

Concours B/L 2022

Économie

Épreuve commune sur dossier : oral

Jury : Philippe Askenazy et Mathilde Viennot

Sujet :

Les séniors et l'emploi en France

Dossier documentaire

Document 1 : Tableaux et graphiques du Tableau de bord Seniors p.2

Document 2 : Séniors, emploi et protection sociale, p.5

Document 3 : Extrait du site d'Eurofound p. 7

Document 4 : Extrait du site d'Eurostat p. 8

Document 5 : Tableau extrait d'un rapport de France Stratégie p. 9



[Cette illustration n'est pas à commenter]

Document 1 – Tableaux et graphiques du Tableau de bord Séniors

DARES, *Tableau de bord Seniors*, 28 avril 2022

Tableau 1 – Principaux indicateurs d'activité en 2021 : ensemble, en %

	50-54 ans	55-59 ans	60-64 ans	65-69 ans	55-64 ans
Population totale (milliers).....	4 367	4 352	4 088	3 822	8 440
Taux d'activité.....	87,9	79,9	38,2	9,1	59,7
Taux d'emploi.....	83,3	75,1	35,5	8,6	56,0
Proportion de seniors qui cumulent leur emploi avec une retraite parmi les seniors en emploi.....	-	2,0	12,6	53,7	5,2
Part de chômage.....	4,6	4,8	2,6	0,5	3,8
Taux de chômage.....	5,2	6,0	6,9	5,1	6,3
Part du halo autour du chômage.....	3,5	3,5	2,4	1,1	2,9

Tableau 2 – Principaux indicateurs d'activité en 2021 : hommes, en %

	50-54 ans	55-59 ans	60-64 ans	65-69 ans	55-64 ans
Population totale (milliers).....	2 141	2 109	1 945	1 784	4 054
Taux d'activité.....	91,7	82,5	39,1	10,3	61,7
Taux d'emploi.....	86,5	77,6	36,1	9,8	57,7
Proportion de seniors qui cumulent leur emploi avec une retraite parmi les seniors en emploi	-	2,2	12,1	52,0	5,2
Part de chômage.....	5,2	5,0	2,9	0,5	4,0
Taux de chômage.....	5,7	6,0	7,5	5,1	6,5
Part du halo autour du chômage.....	3,2	3,2	2,4	1,1	2,8

Tableau 3 – Principaux indicateurs d'activité en 2021 : femmes, en %

	50-54 ans	55-59 ans	60-64 ans	65-69 ans	55-64 ans
Population totale (milliers).....	2 226	2 243	2 143	2 038	4 386
Taux d'activité.....	84,2	77,5	37,4	7,9	57,9
Taux d'emploi.....	80,2	72,9	35,0	7,5	54,3
Proportion de seniors qui cumulent leur emploi avec une retraite parmi les seniors en emploi	-	1,8	12,4	52,7	5,1
Part de chômage.....	4,0	4,6	2,4	0,4	3,5
Taux de chômage.....	4,7	6,0	6,3	5,1	6,1
Part du halo autour du chômage.....	3,9	3,7	2,4	1,1	3,0

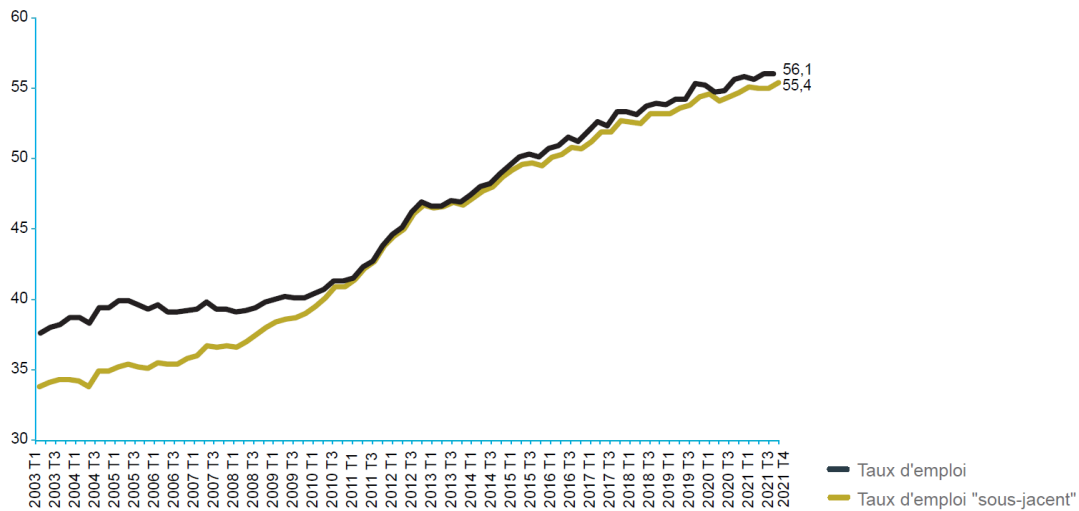
Concepts : actifs occupés au sens du BIT, âge atteint à la date de l'enquête (plus précisément âge au dernier jour de la semaine de référence). Les données sont en moyenne annuelle.

