françaises s'accroît encore. La soutenabilité financière du système de retraite est dissociée de la question de l'emploi des seniors, désormais confiée aux entreprises. La stratégie de valorisation des ressources nouvelles en santé et performances accrues qu'une vie plus longue apporte aux entreprises et au pays est quant à elle totalement ignorée. Seul le vieillissement de la population et les risques qu'il recèle sont pris en compte.

2. Interrogations sur le rendement et l'efficacité d'une mesure d'âge : montée d'une précarité de fin de carrière

2.1. Pas d'effet mécanique simple d'un report de l'âge légal

L'étude de l'évaluation de l'impact sur l'activité des seniors de la réforme de 2010 donne une bonne estimation des résultats à attendre de la réforme 2023, car ces deux réformes portaient principalement sur un report de l'âge de retraite et présentaient donc de nombreuses similitudes. En effet, selon ses auteurs, cette évaluation de la réforme de 2010 est proche d'une « expérience naturelle » en ce qu'elle permet de comparer les générations affectées par la réforme et celles qui l'ont immédiatement précédée (Dubois et Koubi, 2017). Cette étude met en évidence un accroissement significatif de l'emploi consécutif à la réforme. Toutefois, si la probabilité d'être en retraite diminue de 27 points à la suite de la réforme, seuls 14 points correspondent à une remontée de l'activité à plein temps et 3 points à un emploi à temps partiel. En revanche, 7 points correspondent à la hausse du chômage et 3 points à des situations d'inactivité hors retraite, qu'aujourd'hui l'on désigne par « ni en emploi, ni en retraite » (NER). Ainsi sur les 27 points de recul de la situation de retraite engendrés par la réforme de 2010, seuls 63 % correspondent à une prolongation de l'activité et 37 % à la création d'une période d'instabilité et de précarité entre la sortie définitive du marché du travail et la retraite. On sait en effet que le chômage dans ces tranches d'âge est un chômage de longue durée avec très peu d'espoir de retour en emploi.

Certes l'effet sur l'emploi de cette mesure de report de l'âge d'ouverture des droits est significatif, mais la montée d'une période de précarité en fin de carrière est préoccupante. Elle témoigne du coût individuel considérable qu'entraîne un report de l'âge de la retraite, pour un gain au service de l'équilibre financier du système que l'on peut juger modeste en raison des dépenses de transfert qu'il engendre inévitablement en allocations chômage, RSA et minima sociaux pour les plus précaires. Ces dépenses viennent grever les économies réalisées en matière de dépenses de retraite par l'allongement de la vie de travail. De plus, la réforme de 2010 a conduit à l'allongement de la durée d'emploi des personnes qui étaient encore en emploi entre 58 et 60 ans. Pour celles déjà sorties de l'emploi et au chômage ou en inactivité, la réforme ne peut avoir pour effet que de prolonger d'autant la période de précarité. De plus, comme l'écrivent Dubois et Koubi (2017, p. 86), « les enseignements que l'on peut tirer du report de l'âge d'ouverture des droits de 60 à 62 ans ne sont pas transposables tels quels à des augmentations de cet âge au-delà de 62 ans, en raison notamment de l'incertitude qui existe quant à l'évolution de l'état de santé des seniors à âge donné et à la capacité de certains d'entre eux à prolonger leur activité ».

Ainsi, tout porte à croire que le report de l'âge de 62 à 64 ans ne conduira pas à des résultats équivalents à ceux de la réforme de 2010 et que les effets escomptés sur la prolongation de la vie de travail seront encore plus modestes et les gains financiers plus largement grevés par les transferts sociaux inévitables du fait de la montée de la précarité en fin de carrière. En revanche, le gâchis social, tant pour les individus que les entreprises et le pays, est avéré. Il résulte de l'incapacité des politiques à rendre le marché du travail plus inclusif à l'égard de l'avancée en âge.

2.2. Des doutes sur une prolongation effective de l'activité jusqu'à 64 ans

Certes, l'âge de départ à la retraite a augmenté de deux ans et un mois depuis 2010, principalement sous l'effet de la réforme. L'âge de retraite se situait fin 2021 à 62 ans et 7 mois (Marino et Meinzel, 2023). Toutefois, l'âge moyen de sortie du marché du travail demeure en France plus bas que l'âge moyen de liquidation de la retraite. Il se situait à peine au-delà de 60 ans, à 60,6 ans en 2020 (OCDE, 2021). Cette décorrélation nette d'environ deux ans entre l'âge moyen de

liquidation de la retraite et l'âge moyen de sortie du marché du travail est particulièrement marquée en France. Les données de l'OCDE permettent de constater que l'âge moyen de sortie du marché du travail reste en France parmi les plus faibles des pays de l'OCDE. Environ 2,5 années en deçà de la moyenne des pays de l'OCDE, qui se situe à 63,1 ans (OCDE, 2021). De plus, si le taux d'emploi des seniors a augmenté régulièrement, cela concerne principalement les 55-59 ans. Car le taux d'emploi décroche brutalement après 60 ans. Il était de 33 % en 2020 en France pour les 60-64 ans contre 51 % pour la moyenne de l'OCDE.

