

PREMIÈRES SYNTHÈSES

LA GESTION DE LA MAIN-D'OEUVRE AGÉE DANS LES ENTREPRISES EN 1991

RÉSULTATS D'ENQUÊTES AUPRÈS DES ENTREPRISES (1)

Les salariés en activité après 55 ans partent des entreprises pour l'essentiel à partir de 60 ans. En deçà de cet âge, les préretraites FNE ou d'entreprise sont majoritaires dans les sorties définitives du marché du travail. Cependant, en 1991, un nombre non négligeable des départs d'entreprise de salariés âgés sont dus à des licenciements économiques, assimilables pour certains à une forme de préretraite : une partie de ces salariés sont indemnisés jusqu'à l'obtention de leur retraite à taux plein et souvent dispensés de recherche d'emploi.

Les sorties anticipées d'activité des salariés vieillissants proviennent pour une bonne part des grandes entreprises ou de l'industrie. Au contraire, dans les petites unités ou dans le tertiaire, la retraite reste le mode privilégié de départ.

Enfin, les efforts de maintien dans l'emploi, de prévention des licenciements ou d'accompagnement des restructurations restent relativement limités à l'égard des salariés vieillissants.

En 1991, une grande majorité des salariés sortent d'activité après 59 ans

D'après l'enquête de 1992 portant sur l'année 1991 (encadré 1), 76 % des départs en retraite ou en préretraite ASFNE ou d'entreprise se font après 59 ans en 1991. A cet égard, la situation paraît avoir peu changé par rapport à 1981 (encadré 2), malgré les modifications intervenues dans les dispositifs de

(1) - Les résultats de cette étude s'appuient sur deux enquêtes du Ministère du Travail, menées en 1981 et 1992 auprès d'établissements de 10 salariés et plus. Il faut noter que les entreprises de l'enquête de 1992, dont la structure par activité/taille est très proche de la moyenne nationale, se considèrent souvent comme en bonne santé, ce qui influe sur le partage observé des départs entre retraite, préretraite et licenciement.



sortie anticipée d'activité et l'abaissement de l'âge légal de la retraite de 65 ans à 60 ans en 1983.

Dans l'ensemble de ces retraits définitifs du marché du travail, la part des préretraites ASFNE ou d'entreprise est de 24 %, les préretraites d'entreprise ne concernant qu'un nombre limité d'entre-eux. Cependant, la prise en compte des ASFNE complétées par des dispositifs d'entreprise montre que 37 % des départs en ASFNE sont appuyés sur une préretraite « maison ».

A partir de 55 ans, des préretraites FNE mais aussi des licenciements «secs» utilisés comme une forme de préretraite en 1991

L'enquête enregistre non seulement les sorties en retraite ou en préretraite, mais aussi les licenciements économiques accompagnés de mesures proposées dans le cadre de restructurations (conventions de conversion UNEDIC et congés de conversion FNE), les licenciements «secs» et les départs négociés proposés par les entreprises (2). La part des licenciements économiques et des départs négociés primés dans les départs, notion plus extensive que celle des retraits d'activité, est de 16 % et elle a sans doute crû depuis 1981 (tableau 1). Au total, selon l'enquête, près des deux tiers des départs des salariés vieillissants en 1991 ont été des départs en retraite et un cinquième d'entre eux ont été effectués par l'intermédiaire des préretraites FNE ou d'entreprise.

Les salariés âgés de 60 ans et plus sont pratiquement tous sortis de l'entreprise par la retraite (95 % des départs). Ceux de 55 à 59 ans, dans les établissements enquêtés

Tableau 1
Répartition par modalité des départs (1) de salariés âgés de 55 ans et plus, en 1991

En pourcentage

Départs par modalité	55 ans et plus	dont :	
		55 à 59 ans	60 ans et plus
Retraites	63,9	5,6	95,0
dont :			
- retraites à taux plein	62,4	ns	ns
- retraites à taux minoré	1,5	ns	ns
Préretraites	19,9	52,5	2,4
dont :			
- ASFNE	16,0	43,2	ns
* non complétées par un dispositif ..			
d'entreprise	10,1	28,0	ns
* complétées par dispositif			
d'entreprise	5,9	15,2	ns
- préretraites d'entreprise	3,9	9,3	ns
Licenciements économiques	8,7	21,9	1,6
dont :			
- " secs "	6,3	16,4	ns
- accompagnés de conventions			
de conversion UNEDIC ou de			
congés de conversion FNE	2,4	5,4	ns
Départs négociés primés	7,5	20,0	1,0
Ensemble des 55 ans et plus	100,0	100,0	100,0

Lire comme suit : en 1991, 63,9 % des départs de salariés âgés de 55 ans et plus ont eu lieu par des mises en retraite.
(1) - Retraite, préretraite, licenciement économique ou départ négocié primé.

Source: enquête Ministère du Travail - DARES, DEMOSCOPIE - de 1992 sur les modalités de sortie de la vie active et le vieillissement au travail en 1991.

qui, rappelons le, se perçoivent comme plutôt en bonne santé, sont d'abord sortis par l'intermédiaire des préretraites (53 % des départs). Mais pour eux, la part des licenciements économiques «secs» s'élève quand même à 22 % des départs. Cette part est bien sûr encore plus importante pour les établissements qui se déclarent en moins bonne santé. Ainsi plus des trois-quarts des licenciements «secs» déclarés dans l'enquête de 1991 proviennent de ces établissements qui se perçoivent plutôt en difficulté. De fait, nombre de ces licenciements peuvent déboucher, grâce à l'allocation de base pour les plus de 55 ans, sur une forme de préretraite dont le poids, par rapport à la préretraite FNE, est beaucoup plus lourd que ne l'indique l'enquête

(3). Enfin, pour un départ sur cinq de salariés de moins de 60 ans, les entreprises ont eu recours à des départs négociés primés.

(2) - Les données concernant les autres licenciements, les reclassements au sein d'autres établissements de l'entreprise (dans le cas d'entreprises pluri-établissements) ou au sein d'autres sociétés (dans le cas de l'appartenance à un groupe) ne sont pas exploitables.

