

Connaissance de l'emploi

Le 4 pages du Centre d'études de l'emploi et du travail
Juin 2019

148 le **cnam**
ceet

LE RETOUR À L'EMPLOI DIMINUE-T-IL AVEC L'ÂGE ? LE CAS DES TRAVAILLEURS ÂGÉS EN GRANDE-BRETAGNE

Kadija Charni
post-doctorante au Cnam-CEET

L'objectif d'accroître le taux d'emploi des seniors soulève la question de leur retour à l'emploi en cas de chômage. À partir des données issues des enquêtes emploi anglaises, ce *Connaissance de l'emploi* tente de déterminer si le faible taux de réemploi des seniors est dû à leur âge.

Les résultats montrent que la variable d'âge est effectivement un facteur important dans le retour à l'emploi des seniors si bien que les chances de retrouver un emploi diminuent à mesure que les travailleurs vieillissent. Ceci peut être en partie attribuable à des différences de comportement des entreprises en fonction de l'âge des candidats à l'embauche. Une simulation de la durée passée au chômage, basée sur l'âge, soutient le rôle clé de ce facteur dans l'écart de durée de chômage entre les seniors et le reste de la population active.

Maintenir en emploi les seniors, définis ici comme les personnes de 50 ans et plus, reste un enjeu pour de nombreux pays face au défi du vieillissement démographique et aux contraintes soutenabilité des finances publiques. Cette préoccupation s'est accentuée du fait d'un écart persistant des taux d'emploi des seniors, malgré une amélioration de leur participation au marché du travail ces dernières années. En dépit de la hausse de leur taux d'emploi, les seniors ont plus de difficultés à réintégrer l'emploi en cas de chômage. Ils sont particulièrement concernés par le chômage de longue durée. Par exemple, en Grande-Bretagne près d'un chômeur sur deux âgé de 50 ans ou plus est sans emploi depuis plus d'un an. Le taux de chômage ne représente pas à lui seul un bon indicateur pour apprécier les difficultés des seniors à retrouver un emploi. Il doit être complété par le taux de retour à l'emploi, plus faible parmi les 50 ans et plus. En moyenne, dans la zone de l'OCDE, le taux d'embauche des travailleurs dans cette tranche d'âge représente moins de la moitié du taux d'embauche des travailleurs âgés de 25 à 49 ans².

Il convient alors de répondre à la question suivante : le faible retour vers l'emploi des seniors est-il imputable à leur âge ? Plusieurs facteurs explicatifs ont été avancés dans la littérature. Certains auteurs soulignent le rôle des prestations sociales dans le chômage des seniors (Gruber et Wise, 2009), mais d'autres causes ont été avancées pour expliquer les faibles retours à l'emploi des seniors : la perte des compétences professionnelles, la dégradation de certaines capacités physiques et cognitives (Jolivet, Molinié et Volkoff, 2000) peuvent contribuer à l'exclusion des seniors sur le marché du travail. Par ailleurs, le faible niveau de la demande de travail peut s'expliquer par des obstacles du côté des employeurs, ayant une perception négative de la capacité des seniors à s'adapter aux changements technologiques et organisationnels (Gautié, 2005) et par des coûts de main-d'œuvre (salariaux et non salariaux) qui croissent avec l'âge. Pour étudier cette question, nous prendrons l'exemple de la Grande-Bretagne. En effet, le marché du travail britannique est un marché libéral, où l'intervention de l'État est limitée, ce qui permet d'étudier plus facilement le rôle de l'âge. Les politiques d'emploi sont peu développées : elles sont caractérisées par des

² Source : Insee (2017), disponible à l'adresse <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2905681#tableau-Figureencadre>

prestations sociales faibles en comparaison de celles de ses voisins européens (cf. encadré 1). Du point de vue des chômeurs seniors, l'indemnisation chômage est faible et de courte durée. Contrairement à la France où les chômeurs âgés de 50 ans et plus peuvent recevoir une allocation chômage pendant 3 ans (contre 2 pour les moins de 50 ans), il n'existe pas de mesure particulière pour ce groupe d'âge en Grande-Bretagne. De ce fait, les incitations au retour à l'emploi sont importantes. En outre, il n'y a pas de politiques d'emploi favorables au retrait anticipé du marché du travail si bien qu'étudier le cas de la Grande-Bretagne semble être un choix judicieux pour analyser le rôle de l'âge dans les difficultés d'accès à l'emploi.