La décorrélation entre âge de sortie du marché du travail et âge de retraite est également bien mise en évidence par les travaux récents du Conseil d'orientation des retraites (COR). Ils montrent que pour les personnes de 50 à 69 ans en 2020, la durée moyenne en emploi se montait à 10,8 ans mais que la durée moyenne avant la retraite était plus longue et s'élevait à 12,4 ans (COR, 2022, p. 245). En 2020, à peine plus de la moitié des Français étaient encore en emploi lorsqu'ils liquidaient leur retraite (53 %). Même si cette proportion augmente significativement depuis 2011 où elle était de seulement 46 %², il n'en demeure pas moins que le travail jusqu'à la retraite reste en France une situation à peine majoritaire.

Ces données témoignent du fait que le simple déplacement des bornes d'âge d'ouverture des droits à retraite ne peut avoir qu'un impact limité sur la prolongation d'activité pour ceux, nombreux, qui sont déjà sortis de l'emploi avant l'heure. Pour ces derniers, le report de l'âge a toutes les chances d'allonger la période de précarité qu'ils endurent avant de pouvoir liquider leur retraite et donc d'accroître la proportion de ceux qui ne sont ni en emploi, ni en retraite (NER). À 61 ans, déjà près d'un tiers des personnes (28 %) sont NER et parmi elles un tiers vivent au-dessous du seuil de pauvreté (Castelain, 2023). Le nouveau recul à 64 ans de la borne d'âge d'ouverture des droits à retraite risque donc d'amplifier et d'allonger les situations de précarité pour cette catégorie de population. Selon les diverses estimations issues de l'évaluation de l'impact de la réforme de 2010, la hausse attendue dans l'emploi se monterait à environ 300 000 seniors et devrait se solder par une hausse de seniors NER de l'ordre de 200 000 (Zemmour, 2023). D'autres observations convergent avec cette esti-

2. Notamment grâce à la hausse du nombre de départs anticipés pour carrière longue à partir de 2012, qui sont par définition en emploi jusqu'au départ en retraite.

mation. La DREES chiffre la hausse du nombre d'allocataires de minima sociaux découlant de la réforme à environ 100 000 et la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) estime la hausse du nombre de chômeurs indemnisés à 80 000. Ces estimations mettent en évidence la modestie de l'impact sur l'emploi des seniors engendré par la réforme. D'autant que cet effet positif sur l'emploi se solde par une aggravation de la précarité en fin de carrière qui, d'une part, exige un renforcement des dépenses de transferts sociaux et, d'autre part, compromet tout espoir d'avenir au travail pour cette population de seniors.

2.3. Une montée de la précarité de fin de carrière : pour qui ?

Parmi la population des 61 ans, les ouvriers sont 35 % à être en NER contre seulement 28 % en emploi (Castelain, 2023). Ces données montrent que le report de l'âge de la retraite risque de massifier le chômage et les situations d'inactivité hors retraite pour tous ceux qui ne disposent pas de possibilité de rebond pour leur fin de carrière. Ce sont très majoritairement des personnes sorties du marché du travail après 50 ans, soit du fait d'incapacités liées à la santé ou de leur découragement à chercher un emploi après un épisode de chômage de longue durée. Ils sont généralement peu diplômés et ont commencé à travailler vers 20 ans. L'analyse récente menée par France Stratégie sur les spécificités des fins de carrière selon les métiers aide à identifier les métiers qui contribuent le plus à des sorties précoces pour raison de santé ou pour inactivité hors retraite. Sans surprise, les métiers dans lesquels les conditions de travail sont les plus difficiles et qui offrent la moins bonne soutenabilité sont ceux qui contribuent le plus aux sorties précoces pour inactivité et santé. Il s'agit des ouvriers peu qualifiés de la manutention et du bâtiment, des caissiers de libre-service, des employés de services à la personne, pour citer les principaux métiers contributeurs (Flamand, 2023). Pour les plus diplômés, qui ont commencé à travailler vers 22 ans, le problème ne se pose pas avec la même acuité. Ce sont les cadres et les professions intermédiaires qui contribuent le moins à ces sorties précoces du marché du travail avant retraite, selon l'étude précitée. Ce sont ces derniers que la réforme conduira à rester en emploi plus longtemps, pour peu que les entreprises consentent à s'adapter à la nouvelle donne en matière de management et de maintien de l'employabilité en seconde partie de carrière, ce qui n'est pas certain.

Ces constats mettent en évidence que le report de l'âge de la retraite n'exercera qu'un effet modéré sur la prolongation d'activité, tant qu'il ne sera pas associé à des mesures sur le marché du travail visant à renforcer l'employabilité et le maintien des compétences en seconde partie de carrière ainsi qu'à stimuler la demande de travail senior des entreprises.

