



TRANSITIONS
DEMOGRAPHIQUES
TRANSITIONS
ECONOMIQUES

Maintien en emploi des seniors : quelle ambition pour quelles retombées économiques ?

Chaire TDTE

26 octobre 2023

**Jean-Hervé Lorenzi, Alain Villemeur, Kevin Genna,
Lena Belkessa et Samba Sawane**

Table des matières

<u>INTRODUCTION</u>	<u>5</u>
1. L'EMPLOI DES SENIORS NE SE FAIT PAS AU DETRIMENT DES JEUNES, AU CONTRAIRE !	6
2. UNE POLITIQUE AMBITIEUSE D'EMPLOIS DES SENIORS ET DES JEUNES	7
3. QUELS IMPACTS SUR L'EMPLOI ET LA CROISSANCE ?	9
4. QUEL IMPACT SUR LES FINANCES PUBLIQUES ?	11
5. LES DETERMINANTS DU MAINTIEN EN EMPLOI DES SENIORS	12
<u>CONCLUSION.....</u>	<u>13</u>
<u>REFERENCES.....</u>	<u>14</u>

Introduction

Le maintien en emplois des seniors de 55-64 ans est un enjeu majeur pour la France. En effet, leur faible taux d'emploi, 57 % en 2023 (Dares, 2023), est au-dessous de la moyenne européenne (62 %) mais surtout très éloigné des meilleurs pays comme l'Allemagne (73 %) et la Suède (77 %). Cette situation révèle à l'avenir un important potentiel de croissance pour l'emploi des seniors et d'une création significative de richesses supplémentaires pour la France.

La réforme des retraites, votée en 2023, devrait se traduire par une hausse mécanique du taux de l'emploi des seniors, avec le report de l'âge du départ à la retraite de 62 à 64 ans d'ici 2030. Cependant, cette hausse sera limitée, d'après les évaluations des pouvoirs publics, à environ 3 à 4 points de taux d'emplois¹. En 2030, ce taux d'emploi serait alors au niveau de la moyenne européenne actuelle, toujours très éloigné des meilleurs taux d'emploi allemand ou suédois !

L'explication est très simple. L'effet « horizon » qui joue sur la modification des comportements vis-à-vis du départ en retraite de la part des salariés et des entreprises a un effet relativement limité. Il ne faut pas oublier que l'inactivité des seniors a progressé presque autant que le taux d'emploi des 55-64 ans sur la période 2014-2021 (Castelain, 2023). Ainsi, décaler l'âge moyen de départ à la retraite n'a aucun effet sur l'emploi des inactifs. C'est en ce sens qu'il faut interroger la pertinence de ne retenir qu'une mesure d'âge dans la mise en place de la réforme des retraites.

Pour s'inscrire dans une trajectoire similaire aux meilleurs pays européens, nous sommes convaincus qu'il convient d'agir de manière importante sur d'autres leviers, comme la culture d'entreprise et les préjugés vis-à-vis des seniors, l'éloignement des seniors de l'accès à la formation, les conditions de travail trop peu adaptées aux seniors, mais aussi les dispositifs insuffisamment incitatifs comme le cumul emploi-retraite et la retraite progressive. Alors, il sera possible de connaître une trajectoire de maintien des seniors dans l'emploi dans les pas des meilleurs pays européens.

Dans cette note, après avoir constaté que la hausse de l'emploi des seniors ne se fait pas au détriment des jeunes, nous avons défini une politique ambitieuse de l'emploi des seniors, avec un effet indirect sur l'emploi des jeunes, en ligne avec les meilleurs pays européens. Nous montrons enfin l'importance des enjeux économiques liés à ces sujets, à l'aide du modèle Chocs Démographiques et Croissance de la chaire TDTE (Genna, 2023), notamment pour aller vers le plein emploi et la réduction déficit budgétaire.

¹ Pour nos retraites : Un projet de justice, d'équilibre et de progrès. *Rapport sur les objectifs et les effets du projet de réforme des retraites*, janvier 2023

1. L'emploi des seniors ne se fait pas au détriment des jeunes, au contraire !

Au travers d'une étude récemment menée (Belkessa, 2023), la Chaire TDTE dresse un constat majeur : l'emploi des seniors ne se fait pas au détriment des jeunes.