L'originalité de ce *Connaissance de l'emploi* tient dans l'analyse des comportements de travail des chômeurs âgés. Malgré l'abondance de travaux empiriques, peu d'études ont été consacrées à l'analyse du retour à l'emploi des travailleurs âgés. Les études antérieures sur le sujet ont principalement mis l'accent sur les décisions d'emploi, en particulier sur les questions de départ à la retraite et des transitions de l'emploi vers la retraite (Gruber et Wise, 2009). L'effet de l'âge sur les taux d'emploi a été identifié, notamment pour le cas américain, avec des travaux empiriques mobilisant des évaluations des politiques de discrimination à l'emploi fondée sur l'âge (Neumark, 2003). Ce travail propose aussi un choix méthodologique original. En effet, il utilise des modèles de durée à risques concurrents (cf. encadré 2), tenant compte à la fois de la pluralité, de l'existence de termes d'hétérogénéité inobservable³ et de l'hétérogénéité des issues au chômage, qui ont peu été utilisés dans l'étude des décisions d'emploi à l'approche de l'âge de la retraite.

Pour analyser les opportunités d'emploi en termes de sorties du chômage, cette étude s'appuie sur deux stratégies complémentaires permettant d'évaluer le rôle de l'âge dans l'accès à l'emploi des plus de 50 ans. Dans un premier temps, nous nous intéresserons à l'impact de l'âge dans l'accès à l'emploi. Nous tenterons ensuite d'expliquer les raisons des écarts de réemploi existant entre chômeurs d'âges différents.

● Données utilisées et statistiques descriptives

Les données mobilisées proviennent de l'enquête longitudinale anglaise the Longitudinal Labour Force Survey (LLFS), réalisée entre 1994 et 2008. L'enquête LLFS est un panel renouvelé par cinquième tous les trimestres. Autrement dit, chaque ménage est interrogé durant cinq trimestres consécutifs. Le LLFS recueille des informations riches et précises sur le statut d'activité des ménages, en plus des variables sociodémographiques telles que l'âge, le sexe, le diplôme, la composition familiale, etc. Ces informations permettent de construire des flux de travailleurs entre trois états du marché du travail selon les définitions du Bureau international du travail (BIT)⁴: emploi, chômage et inactivité économique (qui comprend les sorties vers la retraite ou pour cause d'invalidité, d'inaptitude ou de maladie). Le LLFS permet en outre de suivre les transitions sur le marché du travail à chaque trimestre et, par conséquent, les durées d'accès à l'emploi des seniors.

Pour évaluer la probabilité de quitter le chômage à partir de 50 ans, notre étude se focalise sur les personnes au chômage à la période t (i.e. au trimestre t) qui pourraient sortir de cet état à la

QUELQUES ÉLÉMENTS SUR LE MODÈLE DE PROTECTION SOCIALE EN GRANDE-BRETAGNE

Le système de retraite

L'âge de départ à la retraite est de 65 ans pour les hommes et de 60 ans pour les femmes entre 1994 et 2008. Depuis le 6 avril 2010, l'âge de la retraite a progressivement été relevé pour les femmes à 65 ans. Une personne atteignant l'âge de la retraite peut bénéficier d'une pension publique à taux plein si elle a cotisé le nombre d'années nécessaires à la sécurité sociale (39 ans pour les femmes ; 44 ans pour les hommes jusqu'au 6 avril 2010).

Le régime public est un système par répartition et comporte deux piliers :

i) **une pension de base forfaitaire** (*Basic State Pension*) versée à tous les salariés et indépendants. Le taux de remplacement, c'est-à-dire le pourcentage de son ancien revenu que l'on perçoit une fois arrivé à la retraite, équivaut à 16% du salaire moyen.

ii) **une pension complémentaire** (*Second State Pension*) versée seulement aux salariés, et dont le taux de remplacement dépend du revenu. Par exemple, pour les salaires compris dans la limite inférieure (entre 5 944 et 17 145), le taux de remplacement est de 40% applicable à la borne supérieure (17 145), et tombe à 10% pour les tranches de salaires supérieurs. Cette pension complète les revenus des personnes gagnant jusqu'à 58 851€ par an (en 2008) et qui ne bénéficient pas de fonds de pension privée (fonds de pension d'entreprises, plans de retraite individuels par capitalisation ou plans « Stakeholder »). Une prestation complète la pension de base (*Pension Credit*) pour les personnes à faibles revenus (inférieurs à la première limite).

L'ouverture des droits à la retraite de base correspond à l'âge minimal de départ à la retraite (65 ans pour les hommes et 60 ans pour les femmes). L'attribution de la pension de base avant cet âge ne peut pas s'effectuer alors que le versement d'une pension complémentaire (publique ou privée) est possible dès l'âge de 50 ans selon les secteurs d'activité et le niveau de qualification. Par ailleurs, il n'existe pas de dispositifs permettant de quitter le marché du travail avant l'âge de la retraite.