3. Pour de nécessaires politiques du travail et de l'emploi

Il est urgent d'ouvrir un horizon en emploi en fin de carrière pour tous. Modifier le paramètre de l'âge de la retraite est insuffisant et, comme nous l'avons observé, multiplie les injustices sociales. Le faible taux d'emploi des seniors, qui caractérise la France de longue date, appelle, pour renverser cette situation, un plan global d'interventions sur le marché du travail. Il devrait viser à rendre attractifs les seniors pour les entreprises et rendre soutenable et attrayante la prolongation de carrière pour les actifs.

L'examen des fins de carrière des seniors en France révèle leur caractère fortement contraint, tant pour le moment de la sortie du marché du travail que pour celui de la date de liquidation de la retraite.

L'absence de choix prévaut. La date de départ en retraite est très fortement encadrée par les multiples paramètres du système et laisse très peu de marge de manœuvre au salarié. Quant à la sortie du marché du travail, elle laisse une marge de choix très limitée aux salariés. Même dans les situations d'accords contractuels, la marge de choix laissée au salarié est le plus souvent celle, au mieux, de choisir le moindre mal. Ainsi les ruptures conventionnelles, qui supposent pourtant la signature d'un accord entre employeur et salarié, ne sont pas librement choisies par les seniors. Une enquête réalisée par la DARES éclaire les motifs qu'ont les seniors de signer une rupture conventionnelle avec leurs employeurs (Minni, 2013). La première raison est l'absence de choix (26 contre 14 pour les autres signataires) et moins souvent le bénéfice des allocations chômage (16 contre 31 pour les autres signataires). De plus, la moitié des seniors signataires estiment qu'en l'absence de signature d'une rupture conventionnelle, ils seraient restés dans leur emploi. Seuls 18 % auraient démissionnés contre 42 % pour les autres signataires (Dalmasso et Gomel, 2014). Ainsi les seniors signent une rupture conventionnelle d'abord parce qu'ils la considèrent comme un moindre mal. S'ils ne la signent pas, ils pensent qu'ils seront à risque de sortir dans des conditions beaucoup moins favorables, comme un

licenciement sec. Cette perception par les seniors est d'ailleurs confirmée par les pratiques des entreprises qui utilisent massivement les ruptures conventionnelles à deux ou trois ans de la retraite, comme le révèle l'étude de l'évolution des pics de signatures de ce dispositif selon l'âge du signataire. Cette pratique des entreprises a d'ailleurs été pointée à plusieurs reprises par les experts de l'OCDE (OCDE, 2014, p. 84) comme dispositif de préretraite-chômage qui perdurait en France. Les incertitudes de la fin de carrière sont très présentes dans les esprits des seniors, même chez les plus qualifiés. Ainsi, selon l'Association pour l'emploi des cadres (APEC), un cadre en fin de carrière sur quatre se sent menacé par un licenciement (APEC, 2021). En France, les seniors demeurent la variable principale d'ajustement des effectifs, comme l'a montré en période de pandémie le fort retour aux mesures d'âge et aux sorties anticipées massives (Guillemard, 2021). L'âge est aussi le premier facteur de discrimination ressenti dans l'emploi devant tous les autres (genre, handicap, origine...).

Ces constats rappellent que la France est toujours enfoncée dans une « culture de la sortie précoce » ainsi qu'elle a été définie dans mes travaux de comparaisons internationales sur l'emploi en seconde partie de carrière, qui m'ont permis d'identifier des « cultures de l'âge » différenciées et de mettre au jour leurs effets sur l'inclusion des seniors sur le marché du travail (Guillemard, 2010). Ces cultures de l'âge incarnent la dimension cognitive des politiques publiques mises en œuvre. Elles représentent un ensemble de normes et de valeurs partagées par tous les acteurs sur les manières de concevoir la question de l'avance en âge et sur les réponses à y apporter. La « culture de la sortie précoce » s'appuie sur une représentation de l'avance en âge comme montée des déficiences et des incapacités et tend à traiter les salariés âgés comme vulnérables et non reclassables. Les seniors sont donc associés à un coût et une charge qui pèsent sur la productivité. En conséquence, les stratégies d'indemnisation de la sortie anticipée vont prévaloir sur les efforts de requalification dans l'emploi. À l'opposé de cette culture de l'âge on observe la « culture du droit au travail à tout âge » bien incarnée par les pays scandinaves. Ces derniers ont privilégié des politiques publiques visant l'inclusion dans l'emploi avec des actions de réinsertion et de réhabilitation quel que soit l'âge et débouchant sur la prolongation de la vie active. Cet exemple met en évidence qu'il faudrait en France procéder à une véritable révolution culturelle pour en finir avec la culture de la sortie précoce. Elle devrait impliquer tous les acteurs et nécessiter une stratégie multidimensionnelle en matière

de politique du travail et de l'emploi, comme a su le réaliser au tournant des années 2000 la Finlande. Une réforme des retraites seule est impuissante à modifier la préférence collective des employeurs et des salariés pour les départs anticipés, issue de la culture de la sortie précoce qui s'est édifiée durant presque 30 années de préretraite.