Au sein des pays européens, la hausse de l'emploi des seniors ne pénalise nullement l'emploi des jeunes, comme une croyance populaire le voudrait. Au contraire, il est constaté que l'emploi des seniors et celui des jeunes se conjuguent à la hausse. Dans les pays comme l'Allemagne et la Suède, où le taux d'emploi des seniors a crû très rapidement depuis les années 2000, l'emploi des jeunes a crû également. On l'observe assez nettement dans le graphique 1, présenté plus bas pour l'Allemagne.

Certains éléments nous amènent même à considérer que l'emploi des seniors favorise celui des jeunes. Le capital d'expérience des seniors accompagne alors le capital d'innovation des jeunes, créant une synergie des talents. Les compétences des seniors et des jeunes sont généralement très différentes, ce qui explique leur complémentarité plutôt que leur substituabilité dans une économie de la connaissance et de l'innovation.

Globalement, la littérature à ce propos est assez claire sur la corrélation qui existe entre travail des seniors et travail des jeunes. Ainsi, on peut citer Salem et al. (2010) qui, s'intéressant au cas français dans le cadre d'une étude empirique de long terme, montrent que la quantité de travail détenue par les seniors et le taux de chômage des jeunes sont négativement corrélés. Une augmentation de la participation des travailleurs seniors pourrait donc s'accompagner, en France, d'une diminution du chômage des jeunes.

Dans le même temps, Gruber et Milligan (2010) obtiennent des résultats similaires avec une étude portant sur 12 pays de l'OCDE. Comme expliqué dans Belkessa (2023), le reste de la littérature tend à montrer une corrélation positive entre ces deux variables à long terme. Favoriser l'emploi des seniors ne se fait alors jamais au détriment de l'emploi de la jeune génération.

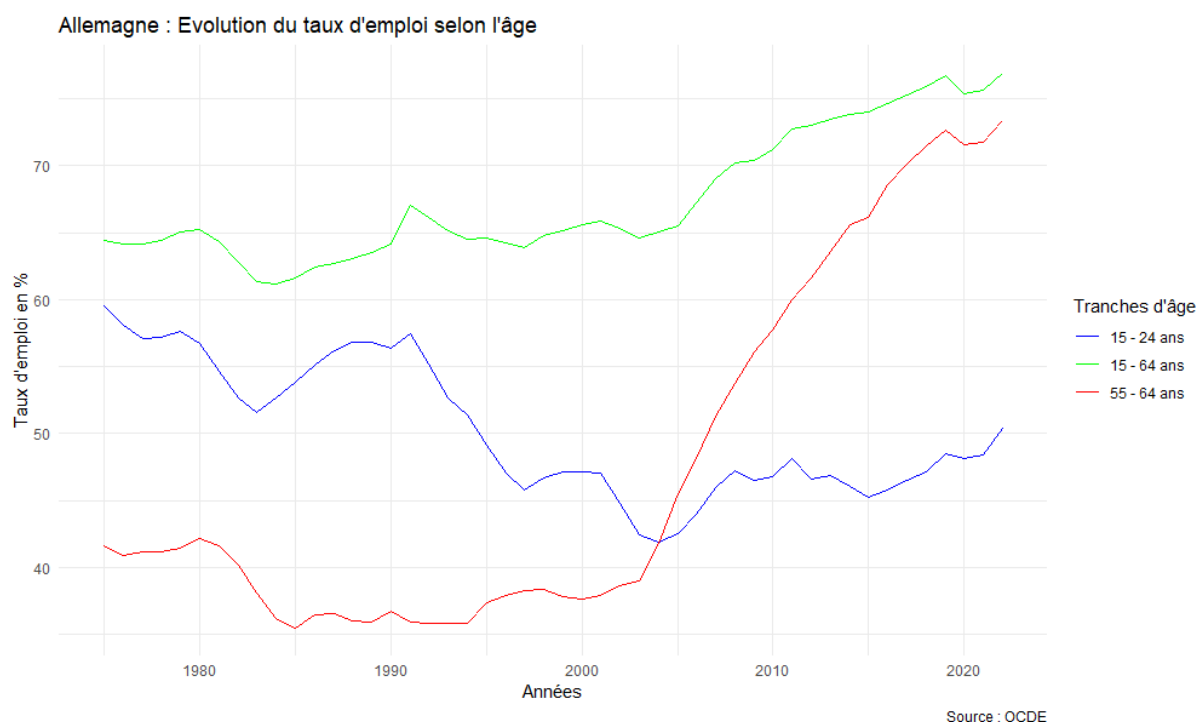
2. Une politique ambitieuse d'emplois des seniors et des jeunes

Les figures 1 et 2 représentent les évolutions des taux d'emploi des jeunes (15-24 ans), des jeunes actifs (25-34 ans) et des seniors (55-64 ans), respectivement pour l'Allemagne et pour la France.