Le système d'allocations chômage

Il existe deux types d'allocations chômage (*Jobseeker's Allowance*) destinées aux personnes sans emploi et qui recherchent activement un emploi. Pour percevoir cette prestation, les demandeurs d'emploi doivent avoir entre 18 ans et l'âge légal de départ à la retraite. L'allocation versée dépend soit des cotisations chomages effectuées (*Contribution-based Jobseeker's Allowance*), soit des revenus s'ils n'ont pas cotisé suffisamment (*Income-based Jobseeker's Allowance*). Le montant de l'allocation est forfaitaire, d'environ 450€ par mois, quel que soit l'ancien salaire et pour une durée maximale de 6 mois. De surcroît, le système d'allocation chômage est soumis à des conditions strictes de recherche et d'acceptation d'emploi.

période $t+1$ (i.e. au trimestre suivant). A contrario, notre champ d'analyse n'inclut pas les personnes pouvant partir à la retraite (60 ans pour les femmes et 65 ans pour les hommes) afin que ces transitions d'activité n'influencent pas sur nos estimations.

On note ainsi que les individus de notre échantillon (soit 2 090 individus) ont en moyenne une durée de chômage de 14 mois. De surcroît, parmi les chômeurs, les hommes avec un faible niveau d'études ayant occupé des postes peu qualifiés connaissent des

³ i.e les caractéristiques non observables pouvant affecter le taux de sortie du chômage.

⁴ Le BIT est le secrétariat permanent de l'Organisation internationale du Travail et sert de quartier général à l'ensemble des activités de l'Organisation qu'il met en œuvre.

durées de chômage plus longues (18 mois). Notre échantillon montre également que 38% (soit 796 chômeurs) ont retrouvé un emploi sur la période d'observation et que 29% (607) sont devenus économiquement inactifs. On observe par ailleurs que les chances de réemploi sont fortement liées à l'âge : seuls 35% (280) des chômeurs âgés de 55 à 59 ans sont réemployés, alors que la part est de 50% (395) pour les 50-54 ans. Ces statistiques tendent à confirmer les conclusions de la littérature sur l'impact de l'âge dans le retour en emploi des seniors.

Encadré 2

LE MODÈLE DE DURÉE À RISQUES CONCURRENTS

Le modèle de durée à risques concurrents (Jenkins, 1995) sert à analyser les durées d'accès à l'emploi. Il permet de modéliser la probabilité de sortie du chômage et la prise en compte de l'hétérogénéité entre individus en considérant l'état de sortie du chômage. Ainsi, l'individu peut rester au chômage, accéder à un emploi ou devenir économiquement inactif. Ce modèle permet en outre d'éviter les erreurs d'estimation dues aux biais d'agrégation.

Comprendre le réemploi des chômeurs âgés revient à « expliquer » la probabilité de quitter l'état de chômage pour un emploi à la date, sachant que l'individu était au chômage jusqu'à cette date, par un certain nombre de caractéristiques individuelles observables (âge, sexe, niveau d'éducation, statut matrimonial et composition familiale, origine ethnique, etc.) et par la durée passée au chômage. Ce modèle prend également en compte les caractéristiques inobservées des individus qui peuvent influencer la probabilité de réemploi, telles que la motivation ou l'effort pour trouver un emploi.

Le modèle de durée à risques concurrents fournit des odds ratios, aussi appelés rapports des chances qui correspondent à une mesure statistique exprimant le degré de dépendance entre des variables aléatoires qualitatives, pour chacune des caractéristiques. Un coefficient négatif indique que la caractéristique influence négativement la probabilité de sortie du chômage tandis qu'un coefficient positif indique que la caractéristique influence positivement la probabilité de rester au chômage.

● Les chances de retrouver un emploi se réduisent avec l'âge

Cette partie aborde les facteurs influençant les chances de sortie du chômage vers l'emploi à partir de l'âge de 50 ans. Un modèle de durée à risques concurrents est utilisé pour examiner les transitions du chômage vers l'emploi (cf. encadré 2). Les estimations ont été menées séparément pour chaque sexe afin de tenir compte des différences entre la situation des femmes et des hommes face au chômage. Les résultats de ces modélisations sont présentés dans le Tableau 1. Notre interprétation se focalise sur les coefficients associés à la variable « âge » introduite dans nos estimations comme une variable continue, et seules les sorties vers l'emploi seront présentées.