Lecture : en 2021, 56% des 55-64 ans sont en emploi.

Champ : population des ménages de France hors Mayotte.

Source : Insee, enquêtes Emploi 2021, calculs Dares.

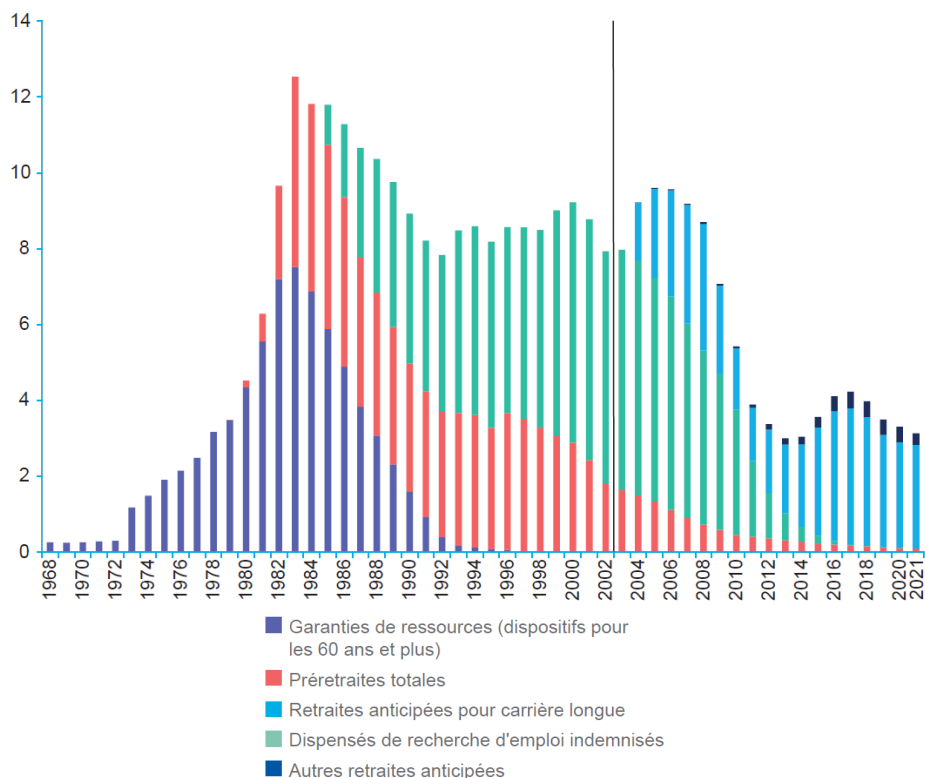
Graphique 1 – Evolution trimestrielle des taux d’emploi des 55-64 ans, en %



Champ : population des ménages de France hors Mayotte.

Source : Insee, enquêtes Emploi 2021, données CVS en moyenne trimestrielle. Concept BIT, âge à la date de l’enquête.

Graphique 2 – Part des bénéficiaires de cessations anticipées d’activité par grande catégorie de dispositif entre 1968 et 2021, rapportée à la population des 55-64 ans, en %