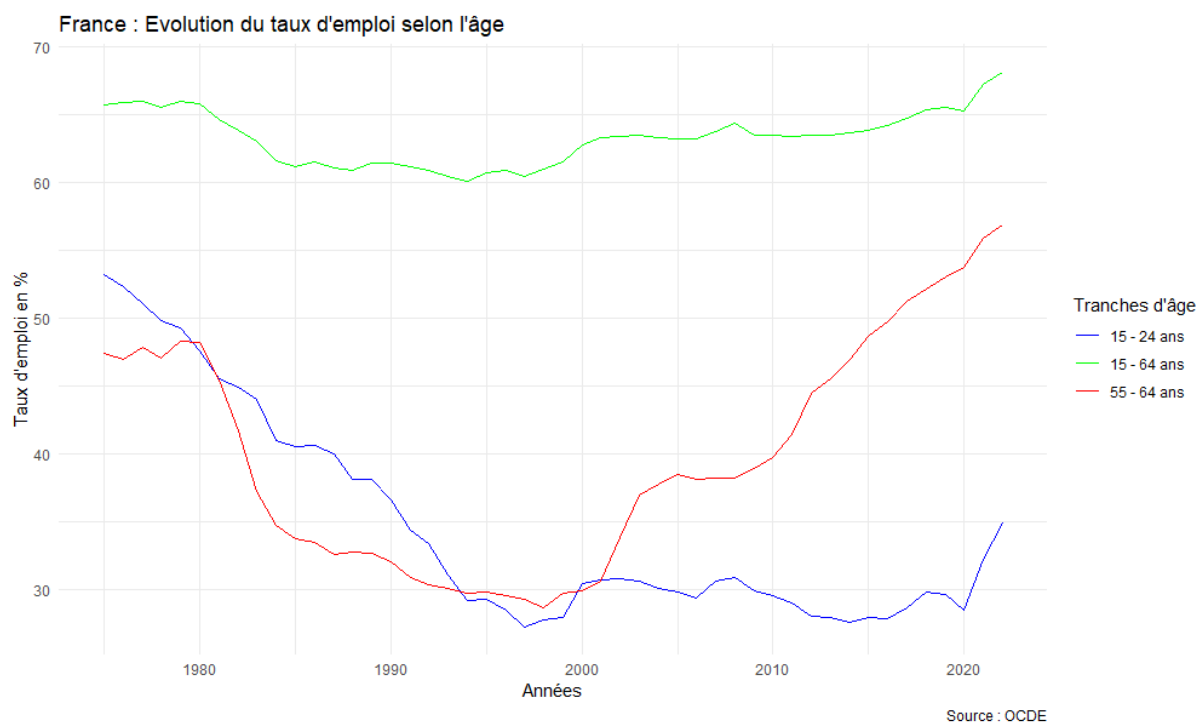
Dans les pas de l'Allemagne, nous retenons des objectifs, certes ambitieux, mais qui nous paraissent envisageables à condition d'agir sur les nombreux déterminants identifiés. Une hausse du taux d'emploi des seniors est envisagée de 57 à 71 % en 2042 ; autrement dit à cette date, la France aurait le taux d'emploi des seniors proche de l'actuel de l'Allemagne, qui aura bien évidemment encore eu l'occasion de progresser d'ici là. De par la complémentarité supposée de l'emploi des jeunes et des seniors, nous visons également une hausse du taux d'emploi des 15-24 ans de 43 % à 53 % en 2042, soit là aussi un taux d'emploi proche du taux actuel des jeunes allemands.

Ces objectifs de hausse des taux d'emploi à horizon 2042 s'accompagneraient de points d'étapes, dont un notamment en 2032. A cet horizon, notre projection se limiterait à une hausse du taux d'emploi des seniors à un peu moins de 10 points, et d'un peu moins de 5 points pour le taux d'emploi des jeunes. Les 10 prochaines années constituent un moment crucial pour la mise en place des politiques publiques.