De nombreux rapports ont détaillé ce qui devrait être fait pour favoriser un vieillissement actif au travail³. Des politiques actives du travail et de l'emploi permettraient de développer un management préventif des parcours professionnels en matière de lutte contre l'obsolescence des compétences et de prévention des pertes de capacités de travail et d'usure au travail. Dans cette perspective, il n'est pas suffisant d'« aménager le maintien en emploi des seniors » (Maurel, 2022). Car la focalisation sur la tranche d'âge 50-55 ans est trop tardive pour agir efficacement.

Aujourd'hui les personnes âgées de 50 ans et plus en France bénéficient de deux fois moins de formation que les plus jeunes. Il est urgent de mettre en œuvre une gestion préventive et dynamique des secondes parties de carrière avec mobilités et formation.

Il est grand temps de considérer les progrès de la longévité, non plus seulement comme un risque de vieillissement qu'il faut réduire, mais aussi comme apportant de nouvelles ressources en santé et compétences, qu'il convient d'optimiser au bénéfice de tous et d'abord des entreprises et de leur compétitivité. C'est dans cette perspective que la Finlande, à la fin des années 1990, a lancé un plan national quinquennal pour l'emploi des plus de 45 ans (1998-2002) dont le mot d'ordre était : « L'expérience est une richesse nationale. » Ce plan a permis de prolonger la vie active de plus de quatre ans sur la durée du plan, reportant l'âge effectif de sortie du marché du travail au-delà de 62 ans en 2003 contre 58 ans en 1996. Il a bénéficié d'une forte volonté publique pour s'extraire de la culture de la sortie précoce qui régnait dans ce pays ayant pratiqué de nombreuses sorties précoces jusqu'alors. La population active de Finlande était l'une des plus vieilles au monde et le risque était grand de voir se développer de graves pénuries de main-d'œuvre dans un pays qui ne pouvait compter sur l'immigration. De plus, le taux de chômage était élevé à 9 %. Ce contexte alarmant explique la mobilisation publique forte pour inverser la tendance. Le plan comportait un ensemble cohérent et multiniveau d'actions.

3. Voir en particulier Bellon, Meriaux et Soussan (2020).

L'une des actions phares a été le lancement du programme de « nouveau management des âges ». Il comprenait la formation des managers, le conseil aux entreprises s'appuyant sur un grand nombre d'outils d'aide à la décision mis en œuvre par l'Institut du travail finlandais afin d'optimiser l'utilisation des salariés seniors. Il incluait également l'évaluation et la diffusion des bonnes pratiques par un réseau d'entreprises de toutes tailles, privées et publiques. Ce programme a permis de mettre en évidence, entre autres résultats, que des mesures visant à rendre plus favorables aux seniors l'organisation ou les conditions du travail pouvaient avoir un retour sur investissement de plus du double en productivité du travail.

Les autres thématiques centrales du plan concernaient :

- Développer la formation tout au long de la vie. Ce thème a fait l'objet d'un fort investissement public ;
- Aménager et améliorer les conditions de travail et l'organisation du travail pour une meilleure soutenabilité du travail ;
- Agir sur la santé et le bien-être au travail.

En 2005, la Finlande a capitalisé les avancées du plan en adoptant de manière consensuelle une réforme des retraites fixant à 62 ans l'âge plancher de la retraite et a ouvert largement le choix du départ au-delà de 62 ans grâce à un puissant mécanisme incitatif de type surcote visant à encourager à prolonger l'activité (Guillemard, 2010, p. 223-253).

4. Remédier à la crise de la qualité et du sens du travail

L'opposition massive à la réforme des retraites n'est-elle pas révélatrice d'une crise du sens du travail à l'heure où le projet gouvernemental vise explicitement à allonger la vie de travail ?

La question du travail est revenue en force dans le débat public à l'occasion du projet de réforme, alors que paradoxalement l'emploi et le travail sont les grands absents du projet. L'unique élément présent relevant de ce domaine était l'index senior. Autant dire rien, car cet instrument n'avait que peu de pertinence. Il risquait, de plus, d'accroître la gestion par l'âge des entreprises ; aux antipodes de ce qu'il faudrait recommander. Il constituait une réglementation nouvelle assortie de sanctions, tout en étant jugé trop éloigné de la réalité des pratiques managériales. Ce n'est pas un hasard si le MEDEF, comme la majorité des syndicats, était opposé à sa mise en œuvre. Finalement,

cette disposition a été sanctionnée par le Conseil d'État et exclue de la loi, car n'ayant pas sa place dans le cadre choisi par le gouvernement pour la réforme : celui d'une révision de la loi de financement de la Sécurité sociale.

Pourtant la question du travail, de sa qualité et de son sens est déterminante dans la capacité des seniors à prolonger la vie de travail.

