

4^{EME} PILIER:

LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL A L'AGE DE LA RETRAITE EN SUISSE:

SON INCIDENCE, SON POTENTIEL

EXECUTIVE SUMMARY

ROLF WIDMER ET ALFONSO SOUSA-POZA
SUR MANDAT D'AVENIR SUISSE

ZURICH, JUIN 2003

« Quelque 120 000 hommes et femmes âgés de 53 à 75 ans, qui ne sont plus actifs, désireraient continuer à travailler à temps partiel ou complet s'ils en avaient la possibilité. »

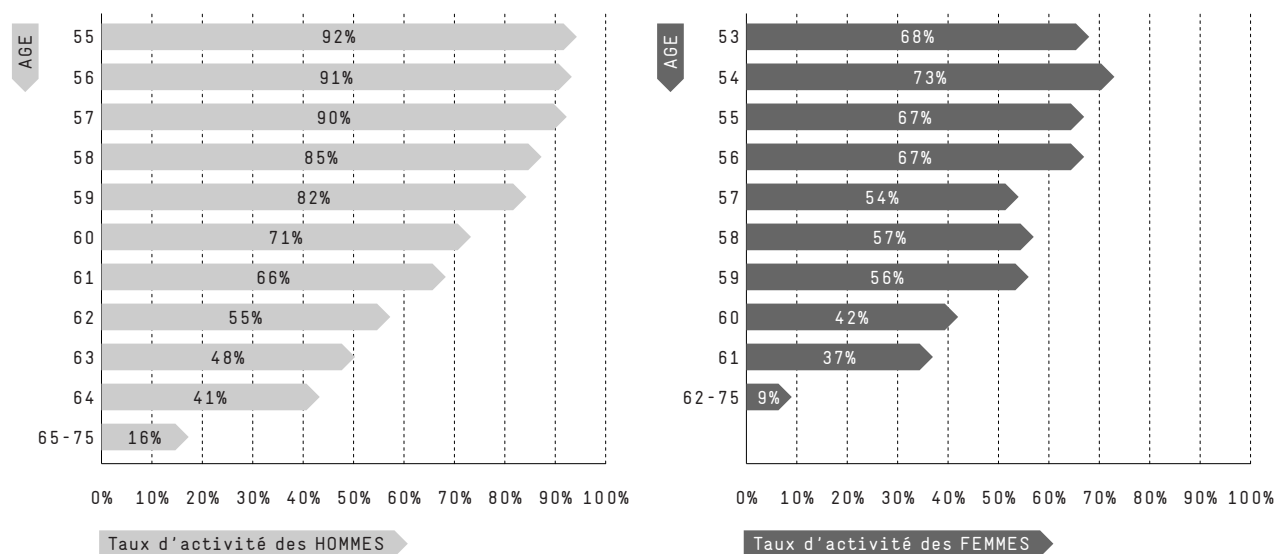
L'avenir du système des retraites en Suisse est face à un défi considérable. Le rapport entre les populations en âge d'exercer une activité et les retraités se situe actuellement à environ quatre contre un. Dans une génération, ce ratio sera tombé à deux contre un si l'âge de la retraite est maintenu à 65 ans. Si l'on veut conserver ce ratio de quatre contre un, l'âge de la retraite devrait être repoussé à 71 ans d'ici 2030, estiment aujourd'hui les spécialistes.

La population n'est, elle, pas davantage rassurée. Dans un sondage réalisé par le Département fédéral des finances avant même que ne survienne la correction sur les marchés financiers, seul un tiers des Suisses déclarait avoir confiance en la capacité de

l'AVS à remplir ses objectifs à long terme. Les jeunes générations se montraient particulièrement méfiantes à cet égard. Par ailleurs, seuls 55 % des personnes interrogées considéraient que leurs prestations en matière de prévoyance professionnelle étaient assurées. Le fait que près de la moitié des caisses de pension affichaient, en septembre 2002, une couverture insuffisante n'était évidemment pas de nature à les rassurer. C'est pourquoi une remise en question en profondeur du système actuel des retraites apparaît désormais incontournable.

Pour éviter la détérioration vers une situation où les personnes actives auront à supporter des charges toujours plus élevées, il s'agit même de faire marche arrière sur plusieurs points et d'aller à l'encontre de plusieurs tendances en cours actuellement, estime Avenir Suisse. Premièrement, il s'agit d'assurer qu'une part aussi élevée que possible d'actifs est maintenue dans les années précédant l'âge officiel de la retraite.