(3) - Sur l'ensemble de l'année 1991, 68 400 personnes de 55 à 59 ans sont entrées au chômage indemnisé en Allocation de Base (AB) à la suite d'un licenciement économique ou non et 38 600 en ASFNE, selon la statistique définitive de l'UNEDIC. La répartition en 1991 est donc de 66 % pour l'AB et de 34 % pour l'ASFNE (cf. Premières Informations n° 287, 10/08/92, « les préretraites en 1991 »).

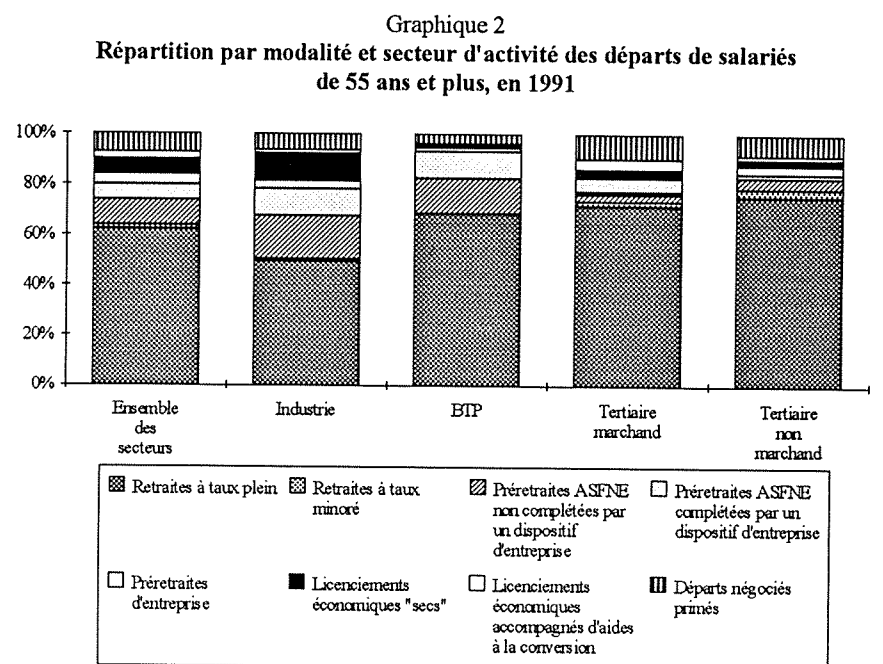
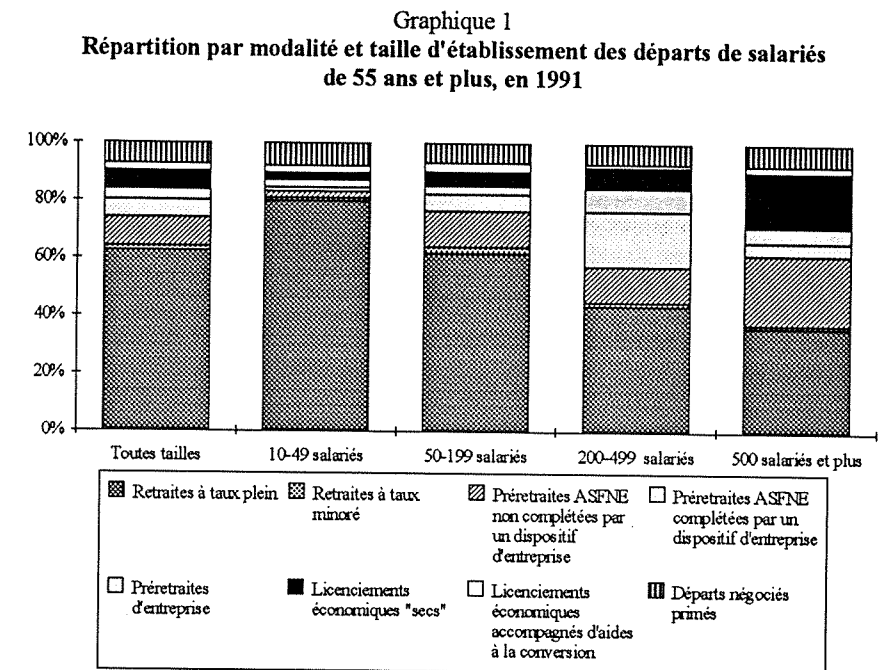
Les grands établissements privilégient davantage la préretraite que les autres établissements

Les établissements de plus de deux cents salariés utilisent davantage la préretraite, et en particulier les dispositifs du FNE : pour les 55 ans et plus, près de trois départs sur dix s'y effectuent en ASFNE; ce type de départ est pratiquement dix fois moins fréquent dans les petits établissements (de 10 à 49 salariés) (graphique 1).

Dans les grands établissements enquêtés, les licenciements économiques « secs » sont moins fréquents que les départs en ASFNE, mais ils concernent néanmoins deux départs de salariés vieillissants sur dix. Cette part est près de dix fois plus faible dans les petits établissements (2% des départs). Les grands établissements peuvent également financer eux-mêmes les départs de certains de leurs salariés vieillissants, en leur proposant des préretraites « maison » ou des départs négociés primés : ils le font, dans des proportions assez faibles peu différentes de celles des autres établissements.

Au contraire, les retraites concernent huit départs sur dix dans les petits établissements et environ deux fois moins (41 %) dans les grands. Ce mode de retrait concerne en moyenne moins d'un partant sur deux, dès que les établissements dépassent deux cents salariés.

Avec trois départs en retraite pour quatre départs, le tertiaire, peu concentré, se différencie des autres secteurs d'activité : BTP (deux départs sur trois) ou industrie (un sur deux) (graphique 2). Dans l'industrie, près de trois départs sur dix dans les établissements enquêtés ont donné lieu à la signature de conventions ASFNE, et un sur dix à une entrée au chômage suite à un licenciement « sec ».



Cette modalité ne concerne qu'une part beaucoup plus faible des départs dans les autres secteurs.

Les taux de sortie d'activité des salariés âgés de 55 à 59 ans sont plus élevés dans l'industrie

Les différences de pratiques observées selon la taille et le secteur d'activité dépendent pour partie

des structures par âge des établissements : de façon très schématique, les salariés de l'industrie sont plus âgés que ceux des services marchands. Il en est de même pour ceux des grandes structures, mais si la part des salariés âgés de 55 à 59 ans y est plus élevée qu'ailleurs, celle des salariés âgés de 60 ans et plus y est plus faible.