Graphique 1 : Evolution des taux d'emploi en Allemagne



Graphique 2 : Evolution des taux d'emploi en France



Le taux de chômage des seniors en France, actuellement de 6 % serait réduit à 2,5 % (toujours en 2042), celui actuel des seniors en Allemagne. Le taux de chômage des jeunes en France, actuellement de 17 % serait ramené à 11 %, celui de l'Allemagne, actuellement d'environ 6 %, étant très probablement inatteignable pour la France d'ici 2042.

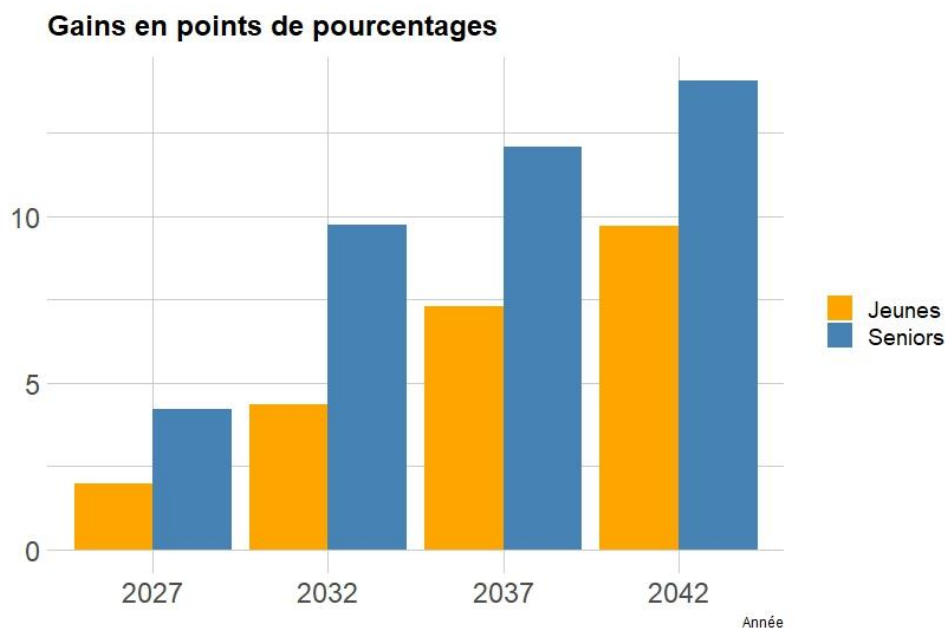
Bien évidemment, ces objectifs qui nous amèneraient à une situation proche de celle que connaît l'Allemagne actuellement, sont encore très éloignés de ceux de la Suède. Ils sont atteignables à condition de transformer le comportement des entreprises et des salariés comme nous le préconisons.

La partie suivante aura pour tâche d'évaluer ce que de telles hausses pourraient engendrer comme effets sur les variables macroéconomiques françaises, PIB en tête, en 2032 d'abord puis en 2042 ensuite, à l'aide du modèle Chocs Démographiques et Croissance de la Chaire TDTE (Genna, 2023). Il sera également possible d'estimer les retombées en termes de recettes publiques de telles mesures.