Il est indispensable qu'ils se sentent capables de « tenir » dans leur travail jusqu'aux nouvelles bornes d'âge fixées pour la retraite. Or, en 2019, 37 % des salariés français ne se sentaient pas capables de poursuivre leur activité jusqu'à la retraite, comme le révélait une enquête de la DARES (Beatriz, 2023). Il existe donc en France un sentiment d'« insoutenabilité du travail », terme utilisé dans l'étude précitée. Ce sentiment est particulièrement ressenti, selon cette étude, dans les métiers les moins qualifiés au contact du public ou dans le secteur du soin et de l'action sociale. Ces salariés ont des carrières plus hachées que les autres et partent plus tôt à la retraite. Auparavant, ils connaissent plus que les autres des parcours de fin de carrière avec des interruptions nombreuses, notamment pour raisons de santé. Ce sentiment prononcé d'« insoutenabilité du travail » est sans doute à mettre en lien avec une qualité du travail qui est en France comparativement médiocre, comme on le constatera plus loin.

Vouloir allonger la vie de travail, sans mener auparavant des politiques visant à améliorer les conditions de travail et, plus largement, à rehausser la qualité et la soutenabilité du travail, est voué à l'échec. Les travaux de comparaisons européennes sur la qualité du travail ont d'ailleurs mis en évidence la forte corrélation existante entre le taux d'emploi des seniors dans un pays et son positionnement sur l'indice multidimensionnel de qualité du travail (Davoine et Méda, 2008). Ainsi, la Suède est l'un des pays ayant le taux d'emploi des seniors le plus élevé et qui se situe également haut sur l'index de qualité du travail. À l'inverse, la France se situe en position basse pour le taux d'emploi des seniors et occupe une position modérée sur l'indice de qualité du travail⁴.

Mais cette question de la faible soutenabilité du travail en France en comparaison internationale n'explique pas seulement qu'une proportion importante de seniors ne se voient pas poursuivre deux ans de plus leur activité. Elle rend compte également à nos yeux de la mobilisation

4. Voir notamment Erhel, Guergoat-Larivière et Mofakhami (2023).

massive de toutes les classes d'âge contre cette réforme. Pour la première fois, les jeunes ont été très présents dans les manifestations contre le projet de réforme des retraites. Cette mobilisation nouvelle des jeunes nous semble devoir être mise en perspective avec les résultats des enquêtes européennes sur les conditions de travail qui documentent que, sur nombre d'indicateurs de conditions de travail inclus dans l'indice multifactoriel de qualité du travail, la France se situe en queue de peloton des pays européens. Dès lors, ce que révèle la mobilisation massive contre la réforme des retraites est plus largement une crise du sens du travail. Cette crise touche tous les âges, mais on sait que les jeunes attendent beaucoup du travail et que la qualité du travail est au cœur de leurs aspirations professionnelles (Fournier, Lambert et Marion-Vernoux, 2020). En conséquence, ils sont particulièrement sensibles à la dégradation des conditions de travail qui leurs sont proposées. Ils refusent selon leurs propos « de perdre leur vie à la gagner » et souhaitent pouvoir s'exprimer et s'épanouir grâce au travail. À cet égard, on sait que l'engagement au travail est favorisé par un management qui majore l'autonomie dans le travail et la participation aux décisions concernant son organisation (Eurofound, 2020). Cette même étude montre aussi qu'une forte intensité du travail va de pair avec un faible engagement dans l'organisation et que la France présente, en comparaison européenne, un niveau médiocre en matière d'organisations qui favorisent un haut niveau d'implication chez leurs salariés (*ibid.*, graphique 2, p. 7). Ces constats pourraient rendre compte du retrait constaté chez les jeunes en matière d'engagement au travail.

La dégradation des conditions de travail intervenue en France, en lien avec l'intensification du travail que ce pays a connue, est bien documenté par les enquêtes françaises et européennes sur ces conditions. Ces enquêtes mettent en évidence que les contraintes psychiques et physiques du travail sont plus fortes en France qu'ailleurs en Europe. Ainsi selon les derniers résultats d'Eurofound 2021 (cités par Bigi et Méda, 2023, p. 8), la France se situe loin derrière ses voisins allemands, danois ou néerlandais, mais aussi loin derrière la moyenne européenne à 27 pour les contraintes physiques dans le travail telles que postures douloureuses, port de charges lourdes, mouvements répétitifs de la main et du bras, exposition à des produits toxiques. Il en va de même pour les contraintes émotionnelles et le stress : les Français étaient 47 % en 2005 à juger leur travail stressant toujours ou souvent

contre 35,5 au Danemark et 32,5 en Allemagne (données *International Social Survey Program*, citées par Bigi et Méda, 2023, p. 6).

En ce qui concerne les contraintes physiques fortes évoquées ci-dessus, il est remarquable de constater que ces items font partie des quatre critères de pénibilité supprimés en 2017 par les ordonnances travail. En matière de contraintes psychiques, les actifs français sont également particulièrement exposés. Non seulement ils sont soumis plus qu'ailleurs dans leur travail à des situations perturbantes émotionnellement (tableau 2), mais ils déclarent également souffrir d'anxiété au travail plus souvent qu'ailleurs. Les Français sont 49 % contre 30,4 % pour l'UE27 et 11,9 % pour l'Allemagne à déclarer souffrir d'anxiété au travail (Bigi et Méda, 2023, p. 10). Face à ces fortes contraintes, ils estiment en retour que leurs efforts ne sont pas reconnus, qu'ils jouissent d'une faible autonomie dans le travail et qu'ils sont peu associés aux décisions concernant l'organisation de leur travail (*ibid.*, p. 9).