L'analyse des résultats économétriques conduit à une conclusion importante : l'âge exerce un effet négatif sur les chances de sortie

du chômage vers un emploi. À titre d'exemple, un homme âgé de 51 ans a 7% (6% pour une femme) moins de chance de quitter le chômage qu'un homme âgé de 50 ans (cf. colonnes (1) et (5) du Tableau 1). En d'autres termes, les chômeurs ont de moins en moins de chances de retrouver un emploi à mesure qu'ils vieillissent. Ces résultats ne permettent pas d'indiquer un mécanisme explicatif : ils peuvent renvoyer à une baisse des capacités cognitives et physiques liée à l'âge, à des problèmes d'adaptation de l'expérience professionnelle des plus âgés, tout autant qu'à des phénomènes de discrimination de la part des employeurs.

Parmi ces éléments multiples, on peut tester l'effet de l'état de santé ou des problèmes d'adaptation aux changements technologiques. Pour l'effet de la santé, nous introduisons la variable « état de santé » dans les estimations (colonnes (2) et (6)). Le coefficient associé à l'âge reste sensiblement le même. À l'inverse, les caractéristiques socio-économiques ont également une influence majeure sur la durée de chômage des seniors (colonnes (3) et (7)). Ces variables sont celles que l'on rencontre usuellement dans la littérature économique sur l'offre et la demande de travail (caractéristiques de l'ancien emploi, du statut et du secteur d'activité). Par ailleurs, l'existence d'incitations résultant de l'indemnisation du chômage pourrait affecter le comportement de recherche d'emploi des chômeurs (colonnes (4) et (8)). Les coefficients associés à l'âge sont quantitativement les mêmes. Ainsi, quel que soit le modèle et les autres facteurs pris en compte, l'âge a toujours un effet négatif sur le retour à l'emploi des seniors en Grande-Bretagne.

Tableau 1 - Effet de l'âge sur la probabilité de retour à l'emploi

Variables	Hommes			
	(1)	(2)	(3)	(4)
Âge	0,0724*** (0,0112)	-0,0719*** (0,0112)	-0,0727*** (0,0113)	-0,0686*** (0,0112)
Caractéristiques démographiques	oui	oui	oui	oui
État de santé		oui	oui	oui
Caractéristiques socioéconomiques			oui	oui
Incitations financières				oui
Variables	Femmes			
	(5)	(6)	(7)	(8)
Âge	-0,0641*** (0,0234)	-0,0621*** (0,0233)	-0,0659*** (0,0237)	-0,0699*** (0,0239)
Caractéristiques démographiques	oui	oui	oui	oui
État de santé		oui	oui	oui
Caractéristiques socioéconomiques			oui	oui
Incitations financières				oui

Sources : Longitudinal Labour Force Survey, 1994 et 2008.

Notes : En plus des variables présentées, des contrôles pour la région de résidence, les taux de chômage régionaux et le taux de sortie de base sont inclus dans chaque spécification. Les caractéristiques démographiques incluent le niveau d'éducation, la composition du ménage et l'origine ethnique. Les caractéristiques socioéconomiques incluent le statut professionnel, le statut professionnel et le secteur d'activité de la précédente entreprise. Les nombres entre parenthèses sont les écarts-types des paramètres estimés, et ***, **, * correspondent respectivement à un coefficient significatif à 1%, 5%, 10%.

5 En effet, les caractéristiques propres des individus diffèrent selon l'état de destination. Il semble opportun de différencier les issues possibles au chômage pour mieux comprendre ces déterminants. Par exemple, on peut supposer que le niveau d'éducation aura un effet positif sur les sorties vers l'emploi et un effet négatif sur les transitions vers l'inactivité économique.

● L'âge : un facteur d'allongement de la durée du chômage ?

En moyenne, les chômeurs seniors connaissent des périodes de chômage plus longues, de l'ordre de 3,2 mois pour les 55-59 ans et de 3,9 mois pour les 60-64 ans par rapport aux 50-54 ans. Ces différences viennent confirmer l'existence d'un écart fondé sur l'âge dans le réemploi des chômeurs : l'âge semble être un facteur clé. Pour comprendre le rôle joué par l'âge sur la durée du chômage et les chances de retrouver un emploi chez les chômeurs âgés, une simulation de la durée passée au chômage est entreprise entre deux groupes d'âges proches : les chômeurs âgés entre 50 et 54 ans que nous définirons comme le groupe des « plus jeunes » et ceux âgés entre 55 et 59 ans comme le groupe « des plus âgés » (cf. encadré 3).