L'industrie et surtout les grands établissements (plus de 200 sala-

riés) se distinguent par des taux élevés de sortie des salariés âgés de 55 à 59 ans. Sur cent salariés de cet âge présents début 1991 dans les grands établissements enquêtés, plus de douze sont partis dans le courant de l'année, contre quatre dans les petits établissements (tableau 2). Dans l'industrie, ils sont 12% à être sortis, contre 5% en moyenne dans les autres secteurs d'activité. Les taux de sortie des salariés âgés de 55 à 59 ans vers la préretraite ASFNE, sont particulièrement élevés dans les établissements de plus de deux cents salariés et dans l'industrie (6 % à 7 %).

Dans les entreprises qui se jugent en difficulté, 14 % des départs après 55 ans se font par le biais des préretraites FNE et 12 % par le recours aux licenciements économiques. Par contre, dans les secteurs qui se trouvent « plutôt en bonne santé » (4), 5 % des départs sont des préretraites du FNE et 5 % des licenciements économiques. Les entreprises qui se déclarent dans l'enquête en moins bonne santé, font ainsi partir leurs salariés vieillissants à des âges plus jeunes : les retraites y concernent 55 % des sorties contre 70 % dans les secteurs en meilleure santé.

Préretraites « totales » ou préretraites « partielles » ?

Globalement, les salariés bénéficiant de préretraites partielles sont minoritaires par rapport à ceux qui sont sortis définitivement d'acti-

(4) - Les modalités de réponse proposées par l'enquête étaient les suivantes : « l'activité est plutôt en bonne santé », « connaît quelques difficultés », « est plutôt médiocre » ou « est plutôt en difficulté ». Les trois dernières modalités ont été regroupées dans le texte en « moins bonne santé » ou « en difficulté ».

Tableau 2
Taux de départ (1) par classe d'âge, en 1991

En pourcentage

Age	Ensemble	Taille d'établissement			
		10 à 49 salariés	50-199 salariés	200-499 salariés	≥ 500 salariés
60 ans et plus	45,5	44,6	43,1	53,6	50,9
55-59 ans	7,4	3,8	7,4	12,2	12,9
dont : FNE (2)	3,3	0,8	3,8	6,7	5,9

Age	Ensemble	Secteur d'activité			
		Industrie	BTP	Tertiaire marchand	Tertiaire non marchand
60 ans et plus	45,5	54,9	39,7	51,9	45,0
55-59 ans	7,4	11,8	4,8	4,9	4,5
dont : FNE (2)	3,3	6,5	0,7	3,4	1,3

Lire comme suit: sur 100 salariés, âgés de 55 à 59 ans et présents en début d'année dans les établissements de l'enquête, 7,4 % sont partis.

(1) - Retraites, préretraites ASFNE ou d'entreprise, licenciements économiques «secs» ou accompagnés de congés ou conventions de conversion, départs négociés primés.

(2) - Dont FNE signifie: sur 100 salariés, âgés de 55 à 59 ans et présents en début d'année, 3,3 % sont sortis avec des mesures du FNE (AS-FNE).

Source: enquête Ministère du Travail - DARES, DEMOSCOPIE - de 1992 sur les modalités de sortie de la vie active et le vieillissement au travail en 1991.

Tableau 3
Répartition par modalité des départs en préretraite (1) en 1991, selon la taille et le secteur d'activité

En pourcentage

Modalité des départs	Industrie	BTP	Tertiaire marchand	Tertiaire non marchand	Ensemble
ASFNE non complétées ...	60,2	53,3	31,9	37,7	51,3
ASFNE complétées	24,5	46,7	6,6	6,9	20,5
CSPP	11,9	0,0	49,7	41,6	22,3
FNE préretraite mi-temps	3,4	0,0	11,8	13,8	5,9
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Modalité des départs	10-49 salariés	50-199 salariés	200-499 salariés	500 salariés et plus	Ensemble
ASFNE non complétées ...	39,1	52,0	38,1	71,2	51,3
ASFNE complétées	16,6	16,2	34,6	14,9	20,5
CSPP	28,8	28,4	19,6	13,5	22,3
FNE préretraite mi-temps	15,5	3,4	7,7	0,4	5,9
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Lire comme suit: 39,1 % des salariés mis en préretraite en 1991 dans les établissements de 10 à 49 salariés sont des préretraités pris en charge par l'AS-FNE, qui n'a pas été complétée par un dispositif d'entreprise.

(1) - Préretraites «totales» du FNE (AS-FNE, complétées ou non par des dispositifs d'entreprise) et préretraites «partielles» (CSPP - contrats de solidarité préretraite progressive - ou préretraites à mi-temps du FNE).

Source: enquête Ministère du Travail - DARES, DEMOSCOPIE - de 1992 sur les modalités de sortie de la vie active et le vieillissement au travail en 1991.

tivité par la voie des préretraites ASFNE. Cela est le cas dans l'industrie, le BTP ou encore les grands établissements, où le recours aux départs définitifs est très présent, alors que dans le tertiaire ou dans des structures plus petites, le re-

cours aux préretraites progressives ou à mi-temps du FNE est légèrement prédominant. Les contrats de solidarité préretraite progressive (CSPP) forment alors l'essentiel des préretraites partielles (tableau 3).