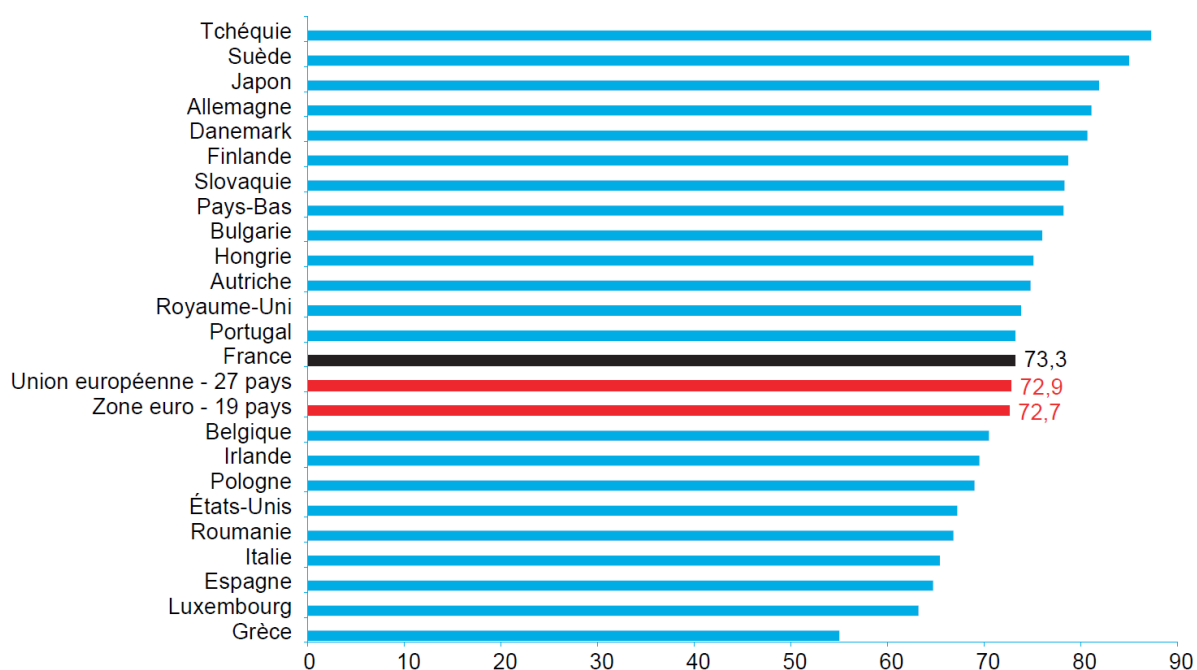


Champ : à partir de 2003 (ligne verticale), le champ couvre l’ensemble de la France pour tous les dispositifs. Avant, les données de préretraites et de DRE ne portent que sur la France métropolitaine.

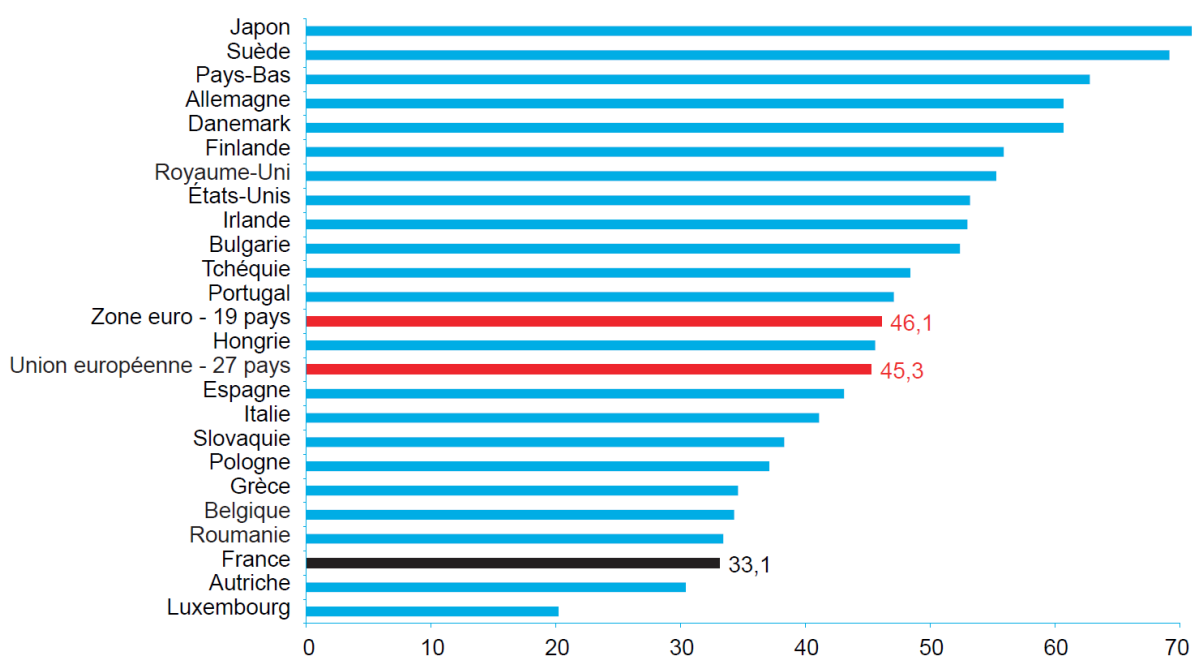
Sources : FNA Pôle emploi (AS FNE, ARPE, DRE), Fichiers CATS ? Pôle emploi (CATS), CRAMTS / DSS (CAATA), modèle Prisme-Cnav (RA), Insee (estimations de populations arrêtées à fin 2021) ; calculs Dares.