Tableau 2. À quelle fréquence votre emploi rémunéré implique-t-il ? Toujours, souvent

En %	Des postures douloureuses	Le port de charges lourdes	Des mouvements répétitifs de la main ou du bras	Une exposition à des produits toxiques	De vivre des situations perturbantes pour vous sur le plan émotionnel
France	33,9	25,4	66,0	17,7	23,8
Allemagne	22,2	19,3	48,6	16,6	20,1
Danemark	17,4	20,4	51,8	13,0	14,7
Pays-Bas	15,4	13,3	53,9	8,1	8,4
UE27	26,8	19,9	59,9	16,7	18,5

Bigi et Méda (2023, p. 10), d'après Eurofound, vague 2021.

En définitive, le bien-être au travail, qui serait indispensable pour rendre attractive et soutenable la prolongation de la vie de travail, est loin d'être réalisé en France, alors que les deux tiers des actifs expriment du mal-être au travail. Dans ces conditions, on peut comprendre que 61 % des Français formulent le souhait de partir en retraite dès qu'ils le pourront. Le refus massif des Français face à cette réforme est également rendu intelligible par cette crise du sens du travail provoquée par des conditions de travail « insoutenables » et un management vertical qui laisse peu de place à l'autonomie du salarié et à sa participation aux décisions.

Ces comparaisons européennes sur les conditions de travail sont éclairantes non seulement en ce qu'elles pointent l'importance de l'enjeu de la qualité du travail comme indispensable à l'acceptation

d'une prolongation de la vie de travail, mais aussi parce qu'elles soulignent qu'il n'y a pas de contradiction entre les stratégies d'amélioration de la qualité du travail et de bien-être au travail pour les salariés et celles de productivité et de compétitivité des entreprises. Tout au contraire, les études montrent que les effets de ces stratégies sont cumulatifs et bénéficient aux deux parties (Eurofound, 2020). Ces résultats, s'ils étaient mieux connus et diffusés, devraient encourager les entreprises et leurs organisations patronales à mieux prendre en compte les critères de pénibilité au travail et à s'attacher à améliorer sensiblement les conditions et l'organisation du travail de manière à progresser en matière de qualité du travail pour tous.

5. La question des temporalités et de l'horizon proposé par la réforme

La réforme adoptée est une réforme purement paramétrique, au plus loin de la réforme systémique engagée lors de la première présidence Macron, adoptée en janvier 2020 juste avant la pandémie et abandonnée depuis (Guillemard, 2020). Cette dernière avait pour objectif de construire une assurance vieillesse adaptée au xxi^e siècle et aux transformations intervenues dans les parcours professionnels. Ces derniers ont perdu leur linéarité et sont devenus plus discontinus, marqués par la mobilité et l'individualisation. À cet égard, la segmentation professionnelle de notre système de retraite avec ses 42 régimes posait problème. Cette segmentation rendait complexe et illisible le calcul des droits à la retraite pour les intéressés et inspirait une défiance généralisée quant à sa capacité à garantir une pension suffisante et équitable pour chacun. Le retour à une réforme paramétrique de plus des retraites en 2023 balaie ces considérations. Il inscrit délibérément le projet dans les bornes d'âge qui scandaient le parcours linéaire de vie à trois temps (formation/travail/retraite) prévalant dans la société industrielle et se contente de repousser l'âge d'ouverture des droits à la retraite. Dès lors, la réalité des transformations des parcours de vie et des trajectoires professionnelles est ignorée, tout comme la diversité des situations et des besoins qui prédominent à un même âge aujourd'hui. La réforme est vécue comme technocratique, ne tenant aucun compte de la variété des expériences de vie et des nouvelles temporalités flexibles et individualisées qui les rythment. Pour cette raison, elle suscite un rejet massif de la population.

Le gouvernement par l'âge des populations s'impose une fois de plus en France, alors que partout ailleurs prévaut davantage une gestion par les parcours et non plus par l'âge et que l'on observe un recul de l'importance accordée à l'âge dans les politiques publiques (Guillemard 2022). Ainsi, en ce qui concerne les systèmes de retraite, la Suède comme la Finlande ont aboli tout principe d'un âge légal de la retraite et ont fixé un âge plancher d'ouverture des droits permettant à l'individu de choisir le moment opportun du départ en retraite. Ce choix est encadré par un mécanisme incitatif à retarder le départ.