Tableau 4
Difficultés d'utilisation des Contrats de Solidarité Préretraite Progressive
(les établissements avaient droit à trois réponses)

En pourcentage

	Ceux qui connaissent	Ceux qui ont appliqué	Ceux qui ont appliqué par secteur d'activité		
			Industrie	Tertiaire marchand	Tertiaire non marchand
Le côté financier peu attractif pour le salarié	56	45	47	43	49
La préférence du salarié pour le départ total	45	33	41	22	47
La nécessité de maintenir des effectifs pour un an	33	44	66	40	22
La nécessité de recruter un chômeur pour l'autre mi-temps	33	38	30	46	34
La nécessité de réorganiser le travail de l'entreprise	48	50	16	60	74
Une réduction du travail insuffisamment flexible car limitée au mi-temps	26	33	7	42	51
L'âge trop tardif de la préretraite progressive	18	28	6	44	21

	Ceux qui ont appliqué par taille d'établissement			
	10-49 salariés	50-199 salariés	200-499 salariés	500 salariés et plus
Le côté financier peu attractif pour le salarié	51	44	14	25
La préférence du salarié pour le départ total	33	30	47	27
La nécessité de maintenir des effectifs pour un an	51	32	57	39
La nécessité de recruter un chômeur pour l'autre mi-temps	33	44	46	21
La nécessité de réorganiser le travail de l'entreprise	41	62	44	66
Une réduction du travail insuffisamment flexible car limitée au mi-temps	33	32	38	30
L'âge trop tardif de la préretraite progressive	26	36	19	11

Lire comme suit: 45% des établissements ayant appliqué en 1991 au moins un contrat de préretraite progressive jugent que "le côté financier peu attractif pour le salarié" est une des principales difficultés d'utilisation de ces contrats.

Source: enquête Ministère du Travail - DARES, DEMOSCOPIE - de 1992 sur les modalités de sortie de la vie active et le vieillissement au travail en 1991.

L'utilisation des CSPP peut rencontrer certaines réticences, comme l'obligation de recruter un chômeur pour l'autre mi-temps ou de maintenir, dans le régime en vigueur en 1991, le niveau des effectifs pendant un an. Les principales difficultés mises en avant en 1991 par les entreprises qui ont utilisé ces contrats sont, dans l'ordre, la nécessité de réorganiser le travail de l'entreprise (50% des réponses), le côté financier peu attractif du dispositif pour le salarié, par rapport sans doute à la préretraite totale (45%) et la nécessité de maintenir

les effectifs pour un an (44%) (tableau 4). Les entreprises ne sont par contre qu'un tiers à penser que la réduction de l'activité est insuffisamment flexible, car limitée au mi-temps; elles sont encore moins nombreuses à estimer que l'âge d'application de la mesure est trop tardif.

Alors que dans les grandes structures, l'accent est surtout mis sur les difficultés de réorganiser le travail au sein de l'entreprise, et secondairement sur la nécessité de maintenir les effectifs pour un an,

dans l'industrie rares sont les entreprises qui ont mentionné cette nécessité de réorganiser le travail. Ce qui les préoccupe essentiellement, dans le contexte économique, c'est l'obligation qui leur est faite de maintenir leurs effectifs sur un an. Dans le tertiaire, qui utilise plus largement cette possibilité, les difficultés de réorganisation du travail semblent au contraire constituer un frein important à l'utilisation des préretraites progressives: cette raison est citée par 6 répondants sur 10 dans le tertiaire marchand.

Le maintien dans l'emploi des salariés vieillissants : une préoccupation à l'égard des salariés âgés de 45 à 54 ans mais moins au-delà de cet âge

Depuis quelques années, une réorientation manifeste des dispositifs de la politique d'emploi en faveur des salariés vieillissants a été mise en oeuvre, avec le développement de mesures visant à les maintenir dans l'emploi ou même à les y réinsérer (Contrats de Retour à l'Emploi, dispositifs spécifiques pour les CES).

Plusieurs mesures visant à prévenir les licenciements ont été mentionnées dans le questionnaire : les enquêtés devaient dire s'ils les connaissaient et indiquer l'âge des salariés qu'ils avaient pu faire bénéficier de tels dispositifs. Hormis les contrats CSPP, dont il a déjà été question, et des engagements-développements de la formation, toutes les autres mesures proposées étaient des mesures d'accompagnement des restructurations : aide à la formation (formation-adaptation), évitement des licenciements (aide au passage à mi-temps), aide au reclassement (cellule de reclassement, congé de conversion), retraits d'activité (ASFNE-

licenciement ou ASFNE - préretraite à mi-temps) (encadré 3).

Les établissements connaissant et a fortiori utilisant de tels dispositifs s'avèrent extrêmement peu nombreux; ils font en outre davantage bénéficier de ces mesures les salariés ayant entre 45 et 54 ans que ceux de plus de 55 ans. Si l'on s'en tient aux seuls dispositifs ne faisant pas intervenir de critère d'âge, les salariés de plus de 55 ans représentent à peine 2 % de l'ensemble des bénéficiaires : leur part est un peu plus élevée pour les cellules de reclassement ou les congés de conversion; par contre, elle est quasiment nulle dans les conventions FNE aidant à la formation (formation-adaptation et engagement-développement de la formation).

Si on considère les salariés âgés de plus de 45 ans, la part des bénéficiaires devient plus significative et s'élève à 10 %. Ces salariés bénéficient également davantage des actions de formation professionnelle continue : les salariés de 45 ans et plus représentent 18 % de l'ensemble des salariés formés dans ce cadre dans les établissements enquêtés en 1991. C'est dire que

19 % des salariés âgés de plus de 45 ans bénéficient de telles formations contre 28 % pour l'ensemble des salariés. L'accès aux formations de salariés de 45 ans et plus est nettement plus important dans les grands établissements (33 % des salariés de cet âge) que dans les petits (18 %). Les salariés âgés de 45 ans et plus bénéficient aussi bien davantage d'actions de formation dans le tertiaire non marchand (27 %) que dans le BTP (8 %).

Les salariés de plus de 45 ans ne sont pas non plus exclus des aménagements d'horaires, auxquels ont procédé la grande majorité des établissements : 40 % des établissements concernés y ont eu recours pour des salariés de cet âge. Cette part diminue quand les aménagements d'horaires ont lieu avec recours au temps partiel (26 % des établissements). Enfin, très peu d'établissements recourent à des aménagements de postes pour des salariés âgés de plus de 45 ans (5 % seulement).

Sylvie LE MINEZ

et

Ravi BAKTAVATSALOU.

Pour en savoir plus sur les résultats de l'enquête,
Cahier Travail-Emploi : " Emploi et vieillissement ",
DARES, à paraître en février 1994.