Figure A: Taux d'activité des hommes et des femmes par catégories d'âge (de 55 à 75 ou de 53 à 75), temps complet et partiel



Source: ESPA 2000

Politiquement, cela signifie qu'il faut cesser de mettre en place de nouvelles incitations à une prise anticipée de la retraite. Du côté des entreprises, cela implique la mise en place d'un marché du travail plus flexible offrant davantage de postes à temps partiel pour les employé(e)s d'âge avancé. À cet égard, le culte exagéré de la jeunesse dans les entreprises doit faire place à un modèle mettant davantage en valeur les compétences spécifiques des employés âgés. C'est à ces conditions que le modèle de «4ème Pilier» préconisé par Avenir Suisse pourra devenir une réalité.

Un tel changement d'approche se justifie d'autant plus que le potentiel des personnes proches de l'âge de la retraite ou l'ayant atteint et qui sont désireuses de continuer de travailler apparaît particulièrement important. Aujourd'hui, on compte déjà plus de 70 000 personnes ayant atteint l'âge légal de la retraite qui continuent à travailler à temps complet ou partiel.

A cela s'ajoutent quelque 120 000 hommes et femmes âgés de 53 à 75 ans, ne travaillant pas actuellement, mais qui seraient intéressés par un emploi à temps complet ou partiel, si une occasion adéquate se présentait. Parmi les personnes non actives ayant atteint l'âge officiel de la retraite, plus de 13 000 hommes de 60 à 64 ans seraient disposés à poursuivre une activité. Près de 10 000 femmes de 58 à 61 ans affichent un intérêt similaire. Au-delà de l'âge officiel de la retraite (65 ans pour les hommes et 62 ans pour les femmes), ce nombre s'établit même à plus de 29 000 pour les hommes et à plus de 36 000 pour les femmes, ainsi que le démontre l'étude d'Avenir Suisse.

Cette étude, basée essentiellement sur l'analyse des données résultant de l'Enquête suisse sur la population active (ESPA), met en évidence, ci-après, les différences entre les catégories de population considérées.

Tableau 1: Dispositif à travailler chez les hommes/femmes non actifs

HOMMES

TRANCHE D'ÂGE	ESTIMATION	PART DES HOMMES DESIREUX DE TRAVAILLER
55-59	5681	29%
60-64	13091	20%
65-75	29129	15%

FEMMES

TRANCHE D'ÂGE	ESTIMATION	PART DES FEMMES DESIREUSES DE TRAVAILLER
53-57	26071	32%
58-61	9772	17%
62-75	36511	10%

La part des hommes/femmes désireux de travailler comprend les hommes/femmes non actifs appartenant à une certaine tranche d'âge qui seraient prêts à accepter un travail en comparaison avec la totalité des hommes/femmes non actifs de la même tranche d'âge.

Exemple: 26071 femmes non actives dans la tranche d'âge 53 à 57 seraient disposées à travailler ; cela correspond à 32% des femmes non actives âgées entre 53 et 57 ans.

.....

La formation a une influence prépondérante

.....

La formation apparaît en tant que facteur essentiel pour l'exercice d'une activité à un âge avancé. Le taux d'activité des hommes disposant d'une formation moyenne à élevée dans la tranche allant de 55 à 59 ans et qui continuent d'exercer une activité est nettement supérieur à celui de ceux qui ont un niveau de formation bas. Dans la catégorie d'âge allant de 65

et 75 ans chez les hommes, on constate par exemple que les personnes dotées d'un niveau de formation bas n'exercent plus du tout de travail à temps partiel, alors que chez les personnes à moyen ou haut niveau de formation, celles ayant une activité à temps partiel sont encore nombreuses. Dans le domaine du travail à temps partiel, on observe une corrélation claire entre niveau de formation et poursuite de l'exercice d'une activité chez les hommes. Chez les femmes, on observe également une corrélation entre le niveau de formation et le taux d'activité, qu'il s'agisse de travail à temps complet ou partiel.

.....

Table 2: Taux d'activité des hommes/femmes en fonction du niveau de formation

.....

HOMMES

NIVEAU	TEMPS COMPLET						TEMPS PARTIEL					
	BAS		MOYEN		ELEVE		BAS		MOYEN		ELEVE	
AGE	EST.	TAUX	EST.	TAUX	EST.	TAUX	EST.	TAUX	EST.	TAUX	EST.	TAUX
55-59	24295	66%	83931	88%	65472	86%	*	*	4363	5%	3752	5%
60-64	15572	42%	38613	49%	20462	41%	*	*	8580	11%	7821	16%
65-75	3942	7%	8061	7%	4866	7%	*	*	9054	7%	6978	10%

FEMMES

NIVEAU	TEMPS COMPLET						TEMPS PARTIEL					
	BAS		MOYEN		ELEVE		BAS		MOYEN		ELEVE	
AGE	EST.	TAUX	EST.	TAUX	EST.	TAUX	EST.	TAUX	EST.	TAUX	EST.	TAUX
53-57	18350	25%	26642	23%	9959	28%	22471	30%	52868	46%	17718	49%
58-61	7754	13%	10377	14%	6224	26%	17604	29%	26799	36%	7483	32%
62-75	*	*	3968	2%	*	*	8104	4%	16222	9%	5470	13%

Le taux d'activité est calculé par rapport aux hommes/femmes actifs en fonction d'un niveau de formation, d'un degré d'occupation et d'un groupe d'âge déterminés mis en rapport avec les hommes/femmes du même groupe d'âge disposant du même niveau de formation. Exemple : quelque 24295 hommes âgés de 55 à 59 ans disposant d'un bas niveau de formation sont actifs à plein temps ; cela correspond à 66% des hommes âgés de 55 à 59 ans disposant d'un bas niveau de formation.