Cet attachement français à la gestion par l'âge, au niveau des politiques publiques comme des entreprises, peut être rendu intelligible par ce que Alain Supiot (2015) a écrit sur « la gouvernance par les nombres ». Selon cet auteur, la gouvernance par les nombres facilite une gestion technocratique de la solidarité et évite d'avoir à repenser en termes de justice sociale les rapports entre générations à la lumière des mutations sociologiques et démographiques intervenues. Cette analyse révèle parfaitement la nature de la réforme engagée. Elle est purement comptable et poursuit abstraitement un ajustement paramétrique à des contraintes budgétaires, sans aucune considération ni du contexte sociétal ni de ses conséquences sociales. Cette réforme vise à un peu mieux assurer la soutenabilité financière du système. Mais sans offrir d'horizon long, car chacun sait que dès la fin du quinquennat, elle devra se prolonger par de nouvelles réformes, tant la solution proposée n'est pas à la mesure des changements à entreprendre.

L'absence d'horizon offert par la réforme est préoccupant, car un régime par répartition est fondé sur un pacte de solidarité intergénérationnelle sur le très long terme. Sa philosophie de base repose sur la doctrine solidariste de Léon Bourgeois (1912) qui pose l'interdépendance des générations et le fait qu'aucune génération ne peut se sauver seule. Or si ce pacte a été mutuellement profitable pour les trois générations concernées entre 1945 et 1990, il s'est mué progressivement en pacte de sacrifice pour les jeunes, faute d'avoir été refondé en fonction des évolutions démographiques, économiques et sociétales qui ont complexifié les flux d'échange entre générations et altéré leur équité.

Le pacte de 1945 accordait aux vieux un droit à la retraite (à l'époque, quelques années seulement). En échange, les jeunes adultes et les adultes, après une brève période d'éducation, se voyaient accorder un emploi de manière stable et durable⁵ et la protection sociale qui lui était attachée pour eux et leur famille. Ainsi l'emploi

permettait aux adultes de financer la retraite des vieux (financement socialisé ascendant) comme l'éducation des enfants et la protection sociale de la famille. Toutefois, les mutations du travail et la transition démographique ont bouleversé ce pacte, provoquant de multiples fractures intergénérationnelles et un déficit d'équité. Notamment, la pauvreté a changé de camp et les jeunes sont devenus les pauvres de la nation. L'allongement de la vie a rendu plus complexe les flux d'échange entre générations, tant sur le plan intrafamilial que sociétal. En effet, ce ne sont plus seulement trois mais quatre générations qui coexistent aujourd'hui. En outre, l'allongement de la vie implique un retard important dans la transmission des biens d'une génération à l'autre, avec pour conséquence une « patrimonialisation de la société française » préoccupante qui est à l'avantage de seniors aisés (Masson, 2018). L'absence totale de prise en compte par la réforme de la dimension temporelle et du nécessaire horizon long sur lequel se fonde notre système de retraite par répartition, ne peut qu'inquiéter.

La réforme n'offre aucun horizon aux jeunes. Ces derniers voient sans cesse repoussé l'âge de la retraite et abaissé le rendement des retraites pour les futurs retraités sans aucune compensation en retour. Dès lors, ils ont l'impression qu'on ne leur laisse que des dettes de toute nature, y compris environnementales, et qu'ils devront payer pour des retraites qu'ils n'auront pas. Ils risquent donc d'être tentés par la capitalisation, leur offrant une meilleure garantie pour leurs vieux jours. Mais qui sonne le naufrage de notre système de retraite par répartition, sauf à limiter considérablement, à la manière suédoise, la capitalisation. De plus, le modèle d'une vie à trois temps segmentée par des âges-seuils très contraints qui leur est proposé, est aux antipodes de leurs aspirations à pouvoir gouverner leur vie et à faire des choix tout au long de parcours professionnels devenus flexibles et instables.

6. Conclusion

En conclusion, cette réforme, dont l'ambition se limitait à un souci comptable visant à réduire partiellement le déficit du système de retraite et qui était donc animée par la seule volonté de rétablir la soutenabilité financière du système, risque de gravement miner sa

5. D'une durée moyenne de 50 ans dans les années 1960 (OCDE, 1998).

soutenabilité sociale. Car elle méconnaît l'impératif d'horizon long et de confiance dans le système, indispensable à un système de retraite par répartition pour perdurer. À cet égard, le contraste est frappant entre la réforme universelle des retraites proposée dans le premier quinquennat du président Macron et cette seconde réforme. Alors que la première visait à faire advenir un système de retraite adapté au XXI^e siècle avec un départ choisi et susceptible de redonner confiance aux Français dans leur système, la seconde ne propose aucun horizon long et suscite une défiance générale.