LES ENQUÊTES DE 1992 ET 1981

L'enquête Ministère du Travail - DARES, DÉMOSCOPIE - de 1992

L'enquête menée en 1992 par le Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle sur les modalités de sortie de la vie active et le vieillissement au travail en 1991 porte sur les établissements employant 10 salariés et plus en 1991, de l'industrie (hors distribution d'énergie), du BTP et du tertiaire marchand (à l'exclusion des administrations et des services diplomatiques). Ne sont donc pas inclus dans ce champ l'agriculture, la sylviculture et la pêche.

Elle a été menée par voie postale auprès d'un échantillon de 8533 établissements (stratifié par activité / taille) tirés dans les enquêtes de mouvements de main-d'oeuvre 1991 du Ministère du travail (EMMO : Enquête sur les Mouvements de Main-d'Oeuvre portant sur les établissements de 10 à 49 salariés; DMMO : Déclarations de Mouvements de Main-d'Oeuvre portant sur les établissements de 50 salariés et plus).

L'échantillon final exploitable compte 2.100 établissements. Extrapolé, sa structure par activité/taille, tant en nombre d'établissements qu'en effectifs salariés, est tout à fait comparable à celle des établissements recensés par l'UNEDIC au 31.12.1990.

Le questionnaire comprend 6 parties :

- caractéristiques des établissements (appartenance à un groupe, effectifs salariés, opinion sur la santé de l'établissement,...);
- effectifs de l'établissement au 31 décembre 1991 par type de contrat de travail (CDD, CDI), par classe d'âge, par qualification;
- mouvements de personnel pour l'année 1991 (en particulier modalités de sorties des salariés sous CDI en 1991 par classe d'âge);
- connaissance et application des mesures d'accompagnement des restructurations, des préretraites progressives, des actions de formation professionnelle, d'aménagement d'horaires de travail (en particulier pour les salariés âgés);
- opinion des établissements sur l'évolution de l'âge de leurs salariés, sur les conséquences éventuelles d'une augmentation de la part des salariés âgés (sur la productivité, les coûts salariaux,...);
- difficultés éventuelles de recrutement rencontrées et moyens d'y faire face.

L'étude menée sur les modalités de sortie, rapportée dans cet article, se réfère à une partie de cet échantillon : en effet, les données relatives aux modalités de sortie des salariés sous CDI en 1991 ont été assez mal renseignées par les établissements enquêtés; leur exploitation n'a pu être réalisée que sur une partie de l'échantillon (exactement 1.306 établissements sur les 2.100 de l'enquête). La structure de ce sous-échantillon par taille et activité en termes de nombre d'établissements, mais aussi en termes de nombre de salariés est également comparable à celle de l'univers UNEDIC de référence.

Mais il faut néanmoins signaler que l'enquête surreprésente sans doute les entreprises françaises qui se déclarent plutôt en bonne santé en 1991, ainsi que des structures un peu plus vieilles et anciennes que la moyenne des entreprises françaises, ce qui joue vraisemblablement sur le partage observé des sorties entre retraite, préretraite et licenciement. Comme il l'a été dit dans le texte, les flux de sorties en préretraite FNE sont supérieurs dans l'enquête aux nombre de sorties liées à des licenciements économiques: c'est l'inverse qui est observé en 1991 d'après les statistiques de l'UNEDIC.

L'enquête du Ministère du Travail - SES - de 1981 (1)

Cette enquête a été effectuée en novembre 1981, par correspondance, auprès d'un échantillon, stratifié par taille, de 3.655 établissements. Son champ était celui de l'enquête sur l'activité et les conditions d'emploi de la main d'oeuvre (enquête ACEMO), portant sur les établissements de 10 salariés et plus du secteur privé, non compris l'agriculture et les entreprises publiques (EDF-GDF, Charbonnages de France, SNCF, RATP,...).

Le questionnaire comprenait 4 parties :

- structure par sexe et groupe d'âge des effectifs des établissements au 01.01.1981;
- départs en retraite et préretraite ventilés par mode de départ, par sexe et par âge;
- remplacements de ces départs;
- horaires aménagés et conséquences sur l'embauche. Cette question n'a pu être exploitée, faute de réponses en nombre suffisant.

Le dépouillement a été effectué manuellement, ce qui n'a pas permis d'établir des tableaux croisant l'activité économique et la taille des établissements.

Les modes de départ étudiés dans cette enquête du Ministère du travail de 1981 étaient centrés de manière précise sur la retraite et la préretraite : retraite à taux plein, retraite à taux plein anticipée (dont pour inaptitude, pour les anciens prisonniers, combattants, internés, pour les ouvrières, mères de famille, travailleurs manuels et pour les femmes salariées ayant 37,5 ans d'activité), retraite à taux minoré, allocation spéciale du FNE, garantie de ressources licenciement (GRL), garantie de ressources démission (GRD), dispositifs d'entreprises (caisses d'entreprise, préretraites, etc.).

Bien que les enquêtes de 1981 et 1992 portent sur un champ comparable d'établissements en termes d'activité/taille, l'éventail des modes de sortie étudiés dans l'enquête de 1992 est plus large que dans celle de 1981. Sont pris en considération pour 1991 des modes de départ tels que les licenciements économiques ou les départs négociés primés qui ne figuraient pas dans l'enquête de 1981, car ils ne faisaient pas partie à cette époque des pratiques attestées des entreprises. A l'inverse, les garanties de ressource, prises en compte en 1981, ont été abrogées en 1983, à la suite de la mesure d'abaissement de l'âge normal de la retraite à 60 ans.

(1) - Pour une analyse des résultats, des méthodes et des modes de départ étudiés dans cette enquête, on se reportera à : « Les sorties de la vie active en 1981 » par G.MAGNIER, in Bilan de l'Emploi 1981, n°95, Ministère du travail-SES.

COMPARAISON DES RETRAITS D'ACTIVITÉ EN 1981 ET 1991

La période 1981-1991 est marquée d'une part par l'émergence de toute une série de dispositifs institutionnels incitatifs aux retraits anticipés et définitifs d'activité dès l'âge de 55 ans, d'autre part par l'abaissement de l'âge légal de la retraite à 60 ans intervenu en 1983 (1). Ces mesures ont eu un impact certain sur la baisse des taux d'activité des personnes de plus de 55 ans, surtout durant la première partie des années 80, même si cette tendance était déjà perceptible antérieurement (2).