Encadré 3

LA MÉTHODE DE DÉCOMPOSITION

Proposée par Bazen et al. (2017), la méthode de décomposition a été adoptée pour les modèles de durée pour quantifier le poids respectif des principales sources d'écart de réemploi entre les travailleurs d'âges différents. Aussi connue sous le nom de décomposition à la Oaxaca, cette méthode est habituellement utilisée pour expliquer les écarts de salaire observés entre les hommes et les femmes ou encore entre les individus d'origines ethniques différentes.

Pour notre étude, l'écart de réemploi au sein de chaque tranche d'âge est divisé en deux parties. La première est qualifiée d'« expliquée », car elle correspond à la part de l'écart résultant des différences de caractéristiques observables (niveau d'éducation, statut matrimonial et composition familiale, origine ethnique, catégorie socioprofessionnelle, etc.) entre travailleurs d'âges différents. La seconde est qualifiée d'« inexpliquée » car elle correspond à la part de l'écart due soit à des différences dans les rendements des caractéristiques observables, soit à des variables non prises en compte dans l'analyse telles que l'intensité de recherche d'emploi ou les préférences pour le loisir. Elle est traditionnellement interprétée comme une discrimination.

La méthode de décomposition révèle que l'écart dans la durée de chômage est principalement dû à la part inexpliquée (cf. encadré 3). La différence entre les coefficients estimés pour les deux groupes de travailleurs (« plus jeunes » et « plus âgés ») augmente de 101% pour les hommes, et de 83% pour les femmes. En outre, la simulation de la durée passée au chômage selon l'âge montre que le groupe des travailleurs plus âgés passe plus de temps au chômage que celui des travailleurs plus jeunes, à caractéristiques égales.

En effet, si nous attribuons aux travailleurs âgés de 55 à 59 ans les caractéristiques des travailleurs âgés de 50 à 54 ans, la durée passée au chômage est de 21,6 mois au lieu de 41 mois. Ce résultat suggère que les travailleurs âgés pourraient être discriminés sur le marché du travail du fait de leur âge puisque leur durée passée au chômage aurait été plus courte s'ils avaient été traités de la même manière que les travailleurs plus jeunes.

Ainsi, à partir de données britanniques, cette étude montre que les chances de retour à l'emploi diminuent bien avec l'âge. Même s'il n'est pas possible de l'établir sur la base des données utilisées, ce phénomène peut être dû à des inégalités de traitement dans les embauches et donc dans l'accès à l'emploi. En effet, les résultats convergent avec les recherches menées sur la discrimination fondée sur l'âge. Néanmoins, les écarts de retour à l'emploi peuvent également refléter les décisions des chômeurs de participer au marché du travail, les changements technologiques ou encore des pratiques organisationnelles spécifiques. Ces conclusions suggèrent de renforcer les mesures en faveur de l'emploi des seniors, tant sous l'angle des politiques de demande de travail (soutien à l'embauche, lutte contre les discriminations liées à l'âge...), que des politiques d'offre (formation).

RÉFÉRENCES

- Bazen S., Joutard X., Magdalou B., 2017, « An Oaxaca Decomposition for Nonlinear models », *Journal of Economic and Social Measurement*, vol.42(2), pages 101-121.
- Charni K., 2016, « The Labour Market for Older Workers: Earnings, Trajectories, Labour Supply and Employment », thèse de doctorat, Aix-Marseille Université, décembre.
- Gautié J., 2005, « Maintenir les seniors en emploi », *Connaissance de l'emploi*, quatre pages du CEE, n° 15, avril.
- Gruber J., Wise D. A., 2009, « Social security programs and retirement around the world ». Chicago: University of Chicago Press
- Jenkins S., 1995, « Easy estimation methods for discrete-time duration models », *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, vol.57(1), pages 129-138.
- Jolivet A., Molinié A., Volkoff S., 2000, « Efficaces à tout âge ? Vieillesse démographique et activités de travail », Dossier n° 16 du Centre d'Études sur l'Emploi.
- Neumark, D., 2003, « Age discrimination legislation in the United States », *Contemporary Economic Policy*, vol.21(3), pages 297-317.

Les actualités du Centre d'études de l'emploi et du travail (dernières publications, colloques et séminaires) sont en ligne sur le site : ceet.cnam.fr

Elles sont également disponibles via la lettre électronique **Flash**, ainsi que sur le compte Twitter  [@CeeEtudesEmploi](https://twitter.com/CeeEtudesEmploi).

Centre d'études de l'emploi et du travail

29, promenade Michel Simon - 93166 Noisy-le-Grand Cedex

Téléphone : 01 45 92 68 00 - site : ceet.cnam.fr

Directrice de publication : Christine Erhel Rédacteur en chef : Bilel Osmane

n° ISSN : 1767-3356 Dircom/Cnam - DB - Juin 2019