Références

- Andrieux V. et C. Chantel, 2013, « Espérance de vie, durée passée à la retraite », *Solidarité Santé*, n° 40, juin, pp. 5-36.
- APEC, 2021, *Baromètre Apec des intentions de recrutement et de mobilité des cadres – 1^{er} trimestre 2021*, Paris, Association pour l'emploi des cadres.
- Beatriz M., 2023, « Quels facteurs influencent la capacité des salariés à faire le même travail jusqu'à la retraite ? », *DARES Analyses*, n° 17, mars 2023.
- Bellon S., O. Meriaux et J.-M. Soussan, 2020, *Favoriser l'emploi des travailleurs expérimentés*, rapport au Premier ministre.
- Bigi M. et D. Méda, 2023, « Prendre la mesure de la crise du travail en France », in B. Palier (ed.), *Que sait-on du travail ?*, Paris, Presses de Sciences Po, pp. 34-50, disponible en ligne : <https://www.sciencespo.fr/liepp/>.
- Cambois E. et T. Barnay, 2009, « Espérances de vie, espérances de vie en santé et âge de départ à la retraite : des inégalités selon la profession en France », *Retraite et société*, n° 59, pp. 194-205.
- Castelain E., 2023, « En 2021, une personne de 55 à 69 ans sur six ni en emploi ni à la retraite, une situation le plus souvent subie », *Insee Première*, n° 1946, mai.
- COR, 2022, *Évolutions et perspectives des retraites en France. Rapport annuel*, Paris, Conseil d'orientation des retraites.
- Dalmasso R. et B. Gomel, 2014, « Motifs de la rupture conventionnelle des seniors », in A. Jolivet, A.-F. Molinié et S. Volkoff (eds), *Le travail avant la retraite. Emploi, travail et savoirs professionnels des seniors*, Rueil-Malmaison, Éditions Liaisons, pp. 53-70.
- Davoine L. et D. Méda, 2008, « Place et sens du travail en Europe : une singularité française ? », *Document de travail du Centre d'études de l'emploi*, n° 96-1.

- Dubois Y. et M. Koubi, 2017, « La réforme des retraites de 2010 : quel impact sur l'activité des seniors ? », *Économie et prévision*, n° 211-212, pp. 61-90.
- Erhel C., M. Guergoat-Larivière et M. Mofakhami, 2023, « La qualité de l'emploi et du travail en comparaison européenne : une contre-performance française ? », in B. Palier (ed.), *Que sait-on du travail ?*, Paris, Presses de Sciences Po, pp. 22-32.
- Eurofound, 2020, *How does employee involvement in decision-making benefit organisations?*, European Working Conditions Survey 2015, Luxembourg, Publications Office of the European Union.
- Flamand J., 2023, « Fin de carrière des seniors : quelles spécificités selon les métiers ? », *La Note d'analyse*, n° 121, avril.
- Fournier C., M. Lambert et I. Marion-Vernoux, 2020, « La qualité du travail au cœur des aspirations professionnelles des jeunes salariés », *Céreq Bref*, n° 400, décembre.
- Guillemard A.-M., 2010, *Les défis du vieillissement. Âge, emploi, retraite. Perspectives internationales*, Malakoff, Armand Colin.
- Guillemard A.-M., 2020, « La réforme universelle des retraites : sa place dans les évolutions de la protection sociale, son ambition systémique et son retour à une logique comptable », *Revue d'histoire de la protection sociale*, n° 13, pp. 96-119.
- Guillemard A.-M., 2021, « Crise sanitaire et emplois des seniors. Le retour aux mesures d'âge et à ses apories », *RIMHE*, vol. 10, n° 44, pp. 81-82.
- Guillemard A.-M., 2022, « La catégorie d'âge n'est plus une catégorie pertinente de l'action publique », *Revue française des Affaires sociales*, n° 3, juillet-septembre, pp. 147-164.
- Guirriec R., 2023, « Retraite : parmi les femmes bénéficiant de majorations de durée d'assurance pour enfants, trois sur quatre voient leur pension augmenter grâce à ces trimestres », *Études et Résultats*, n° 1283, octobre.
- Marino A. et P. Meinzel (eds), 2023, *Les retraités et les retraites. Édition 2023*, Paris, Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques.
- Masson A., 2018, « Les enjeux du patrimoine et de sa transmission dans nos sociétés vieillissantes », *Revue française d'économie*, vol. XXXIII, n° 2, pp. 179-234.
- Maurel F., 2022, *Emploi des seniors : agir sur tous les leviers*, Paris, Institut Montaigne.
- Minni C., 2013, « Les ruptures conventionnelles de 2008 à 2012 », *DARES Analyses*, n° 031.
- OCDE, 1998, « Système de retraite : le processus de réforme dans les pays de l'OCDE », *Document de travail*, AWP 3.4 F.
- OCDE, 2006, *Vivre et travailler plus longtemps ?*, Paris, Éditions de l'OCDE.
- OCDE, 2014, *France. Mieux travailler avec l'âge*, Paris, Éditions de l'OCDE.

- OCDE, 2021, *Pensions at a Glance 2021: OECD and G20 Indicators*, Paris, Éditions de l'OCDE.
- Supiot A., 2015, *La gouvernance par les nombres. Cours au Collège de France 2012-2014*, Paris, Fayard.
- Zemmour M., 2023, « Note sur l'estimation de l'impact de la réforme des retraites », *mimeo*, Sciences Po Liepp.