L'ASFNE -préretaire à 56 ans et 2 mois, dans le cadre d'un plan social, pour les salariés licenciés économiques d'entreprises signataires d'une convention avec l'Etat- et les «Garanties de Ressources» GRL, GRD -préretaires à 60 ans des salariés licenciés ou démissionnaires- sont les deux types de préretaire en vigueur en 1981. La première est d'ailleurs instituée sous sa forme actuelle cette année là (3). En 1991, seule demeure l'ASFNE. Les «Garanties de Ressources», particulièrement avantageuses financièrement, ont en effet été supprimées en 1983, l'Assurance-Vieillesse prenant le relais.

(1) - Pour une rétrospective des modalités de cessation anticipée d'activité entre 1972 et 1989, voir l'article d'A.M. Guillemard: «Les nouvelles frontières entre travail et retraite en France», in La revue de l'IRE, n°2-Hiver 1990.

(2) - cf. les articles de P. Choffel et A.M. Guillemard dans le Cahier Travail Emploi spécial «Salariés âgés» à paraître début 1994.

(3) - Entre 1963 et 1972, les conventions d'ASFNE ont eu un développement important. Elles sont ensuite tombées en désuétude jusqu'au début des années 80, en raison de la concurrence de la GRL, instituée en 1972.

Tableau 5
Répartition par âge des retraits d'activité (1)
des salariés âgés de 55 ans et plus, en 1981 et 1991

Retraits d'activité par âge	1981	1991
60 ans et plus	70,5	75,8
<i>dont :</i>		
- 65 ans et plus	12,0	10,1
- 61 à 64 ans	25,9	18,7
- 60 ans	32,6	47,0
55 à 59 ans	29,5	24,2
Ensemble des 55 ans et plus	100,0	100,0
Lire comme suit : en 1981, 70,5 % des retraits d'activité de salariés âgés de 55 ans et plus ont eu lieu à partir de 60 ans.		

(1) - Retraite, préretraite Etat ou préretraite d'entreprise.

Tableau 6
Répartition par âge des salariés en 1981 et 1991

Nombre de salariés par âge	1981	1991
60 ans et plus	2,8	1,3
55 à 59 ans	7,8	7,1
50 à 54 ans	10,0	9,5
49 ans et moins	79,4	82,1
Ensemble	100,0	100,0
Lire comme suit :		
- en 1981, 2,8 % des salariés présents au 01.01.1981 dans les établissements de l'enquête avaient 60 ans ou plus;		
- en 1991, 1,3 % des salariés présents au 31.12.1991 dans les établissements de l'enquête avaient 60 ans ou plus.		

Tableau 7
Répartition par modalité de départ des retraits d'activité
des salariés âgés de 55 ans et plus, en 1981 et 1991

Retraits d'activité par modalité de départ	1981	1991
Retraites	32,2	76,3
<i>dont :</i>		
- retraites à taux plein	29,5	74,5
- retraites à taux minoré	2,7	1,8
Préretaires	67,8	23,7
<i>dont :</i>		
- GRL/GRD	45,5	0,0
- AS-FNE	14,7	18,9
- préretaires d'entreprise	7,6	4,8
Ensemble	100,0	100,0
Lire comme suit: en 1981, 32,2% des retraits d'activité de salariés âgés de 55 ans et plus ont eu lieu par des mises en retraite.		
Note : GRL = garantie de ressources licenciement instituée en 1972,		
GRD = garantie de ressources démission instituée en 1977,		
ASFNE = allocation spéciale du Fonds National de l'Emploi, instituée en 1981 sous sa forme actuelle.		

D'après les enquêtes de 1981 et 1992 (encadré 1), le calendrier des sorties définitives et institutionnelles d'activité des salariés âgés paraît n'avoir guère changé en dix ans (tableau 5). En 1981, 71% des départs en retraite ou préretraite se faisaient après 59 ans. En 1991, c'est le cas pour 76% des départs. La part des 60 ans et plus dans l'ensemble des salariés âgés est cependant plus faible en 1991, notamment du fait de l'abaissement de l'âge légal de la retraite à 60 ans en 1983 (tableau 6).

En 1981, la retraite à 65 ans était à l'origine d'un tiers des retraits d'activité, mais les départs par l'intermédiaire des « Garanties de Ressources » - préretraites à 60 ans des salariés licenciés ou démissionnaires - en représentaient également près de la moitié (tableau 7). Dix ans plus tard, les trois-quarts des sorties définitives d'activité se font par départ en retraite. Les départs en « Garantie de Ressources » se sont transformés en départs en retraite (4).

Dans l'ensemble des retraits définitifs d'activité, la part des préretraites ASFNE ou d'entreprise est du même ordre de grandeur en 1981 et en 1991, respectivement 22 % et 24 %, mais le poids relatif des préretraites d'entreprise a diminué sensiblement. Ces préretraites d'entreprise ne concernent qu'un nombre limité de retraits d'activité selon les deux enquêtes.

Durant ces dix années, d'autres mécanismes de retrait d'activité ont également vu le jour (notamment, de 1982 à 1984, la préretraite-démission : ACS, Allocation Conventionnelle de Solidarité). Mais le phénomène le plus important concerne les sorties d'entreprise des salariés âgés dues à des licenciements économiques « secs » ou autres raisons, qui conduisent au chômage. Le taux d'emploi des personnes de 55-59 ans (rapport des actifs occupés à leur classe d'âge) a baissé sur ces dix dernières années.

La mise au chômage de ces salariés vieillissants a pu concurrencer les dispositifs institutionnels de préretraite sur la période : les flux d'entrée en chômage indemnisé à la suite de licenciements économiques ont parfois été supérieurs aux flux d'entrée en préretraite ASFNE, pour partie en raison des arbitrages effectués par les entreprises. En effet, durant cette période, le coût des ASFNE s'est parfois renchéri pour les entreprises, notamment durant la seconde moitié des années 80, alors que les conditions d'indemnisation des chômeurs âgés devenaient plus favorables à partir de 1984. Toutefois, la suppression de l'autorisation administrative de licenciement pour motif de licenciement économique ayant permis une évasion jugée trop massive des préretraites hors de l'ASFNE, les partenaires sociaux ont tenté de rétablir à partir de 1987 l'équilibre entre les préretraites Etat et l'Assurance-chômage : les licenciements « secs » ont été pénalisés (puis ensuite toutes les ruptures du contrat de travail des salariés âgés) et la participation des entreprises aux conventions ASFNE a été allégée (5).