3. Quels impacts sur l'emploi et la croissance ?

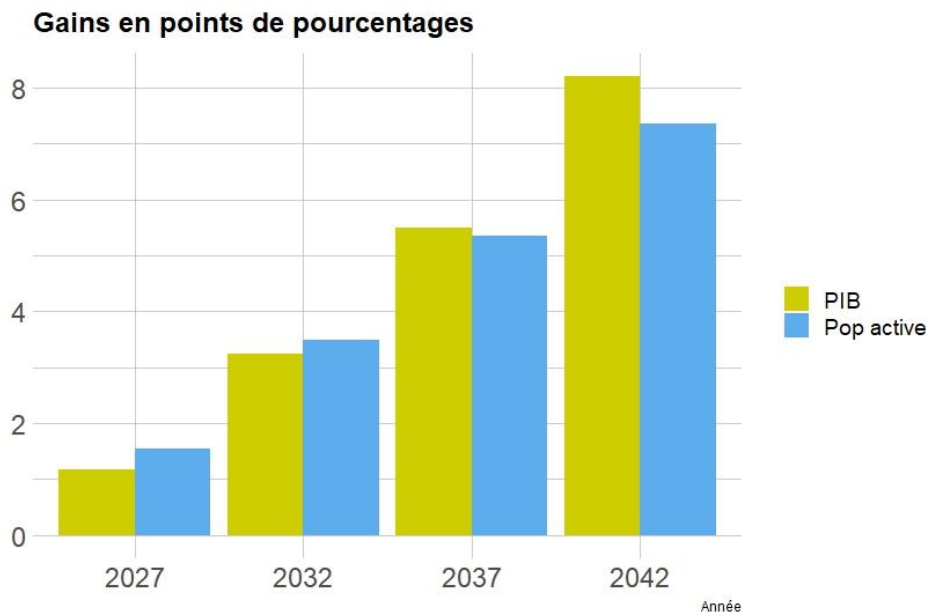
Dans cette partie, nous nous attelons à déterminer les gains économiques associés au scénario présenté ci-dessus. Pour ce faire nous, utiliserons le modèle Chocs Démographiques et Croissance (Genna, 2023) de la Chaire TDTE, modèle à génération imbriqué, capable de prendre en compte les transformations démographiques françaises. Dans le graphique ci-dessous, nous montrons comment les taux d'activités des jeunes (15-24 ans) et des seniors (55-64 ans) augmentent de 2022 à 2042 par rapport au scénario de base, c'est-à-dire à taux d'activité inchangés.

Graphique 3 : Augmentation des taux d'emplois par rapport aux taux actuels



On observe une croissance progressive des taux d'activité, avec des gains modérés en 2027, +2 points pour les jeunes et +4 points pour les seniors, qui s'accélère progressivement pour obtenir +10 points chez les jeunes, atteignant ainsi 53% de taux d'emploi, et +14 points chez les seniors, pour atteindre 71% à horizon 2042. Cette augmentation des taux d'activité s'accompagne de gains économiques notables qui sont présentés dans le graphique ci-dessous.

Graphique 4 : Augmentation du Pib et de la population active, par rapport au scénario de base



On observe que dans notre modèle, l'augmentation de la quantité de travail offerte par la hausse des taux d'activité se traduit par une augmentation significative du PIB par rapport au scénario de référence. On observe ainsi une hausse de seulement 1 point en 2027 mais qui augmente jusqu'à atteindre 8 points en 2040, soit près de 200 milliards de gains économiques pour l'économie française.

De tels gains économiques se traduisent également par une hausse significative des recettes publiques. En France, environ 45% de la création de richesse se transforme en recettes pour les finances publiques ; on aurait donc près de 90 milliards de recettes publiques supplémentaire à horizon 2040 (un peu moins de 4 points de PIB), ce qui permettrait de résorber une partie du déficit public français.

Le nombre de travailleurs concernés par la hausse de ces taux d'activité est recensé dans le tableau ci-dessous.

Tableau 1 : Travailleurs supplémentaires projetés

	2027	2032	2037	2042
Jeunes	160 800	351 850	590 900	790 000
Seniors	360 000	836 000	1 035 000	1 205 000
Total	520 800	1 187 850	1 625 900	1 995 000

On observe que ce que nous proposons concerne un peu plus de 500 000 personnes en 2027 et près de 1,2M en 2032. Ces chiffres sont cohérents avec les précédentes publications de la Chaire TDTE, notamment *Une réforme des retraites réussie* (2022), qui proposait déjà de réintégrer 825 000 seniors à horizon 2030.

4. Quel Impact sur les finances publiques ?

De telles mesures permettraient également d'avoir un impact important sur les recettes fiscales des pouvoirs publics. Premièrement, par l'augmentation mécanique des prélèvements obligatoires suite à une forte hausse du PIB, deuxièmement, par la diminution du coût du chômage.

Le premier effet est de loin le plus important. En France, rappelons que les prélèvements obligatoires représentent 45,4% du PIB selon l'INSEE. Avec une hausse du PIB d'environ 38 milliards en 2027 (1,5% du PIB actuel) cela représente 18 milliards de recettes fiscales pour le gouvernement en 2027, et ce chiffre s'élève à près de 100 milliards de recettes fiscales en 2042, un peu plus de 200 milliards de gains de PIB étant attendus suite à l'augmentation de la quantité de travail.