Note : les préretraites totales correspondent à : AS-FNE, ARPE, CATS, CAATA.

Graphique 3 – Taux d’emploi des 55-59 ans en 2020, en %



Graphique 4 – Taux d’emploi des 60-64 ans en 2020, en %



Sources : Eurostat (2020), OCDE (2020) pour les États-Unis, le Royaume-Uni et le Japon.

Note : les chiffres présentés ici pour la France portent sur l’ancien concept d’emploi.

Document 2 – Séniors, emploi et protection sociale

d'Albis, H. (2022). Chapitre 4. « Protection sociale et politiques publiques pour l'emploi des seniors. », *Les seniors et l'emploi* (pp. 79-99). Paris : Presses de Sciences Po.

Les travailleurs des pays développés évoluent dans un système institutionnel complexe qui couvre leurs risques de chômage, d'invalidité et de maladie, et détermine leur revenu à la retraite. Ses objectifs principaux, qui varient selon les pays, vont de la lutte contre la pauvreté à la mutualisation des risques, en passant par l'équité entre les générations. L'emploi des seniors ne fait pas toujours partie de ces systèmes qui pourtant produisent une multitude d'incitations favorables – ou défavorables – au maintien en activité des seniors. Des réformes des systèmes sociaux ont parfois été mises en place pour accroître l'emploi des seniors, avec des résultats inégaux. Celles qui se focalisent uniquement sur les retraites sans prendre en compte les autres branches de la sécurité sociale sont, en particulier, moins efficaces.

Les systèmes publics de retraite sont très différents d'un pays à l'autre car ils reposent sur des principes qui dépendent du contexte historique dans lequel ils ont été créés et ont évolué. Ils résultent d'un savant mélange entre le système mis en place en Allemagne à la fin du XIX^e siècle, avec des corporations de travailleurs où les actifs financent la pension des retraités, et celui développé au Royaume-Uni quelques années plus tard, où un impôt finance la retraite de tous les résidents. Plusieurs études suggèrent qu'une part significative des différences d'emploi des seniors entre pays s'explique par les différences entre systèmes de retraite. Malheureusement, ces travaux reposent sur une représentation souvent caricaturale des régimes et ignorent non seulement les nombreux autres facteurs pouvant influencer l'offre et la demande de travail des seniors, mais aussi les différences dues aux autres branches de la protection sociale. Or, il est certain que tous les systèmes des pays développés sont confrontés au vieillissement de leur population, qui accroît mécaniquement le nombre de retraités relativement au nombre d'actifs. Pour maintenir leur soutenabilité financière, ils sont donc contraints soit de réduire les pensions, soit d'accroître les prélèvements, qui portent principalement sur les salaires, mais pas uniquement. Une mesure hybride, qui revient à réduire la somme des pensions versées tout en augmentant la somme des cotisations au cours du cycle de vie, serait d'accroître l'âge effectif de départ à la retraite. En augmentant la durée de cotisation ou les âges légaux de départ à la retraite, soit l'âge minimal en deçà duquel la pension n'est pas versée, on utiliserait l'âge de la mise à la retraite d'office et l'âge « normal » de départ à la retraite comme âge de référence pour les différentes conditions financières associées au calcul de la pension de retraite. L'augmentation de l'âge effectif peut également s'obtenir via un système d'incitations financières à la prolongation d'activité qui peut, par exemple, prendre la forme d'une pension plus élevée versée à ceux qui partent plus tard. Les réformes des années 1990 visaient à préserver la soutenabilité financière des régimes, mais à la fin de la décennie, différents travaux, tels ceux de Jonathan Gruber et Davis Wise ont convaincu une partie du monde politique que les systèmes de retraites réduisaient l'incitation au travail des seniors. Par leur influence considérable, ils sont à l'origine de nombreuses réformes.