L'enquête de 1981 prenait en compte les retraits définitifs d'activité : retraites et préretraites - ASFNE, préretraites d'entreprise, Garanties de Ressources - . Tous les autres modes de départ, en particulier les licenciements économiques, n'étaient pas comptabilisés. Or, dans bien des cas, la mise au chômage de salariés vieillissants équivaut dans les faits à un retrait définitif d'activité : à partir d'un certain âge, ces chômeurs sont dispensés de recherche d'emploi. L'enquête de 1992, elle, enregistre les sorties d'entreprise dues à des licenciements économiques. Elle montre que leur part n'est pas négligeable. En les prenant en compte, 65 % des sorties d'activité après 55 ans se font à partir de 60 ans et la retraite concerne 64 % d'entre elles (tableau 8). En 1981, les entrées au chômage indemnisé des salariés après 55 ans étaient cependant également élevées, même si vraisemblablement, par rapport à 1991, une part plus faible d'entre elles débouchait sur une forme de préretraite (en particulier, la dispense de recherche d'emploi datant de 1985).

(4) - Les « Garanties de Ressources » ont été supprimées en 1983.

(5) - Sur le partage ASFNE/Assurance chômage, N. Kerschen et A.V. Nenot : « La fin des préretraites ou l'éternel recommencement ? », in *Droit Social*, n°5 - Mai 1993.

Tableau 8
Répartition par âge des départs (1) des salariés âgés de 55 ans et plus, en 1991

Départs par âge		1991
60 ans et plus		65,2
<i>dont :</i>		
- 65 ans et plus		8,4
- 61 à 64 ans		16,6
- 60 ans		40,2
55 à 59 ans		34,8
<i>dont :</i>		
- 56 à 59 ans		26,5
- 55 ans		8,3
Ensemble des 55 ans et plus		100,0
Lire comme suit: en 1991, 65,2% des départs de salariés âgés de 55 ans et plus ont eu lieu à partir de 60 ans.		
(1) - Retraite, préretraite, licenciement économique ou départ négocié primé.		

Sources: enquête Ministère du Travail - SES - de 1981 sur les modalités de sortie de la vie active et enquête Ministère du Travail - DARES, DEMOSCOPIE - de 1992 sur les modalités de sortie de la vie active et le vieillissement au travail en 1991.

LES MODES DE DÉPART PRIS EN COMPTE DANS L'ENQUÊTE DU MINISTÈRE DU TRAVAIL-DARES, DÉMOSCOPIE - DE 1992

(1) Les retraites (1)

- à taux plein : concernent les salariés comptabilisant au moins 150 trimestres de durée d'assurance et qui demandent la liquidation de leur pension vieillesse .

- à taux minoré : concernent les salariés, ayant 60 ans ou plus, comptabilisant une durée d'assurance inférieure aux 150 trimestres nécessaires à l'obtention d'une pension de retraite à taux plein, et qui désirent liquider leur pension vieillesse.

(2) Les préretraites (2)

Les préretraites totales :

- **Les conventions d'allocations spéciales du FNE - licenciement** (instituées par la loi du 18 décembre 1963, modifiées en 1984) (3) : sont signées entre l'Etat et l'entreprise dans le cadre d'un plan social de suppressions d'emplois et concernent des salariés âgés d'au moins 56 ans et 2 mois (par dérogation 55 ans) licenciés économiques non susceptibles d'un reclassement effectif. Depuis 1984, les conventions d'ASFNE avec réembauche peuvent concerner des entreprises, qui sans être elles-mêmes en difficulté économique, s'engagent à embaucher des demandeurs d'emplois ou des salariés licenciés économiques d'établissements du même bassin d'emploi en remplacement de salariés d'au moins 56 ans et 2 mois (par dérogation 55 ans), volontaires au départ en préretraite. Dans tous les cas, le salarié perçoit une allocation égale à 65 % du salaire antérieur en dessous du plafond de la Sécurité Sociale et 50 % au-dessus.

L'enquête de 1991 du Ministère du travail prend en compte l'ensemble des ASFNE. Elle introduit une autre distinction entre les conventions d'allocations spéciales du FNE, selon qu'elles s'accompagnent ou non de dispositifs de préretraites d'entreprise.

- **Les dispositifs de préretraites d'entreprise** : ce sont des modalités de sortie anticipée d'activité résultant d'accords particuliers à une entreprise ou à un groupe d'entreprises. Différentes formules sont possibles selon que l'entreprise prend en charge totalement ou partiellement les dépenses (4) (congrés de fin de carrière, versement d'un complément aux allocations chômage,...) .

Les préretraites partielles :

- **Les conventions d'allocations spéciales du FNE mi-temps** sont un dispositif datant du 15 avril 1987; elles entrent dans le cadre de négociations de plans sociaux de suppressions d'emplois pour des salariés de plus de 56 ans et 2 mois (55 ans par dérogation), acceptant la transformation de leur emploi à plein temps en emploi à mi-temps. Dans ce cas, l'allocation spéciale complète à hauteur de 30 % le demi-salaire.

- **Les contrats de solidarité de préretraite progressive** ont été institués en 1982 : cette mesure engage l'entreprise signataire d'une telle convention avec l'Etat, à maintenir ses effectifs et à recruter en priorité des demandeurs d'emplois en contrepartie de la transformation d'emplois à plein temps tenus par des salariés âgés de plus de 55 ans en emplois à mi-temps. L'allocation de préretraite progressive, financée par l'Etat (FNE) depuis 1984, correspond à 30 % du demi-salaire, comme dans le cas de l'ASFNE mi-temps.

Ces deux dispositifs ont été fusionnés en 1993 (loi n° 92-1446 du 31 décembre 1992).

(1) - La description de ce dispositif est conforme à la législation en vigueur au moment de l'enquête : elle ne prend donc pas en compte la réforme sur la retraite adoptée en 1993.