Le second effet résulte d'une baisse des taux de chômage ; on ambitionne une baisse de 3,5 points du taux de chômage des 55-64 ans et de 6 points celui des 15-24 ans, soit un peu plus de 700 000 personnes en moins au chômage à horizon 2042. Sachant qu'un chômeur coûte en moyenne 21 000€ à l'Etat² cela représente des recettes fiscales à hauteur de 14 milliards dans les 20 prochaines années. Si on estime une baisse linéaire du nombre de chômeurs on aurait donc des gains à hauteur de 2 milliards d'euros en 2027. Le tableau suivant récapitule les gains estimés.

Tableau 2 : Les recettes fiscales supplémentaires

	2027	2032	2037	2042
PIB	18	36	65	100
Chômage	4	7	11	14
Total	22	43	76	114

Ce tableau nous permet d'obtenir les recettes fiscales supplémentaires rendues possibles par l'augmentation de la quantité de travail et la baisse du taux de chômage des jeunes et des seniors. Un point d'étape important en 2032 estime que les gains seront d'environ 43 milliards d'euros de recettes fiscales supplémentaires, soit un peu moins de 2 points de PIB qui permettront de résorber le déficit public français.

² Les dépenses de chômage s'élèvent à 47 milliards d'euros en 2022 et concernent environ 2,2 millions de chômeurs, d'après l'INSEE. Ce qui ramène à un coût moyen de 21 000€ par chômeur par an.

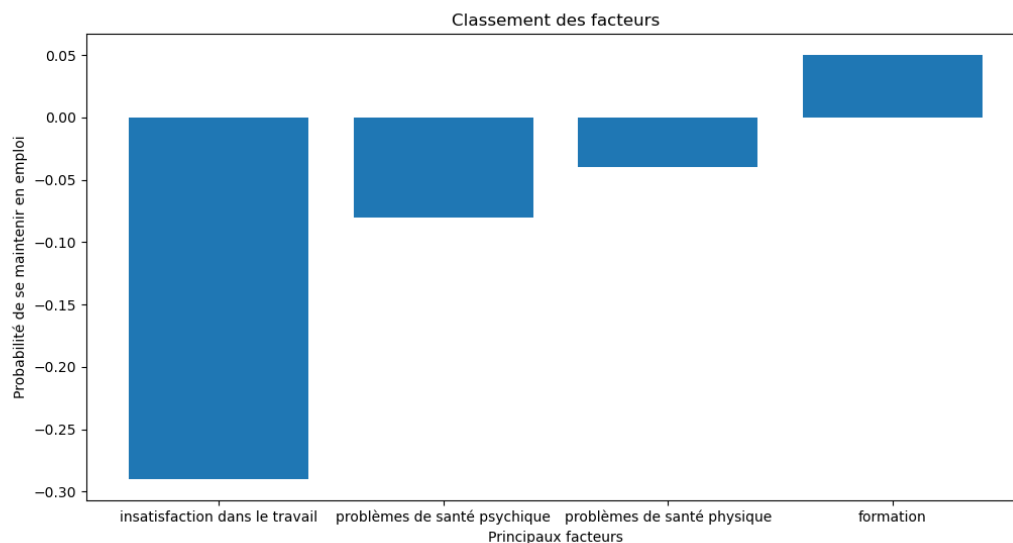
5. Les déterminants du maintien en emploi des seniors

Afin d'augmenter les taux d'emploi des seniors il est important de déterminer les caractéristiques essentielles de leur volonté, ou non, de se maintenir en emploi. La Chaire TDTE s'est penchée sur cette question avec l'élaboration d'une note intitulée *les déterminants du maintien en emploi des seniors* (Sawane, 2023). A l'aide d'un modèle Probit sur les données d'enquête Share, cette étude met en lumière les 3 principaux déterminants du départ prématuré en retraite :

- L'insatisfaction au travail
- Les troubles psychiques
- La santé physique

Bien évidemment, la formation a un effet très positif sur le maintien en emploi. L'importance de chacun de ces facteurs est présentée dans le graphique 5. On y retrouve la probabilité moyenne de se maintenir en emploi des 4 caractéristiques énumérées précédemment. Une probabilité moyenne plus forte démontre un impact beaucoup plus fort de cette variable sur la volonté d'un senior de se maintenir en emploi.