L'effet de l'augmentation des âges légaux de départ à la retraite sur l'emploi des seniors peut paraître évident : si l'âge minimal de départ à la retraite passe, par exemple, de 60 à 62 ans, on s'attend à ce que le taux d'emploi des personnes de 55-64 ans augmente pour ceux qui sont en

emploi. La difficulté est d'analyser le comportement des seniors au chômage, qui pourraient être incités à accroître leurs efforts de recherche, et celui des entreprises qui pourraient accroître l'embauche de personnes susceptibles de rester plus longtemps dans l'entreprise. Les effets des mesures affectant l'âge de départ dans le cadre des différentes réformes françaises des retraites ont été analysés en détail. Le cas de la réforme de 1993 et de l'augmentation (différente selon les cohortes de naissance) de la durée de cotisation nécessaire pour obtenir une retraite à taux plein a permis une première évaluation. L'allongement de l'âge légal a eu un effet très net sur les hommes de 60 ans en emploi (qui ont repoussé de neuf mois leur départ à la retraite pour chaque année supplémentaire requise), mais beaucoup plus faible chez les femmes de 60 ans (qui ont repoussé de cinq mois leur départ). En revanche, l'effet a été marginal sur les personnes au chômage ou en préretraite.

Les effets de l'élévation de l'âge de la mise à la retraite d'office (différente cette fois selon les secteurs d'activité) dans le cadre de la réforme de 2003 ont été mesurés à leur tour. L'étude montre que cette élévation a accru l'emploi après 60 ans, mais de façon modeste et très concentrée sur les salariés aux plus hauts revenus et en meilleure santé. Enfin, selon Simon Rabaté et Julie Rochut, l'augmentation de l'âge minimal de départ en retraite, actée par la réforme de 2010, a accru non seulement l'emploi aux âges concernés, mais aussi, et plus fortement, les proportions de personnes au chômage, en invalidité, en congé maladie ou inactivité. Plus précisément, la diminution du taux de retraités induite par la réforme se répartit principalement en augmentations de l'emploi (pour 44 %) et du chômage (pour 28 %), tandis que le pourcentage restant se distribue à parts égales entre l'inactivité et les dispositifs d'invalidité ou de maladie. Le dernier effet se produit sur les congés maladie de courte durée et s'observe également chez les fonctionnaires affectés par la réforme. Ces travaux indiquent l'effet positif de telles réformes sur l'emploi des seniors, mais ils alertent sur les possibles augmentations des recours aux assurances chômage et maladie. Les effets sont, en outre, différents selon les catégories de travailleurs : un accroissement de l'âge minimal (...) ne réduit pas nécessairement les inégalités au sein des travailleurs d'une même génération.

« En France, le mauvais bilan des accidents du travail mortels », *Le Monde*, C. Quignon, 13/05/22.