(2) - Une description très détaillée des modalités d'entrée et de calcul des allocations versées au titre de l'ASFNE figure dans : «L'indemnisation du chômage et des préretraites», in DSTE n°84, novembre 1992, MTEFP-SES.

(3) - Les seuils d'âge de 56 ans et 2 mois et 55 ans par dérogation ont été modifiés en octobre 1993 : à compter du 1er juillet 1994, ils seront respectivement portés à 57 et 56 ans.

(4) - Pour une description détaillée de ces dispositifs d'entreprise, on pourra se reporter utilement à : «Les sorties de la vie active en 1981" par G. MAGNIER, in Bilan de l'Emploi 1981, n°95, Ministère du travail-SES.

(3) Les mesures d'accompagnement des restructurations :

- **Conventions de conversion** : ce dispositif institué en 1986 par les partenaires sociaux, modifié en 1988 et 1990, prévoit que les entreprises doivent proposer à l'ensemble des salariés licenciés économiques la possibilité d'adhérer à une convention de conversion afin de les aider à se reclasser par l'intermédiaire de structures spécifiques (équipes techniques de reclassement, cellules de conversion). Le contrat de travail entre le salarié adhérent et l'employeur est alors rompu. La durée de la convention est de 6 mois; l'allocation spécifique de conversion est égale à 83 % du salaire brut antérieur les 2 premiers mois, puis à 70 %.

- **Congés de conversion** : les congés de conversion, instaurés par la loi du 5 août 1985, permettent d'aider les entreprises qui le désirent à mettre en oeuvre un dispositif d'aide au reclassement externe offrant aux salariés licenciés l'appui d'une cellule emploi et la possibilité de bénéficier d'actions de formation, en vue d'une réinsertion professionnelle rapide. Pendant la durée du congé de conversion d'au minimum 4 mois, le licenciement est différé.

- **Cellules de reclassement** (décret du 11 septembre 1989) : ce dispositif concerne les entreprises de moins de 2.000 salariés qui n'appartiennent pas à des sociétés d'importance nationale; la cellule a pour fonction d'assurer l'accueil, l'évaluation, l'orientation et le conseil des bénéficiaires; elle est chargée de prospecter des offres d'emploi en s'appuyant notamment sur le réseau professionnel de l'entreprise. La cellule peut concerner une seule entreprise ou plusieurs. Le FNE participe aux frais de fonctionnement directs de la cellule dans la limite de 50 % et le montant ne peut excéder 7000 Francs par salarié et par mois; la durée maximale d'aide est de 12 mois. En contrepartie, l'entreprise s'engage à fournir les moyens nécessaires à la plus grande efficacité de la cellule.

- **Conventions d'aide au passage à mi temps** (décret du 11 septembre 1989) : cette mesure a pour objectif de faciliter la transformation d'emplois à temps complet en emplois à mi-temps pour une durée maximale de deux ans. Le plus souvent victime d'un licenciement économique, le salarié doit avoir au moins un an d'ancienneté et avoir travaillé à temps complet l'année précédant son adhésion. L'allocation complémentaire reçue par le salarié est égale à 20 % du salaire de référence la 1ère année et à 10 % la 2ème année dans les limites d'un plancher fonction du SMIC et d'un plafond fonction de celui de la Sécurité Sociale. La participation du FNE porte sur le financement de cette allocation et est négociable avec l'entreprise qui en supporte en moyenne 30 %.

- **Conventions de formation et d'adaptation du FNE** (circulaire du 23 septembre 1986) : les actions du FNE en matière de formation ont pour objet de résoudre des problèmes ponctuels d'emploi soulevés par l'évolution des techniques, le redéploiement des activités dans les entreprises, ou la conjoncture économique. Ces interventions se caractérisent par l'urgence et le caractère temporaire de l'action à mettre en oeuvre; les cas d'interventions prévus en 1986 - prévention, conversion, sous-activité conjoncturelle - ont été élargis aux opérations de recrutement en 1991. Les conventions conclues avec des entreprises en difficulté visent la reconversion interne ou externe.

(4) Autres modes de départ : les départs négociés primés et les licenciements économiques sans mesure d'accompagnement.

Les licenciés économiques de 55 ans et plus en 1991, justifiant de durées d'affiliation suffisantes (notamment 24 mois dans les 36 derniers mois), sont indemnisés, en AB ou en AFD, dans des conditions relativement avantageuses par rapport à l'ensemble des indemnisés, jusqu'à l'âge normal de la retraite et à partir de 57 ans peuvent être dispensés de recherche d'emploi. De plus, s'ils ont 57 ans et demi et sont depuis au moins un an au chômage, ils continuent à percevoir la même allocation jusqu'à l'obtention de la retraite à taux plein. Dans les faits, une grande partie des indemnisés, entrés au chômage après 55 ans, sont tout à fait assimilables à des préretraités: ils ne sont plus sur le marché du travail et touchent un revenu jusqu'à la retraite.

TRAVAIL ET EMPLOI

Revue éditée par
la Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques
du Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

Numéro 57bis - 4/93

DOSSIER

LA GESTION PRÉVISIONNELLE DE L'EMPLOI

Les pratiques des entreprises en matière d'anticipation des qualifications,

par Michel Rousseau.

La gestion prévisionnelle de l'emploi : les conceptions des directions,

par Martine Bundillat.

Les accords de GPE : une coopération ambivalente,

par Laurence Merlin.

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences : de la norme aux pratiques. Le cas de la sidérurgie,

par Christine Gavini.

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans les PME,

par Hugues Bertrand, Jean-Luc Lamoureux et Nathalie Vermel.

BILAN

Le compte de la formation professionnelle : un bilan économique sur la période 1987 - 1991,

par Marie-Jo Charon, Gérard Osbert, Ruby Sanchez et Ahmed Ait-Kaci.

Bilan de la politique d'emploi en 1992,

par Christine Abrossimov, Didier Gelot et Brigitte Roguet.

TARIFS 1994 : Le numéro : **85 F.**

L'abonnement (4 numéros par an) : **280 F.**

Commandes à adresser à : Documentation Française, Service Diffusion -
124, rue Henri-Barbusse 93308 AUBERVILLIERS Cedex

Téléphone : (1) 48 39 56 00 - Fax (1) 48 39 56 01