Graphique 5 : L'impact des différents facteurs influençant le maintien en emploi



Les résultats de l'étude de Sawane (2023) montrent que l'insatisfaction est la principale caractéristique expliquant la volonté des seniors de quitter le monde du travail. Le résultat s'interprétant comme suit : en moyenne, un individu insatisfait de son travail aura une probabilité de se maintenir en emploi de 28% inférieure à celle d'une personne satisfaite de son travail.

Ce résultat appuie les travaux précédents de la Chaire TDTE, notamment Lorenzi *et al.* (2023), qui insistent sur l'importance de la qualité de vie au travail mais aussi sur la formation continue, qui peut elle augmenter la probabilité de se maintenir en emploi de 5%. Les effets de la santé physique et mentale sont connus de longue date mais seule la prévention peut être efficace pour lutter contre leurs effets négatifs sur le maintien en emploi.

Conclusion

Comme énoncé, le taux d'emploi des 55-64 ans en France affiche un retard conséquent par rapport aux meilleurs pays européens, Allemagne et Suède en tête, mais aussi par rapport à la moyenne européenne. Cependant ceci n'est pas une fatalité et pourrait se révéler être une incroyable source de richesse pour le futur de l'économie française. L'emploi des seniors ne se fait pas au détriment des jeunes, contrairement à une idée très répandue. Au contraire, toutes les études empiriques de ces 20 dernières années montrent qu'il n'y a pas de substitution entre emploi des seniors et emploi des jeunes, ce qui peut légitimement nous laisser penser qu'une vraie complémentarité existe entre ceux deux forces de travail.

Ainsi, en proposant une politiques économique ambitieuse nous amenant en 2042 au niveau des taux d'emploi d'aujourd'hui en Allemagne, que ce soit pour les jeunes ou les seniors, la France serait en mesure de générer plus de 8 points de PIB supplémentaires, ce qui se traduirait par une hausse des recettes publiques de 43 milliards d'euros en 2032, et de 114 milliards d'euros à horizon 2042.

Les retombées économiques sont trop importantes pour être ignorées, et montrent le rôle central de l'emploi des seniors dans l'économie française pour les années à venir. Faisant écho aux différents travaux de la Chaire TDTE, nous montrons également que la satisfaction au travail est un point crucial pour le maintien en emploi des seniors et reste l'une des pistes privilégiées pour améliorer efficacement et durablement l'emploi des 55-64 ans.

Références

- Belkessa L. (2023), Emploi des seniors, emploi des jeunes : complémentarité plutôt que substitution ? Chaire TDTE, octobre.
- 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 n1946, Mai.
- Drees (2022) Enquête motivations de départ à la retraite : présentation et résultats de la 5^{ème} vague, Drees.
- Dubois J-M., Fournier C., Lambert M. (2023), Comment les seniors envisagent-ils leur avenir professionnel jusqu'à la retraite ? Céreq, Bref, 443.
- Fel L. (2022) Quelles sont les motivations des seniors à rester en emploi ? Chaire TDTE, Flamand J. (2023), « Fin de carrière des seniors : quelles spécificités selon les métiers ? », Note d'analyse n°121, France Stratégie
- Genna K. (2023), « Chocs Démographiques et Croissance », Chaire TDTE, 2023 (en finalisation)
- Gruber, J., & Milligan, K. (2010). In Social security programs and retirement around the world: The relationship to youth employment (pp. 345-360). University of Chicago Press.
- Lorenzi J-H., Villemeur A., Genna K., Noguès M., Couture E., Horkay C., Belkassa L., Sawane S. (2023), Les Français et le travail : le divorce ? Chaire TDTE, 9 mars.
- Lorenzi J-H., Villemeur A., Franceschi E., Genna K., Noguès M., Zerrari A., Diallo Mamadou Alpha, Bachoffer P., Fel L., Louhab S., Metz E. (2022), Une réforme des retraites réussie, Chaire TDTE, 1^{er} juin.
- Makhzown S. (2023), Les seniors sur le marché du travail en 2022, Dares, septembre, n°47.
- OCDE (2022), Taux d'emploi des 55-64 ans, OCDE
- Salem, M. B., Blanchet, D., Bozio, A., & Roger, M. (2010). Labor force participation by the elderly and employment of the young: The case of France. In Social security programs and retirement around the world: The relationship to youth employment (pp. 119-146). University of Chicago Press.
- Sawane S (2023), Les déterminants du maintien en emploi des seniors, Chaire TDTE, octobre.

La Chaire TDTE est soutenue par