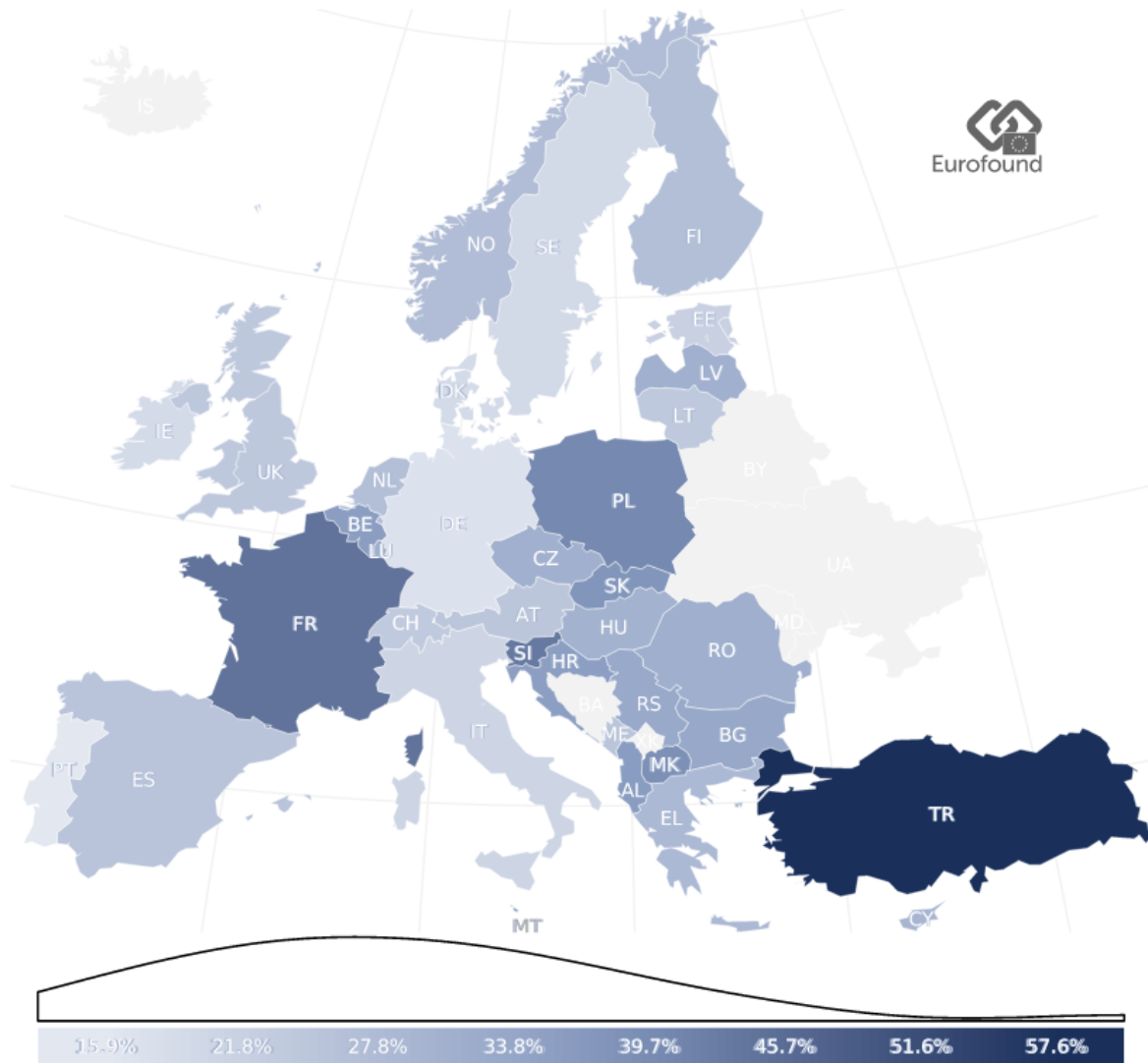
La France est-elle vraiment la plus mauvaise élève d'Europe en matière d'accidents du travail ? A l'occasion de la Journée internationale de commémoration des travailleuses et travailleurs morts ou blessés au travail, la Confédération européenne des syndicats (CES) a publié un manifeste le 28 avril pour mettre fin aux accidents du travail mortels d'ici à 2030 au sein de l'Union européenne.

Selon les chiffres avancés dans ce document, qui reprend les données d'Eurostat, le nombre d'accidents mortels au travail a globalement diminué ces dix dernières années en Europe, mais il a augmenté en France : passant de 537 en 2010 à 803 en 2019. Le pays enregistre également le taux d'incidence le plus élevé d'Europe, avec 3,53 accidents mortels en moyenne pour 100 000 travailleurs. Si on rapporte ce taux au poids des activités « à risque » dans chaque pays, la France arrive deuxième derrière le Luxembourg. Avec ce triste record, l'Hexagone devrait enregistrer près de 8 000 décès supplémentaires dus au travail d'ici à 2030, contre 563 pour la Pologne ou 3 143 pour l'Allemagne.

Document 3 – Extrait du site d’Eurofound

Enquête Européenne sur les Conditions de Travail 2015. Question : « *Pensez-vous que vous serez capable de faire votre travail actuel ou un travail similaire jusqu’à l’âge de 60 ans ?* ». Extrait le 30 mai 2022.

Figure – Réponse « Non » à la question posée, en % des interrogés



Lecture : dans la figure, nous voyons le pourcentage des travailleurs par pays âgés de 35 à 49 ayant répondu « Non » lorsqu’ils sont interrogés sur « Pensez-vous que vous serez capable de faire votre travail actuel ou un travail similaire jusqu’à l’âge de 60 ans ? ».

