



Les revenus du travail après le départ à la retraite

Synthèse

Introduction

Les politiques sociales et en matière d'emploi de l'UE tiennent de plus en plus compte du prolongement de la vie professionnelle et du recul de l'âge effectif de la retraite. Depuis quelques années, les Européens sont de plus en plus nombreux à travailler au delà de l'âge auquel ils peuvent bénéficier d'une retraite légale ou professionnelle. Le taux d'emploi des 65 à 69 ans est passé de 8,8 % en 2005 à 10,5 % en 2011 – une évolution remarquable, spécialement en ces temps de crise économique. En 2012, Année européenne du vieillissement actif et de la solidarité entre les générations, une enquête spéciale Eurobaromètre a révélé qu'un tiers des personnes interrogées souhaitaient continuer à travailler au delà de l'âge de la retraite, 6 sur 10 estimant qu'il faudrait en donner l'occasion.

Cette étude examine les facteurs qui poussent les retraités à exercer un travail rémunéré et l'opinion de ces derniers sur l'adéquation des revenus. Elle cherche à définir le profil de ces retraités actifs, à caractériser leur travail et à tirer des enseignements à l'adresse des décideurs et des employeurs. Les éléments de réponse proviennent de documents, d'analyses de bases données de l'Union européenne et de sept études nationales.

Contexte politique

Le livre blanc sur des retraites adéquates, sûres et viables publié en 2012 par la Commission européenne met en évidence les problèmes posés par le vieillissement démographique pour la viabilité de systèmes de retraite adéquats. Des États membres y ont réagi en reculant l'âge de la retraite et en décourageant les formules de retraite anticipée; ils espèrent qu'un relèvement des taux d'emploi des personnes proches de l'âge de la retraite et au-delà de celui-ci, aura une incidence positive sur la viabilité des systèmes de retraite.

Principales conclusions

Depuis 2005, c'est en Finlande, au Royaume-Uni, en Lituanie, en Allemagne et en Autriche que l'on observe la plus forte augmentation des taux d'emploi de personnes retraitées.

Facteurs de motivation

- Près d'un cinquième de ces personnes travaillent parce qu'elles en ont besoin financièrement. Leurs revenus sont généralement faibles et leurs conditions de travail précaires.
- Pour la plupart des retraités au travail, la motivation dépend essentiellement d'autres facteurs: le travail favorise les contacts avec les collègues et les clients, permet d'apprendre et donne l'occasion d'apporter une contribution à la société.

Profil des retraités au travail

- Les retraités qui travaillent sont surtout des hommes, relativement jeunes. Ils ont souvent un niveau d'instruction élevé, résident en milieu urbain et ont parfois un emprunt à rembourser.
- Toutefois, l'augmentation récente des taux d'emploi s'explique surtout par les femmes retraitées, et en particulier les retraités qui ont un niveau d'instruction moyen.
- Parmi les retraités qui ne travaillent pas, beaucoup voudraient bien travailler mais ne trouvent pas d'emploi qui leur convient. Bon nombre de ceux-là étaient déjà désavantagés sur le marché du travail bien avant leur départ à la retraite.

Contrats d'emploi

- La majorité d'entre eux travaillent à temps partiel.
- Près de la moitié sont indépendants; ils travaillent cependant souvent dans le cadre d'une entreprise individuelle, pour un seul employeur.

- Près d'un cinquième des retraités au travail ont un contrat temporaire. Ce taux est plus élevé que pour d'autres tranches d'âge et il reflète dans la plupart des cas la préférence des travailleurs.
- Certains font du travail non déclaré.
- Un nombre appréciable de retraités travaillent dans les secteurs de l'agriculture et de la pêche, ainsi que dans le secteur des services professionnels, scientifiques et techniques.

Les raisons qui justifient l'engagement de retraités

- À mesure que la société vieillit, la proportion des retraités augmente parmi la clientèle des entreprises. Une entreprise qui compte dans son personnel des retraités peut plus facilement comprendre les préférences de cette catégorie de clients et s'y adapter.
- Les organisations reconnaissent que les retraités sont souvent ouverts à des conditions de travail flexibles.
- Retarder le recrutement et la formation de nouveaux employés permet de réaliser des économies.
- Les employeurs soulignent que les retraités sont particulièrement motivés pour travailler.

Orientations politiques

Enseignements pour les décideurs politiques

- Le travail après le départ à la retraite peut être enrichissant et gratifiant, mais sa promotion peut avoir des effets négatifs. Elle peut être perçue comme une atteinte au droit de profiter de la retraite; elle risque de marginaliser les personnes qui n'ont pas l'occasion de travailler ou qui contribuent à la société par les soins et le bénévolat, par exemple; et, indépendamment des éléments macroéconomiques indiquant le contraire, elle se heurte à l'idée commune selon laquelle les plus âgés réduisent les chances des plus jeunes de trouver un emploi.
- Un niveau de pension adéquat doit être garanti afin d'éviter que les retraités soient obligés de travailler par nécessité financière.
- Des millions d'Européens ayant dépassé l'âge de la retraite travaillent déjà. Les institutions, qui n'ont pas été pensées en fonction de cette évolution, doivent faire l'objet d'ajustements. Par exemple, les salaires minimum ne sont pas toujours applicables aux travailleurs retraités; les cotisations d'assurance maladie versées par les employeurs ne couvrent pas toujours les retraités; et des périodes de non emploi sont parfois obligatoires avant qu'un retraité soit autorisé à continuer de travailler.

- Les incitations financières doivent être renforcées de manière à ce que le travail permette au retraité d'augmenter sa pension future et les revenus dont il dispose. Pour le reste de la société, le travail après le départ à la retraite doit devenir profitable par les économies réalisées grâce au report de la pension légale et à la prévention du travail non déclaré. Des pensions sous condition de salaire et de ressources dissuadent de travailler.
- Des informations et une réglementation claires sont nécessaires pour que les retraités qui souhaitent travailler et que les employeurs qui souhaitent les engager puissent le faire.
- Des politiques ouvertes en matière de marché du travail, une aide à l'intégration et une disponibilité d'emplois profitent aux personnes de tous âges. De nombreux futurs retraités renoncent à chercher un emploi bien avant leur départ à la retraite.

Enseignements pour les entreprises

- Les retraités, ou les employés sur le point de partir à la retraite, peuvent choisir de ne plus travailler. Nombreux sont ceux qui souhaitent travailler à horaire réduit et leur choix se porte souvent sur des entreprises qui offrent de telles possibilités.
- L'importance du travail accompli par les retraités doit être reconnue et un environnement de travail répondant à leurs besoins doit voir le jour. Bien que ces sujets concernent tous les âges, ce sont les retraités qui sont le plus souvent motivés par des raisons sociales et font l'objet de certains stéréotypes négatifs.
- Des entretiens organisés avant la retraite peuvent faire changer les préjugés d'un retraité et d'un employeur et permettre de mettre en place des dispositifs post-retraite sur mesure.
- Confier des rôles de formateurs et de mentors à des retraités est une pratique bien accueillie par les collègues et qui peut favoriser les transferts de savoirs tout en contribuant à résoudre, à long terme, les problèmes d'inadéquation des compétences par l'intégration des travailleurs plus jeunes.

Informations complémentaires

Le rapport «Income from work after retirement in the EU» (Les revenus du travail après le départ à la retraite dans l'UE) peut être consulté sur le site internet <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1259.htm>

Pour en savoir plus, veuillez contacter Hans Dubois, chargé de recherche, à l'adresse hdu@eurofound.europa.eu