Document 4 – Extrait du site d'Eurostat, sélection de Pays

Eurostat, *Enquête Européenne Force de travail*. Extrait le 18 mai 2022.

Tableau – Population âgée de 60 à 64 ans, en milliers, avec un niveau d'éducation inférieur

à l'enseignement primaire et au premier cycle de l'enseignement secondaire (niveaux 0-2)

	2011	2021
Union européenne (27 pays, à partir de 2020)	10 965	8 416
Danemark	111	94
Allemagne	801	898
Irlande	111	75
Espagne	1 726	1 526
France	1 767	1 213
Italie	2 446	2 022
Pays-Bas	451	361
Portugal	528	453
Suède	195	106
Suisse	94	87

au deuxième cycle de l'enseignement secondaire et à l'enseignement post-secondaire non-supérieur (niveaux 3-4)

	2011	2021
Union européenne (27 pays, à partir de 2020)	11 027	14 081
Danemark	152	149
Allemagne	2 724	3 458
Irlande	57	97
Espagne	292	666
France	1 496	1 833
Italie	967	1 457
Pays-Bas	359	430
Portugal	42	123
Suède	244	268
Suisse	248	266

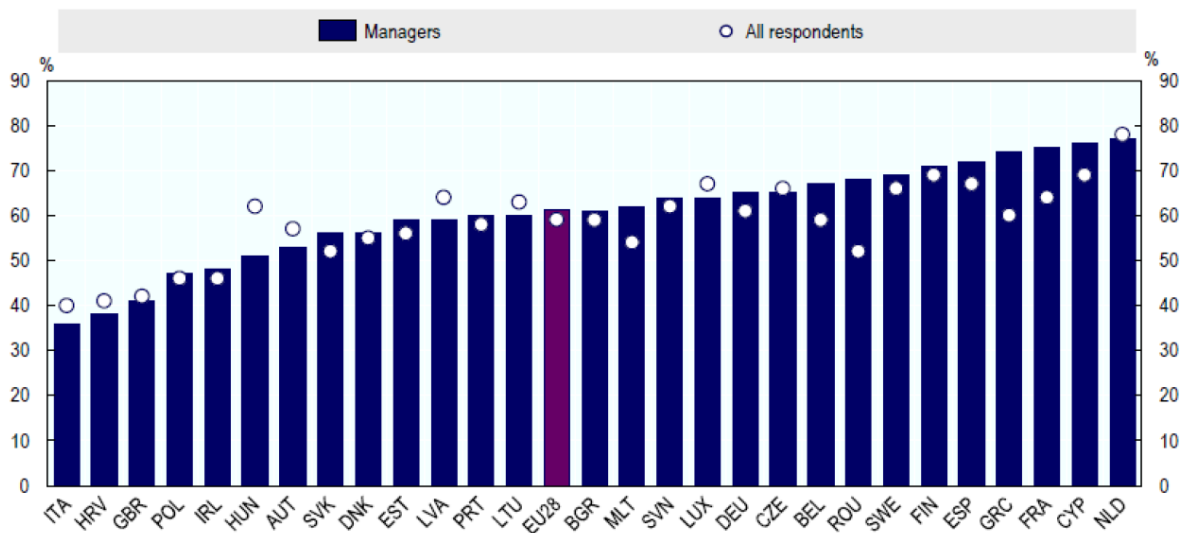
à l'enseignement supérieur (niveaux 5-8)

	2011	2021
Union européenne (27 pays, à partir de 2020)	4 688	6 600
Danemark	88	103
Allemagne	1 188	1 566
Irlande	47	87
Espagne	421	844
France	723	1 037
Italie	374	481
Pays-Bas	260	334
Portugal	58	117
Suède	167	193
Suisse	114	178

Document 5 – Graphique extrait d'un rapport de France Stratégie

Emmanuelle Prouet et Julien Rousselon, *Les seniors, l'emploi et la retraite*, rapport de France Stratégie, octobre 2018.

Graphique – Pourcentage des sondés considérant qu'un âge supérieur à 55 ans joue en défaveur d'un candidat



Source : OCDE, d'après Eurobaromètre 2015

Note : « all respondents » signifie ensemble des répondants.