* Trop petite quantité d'observations

.....

Il est toutefois aussi intéressant de constater que l'on retrouve une proportion élevée de personnes hautement qualifiées parmi les hommes en situation de préretraite. La situation est en revanche inverse chez les femmes où l'on observe une proportion plus importante de personnes peu qualifiées en situation de préretraite. Cela illustre le dilemme posé par la poursuite d'une activité à un âge avancé. D'un côté, les personnes disposant d'une bonne formation présentent, de par leur position professionnelle, un potentiel plus élevé à poursuivre une activité à un âge avancé. De l'autre, leur bonne situation financière, à laquelle s'ajoutent certains plans de préretraites très généreux, leur offre la possibilité de se retirer plus rapidement de la vie active.

Dans son ensemble, l'analyse démontre néanmoins que les efforts de promotion du concept de « 4ème Pilier » devraient se concentrer avant tout sur les Suisses et les Suissesses au bénéfice d'un niveau élevé de formation.

.....
Les PME jouent un rôle précurseur

D'importantes différences apparaissent entre petites et moyennes entreprises (PME) et sociétés de plus grande taille en ce qui concerne la poursuite d'une activité à un âge avancé. Les indépendants sont fortement sur-représentés parmi les personnes encore

.....
 Tableau 3: Hommes/Femmes actifs à temps plein classés selon la taille de l'entreprise

HOMMES

AGE	1-49 EMPLOYES		50-100 EMPLOYES		> 100 EMPLOYES		TOTAL
	ESTIMATION	PROPORTION	ESTIMATION	PROPORTION	ESTIMATION	PROPORTION	
55-59	97460	57%	15288	9%	58644	34%	100%
60-64	46279	63%	4287	6%	22872	31%	100%
65-75	15410	93%	*	1%	*	5%	100%
20-64	998838	56%	174146	10%	595194	34%	100%

FEMMES

AGE	1-49 EMPLOYES		50-100 EMPLOYES		> 100 EMPLOYES		TOTAL
	ESTIMATION	PROPORTION	ESTIMATION	PROPORTION	ESTIMATION	PROPORTION	
53-57	27789	53%	3756	7%	20815	40%	100%
58-61	16430	68%	*	4%	6663	28%	100%
62-75	5505	90%	*	4%	*	6%	100%
20-61	358864	58%	62457	10%	197199	32%	100%

Exemple: Dans la tranche d'âge de 53 à 57 ans, les femmes actives travaillent à 53% dans une petite entreprise, à 7% dans une moyenne et à 40% dans une plus grande entreprise. Par rapport aux parts de la population active féminine (58% ou 10% ou 32%) considérées dans son ensemble, aucune différence significative n'apparaît du fait de la surreprésentation des grandes entreprises.

* Trop petite quantité d'observations

.....

actives à un âge avancé. Près de la moitié des personnes encore actives à l'âge de la retraite appartiennent ainsi à ces groupes. Chez les hommes, on constate aussi que le nombre d'indépendants demeurés actifs à temps complet décline moins fortement dans les tranches d'âges de 60 à 64 ans et de 65 à 75 ans que lorsqu'il s'agit d'employés.

Les personnes encore actives à un âge avancé, que ce soit à temps partiel ou complet, se retrouvent majoritairement dans des entreprises comptant moins de 50 employés. Ainsi, près de 90% de toutes les personnes encore actives à l'âge de la retraite le sont dans des entreprises de moins de 50 employés. Chez les hommes, on constate même que les personnes actives à temps complet entre 65 et 75 ans ont pratiquement disparu

des entreprises de plus de 50 employés, alors qu'ils sont encore plus de 15 000 dans les entreprises de moins de 50 collaborateurs. Même pour les travaux à temps partiel, on retrouve une répartition similaire avec une absence quasi complète de personnes âgées de plus de 65 ans employées dans des entreprises de plus de 50 collaborateurs.

Cela indique à quel point la mise en place de solutions individuelles est importante pour permettre aux personnes d'âge avancé de pouvoir continuer à travailler. Au sein des petites entreprises, des structures plus faciles à contrôler et l'absence de politiques de personnel alignées sur les règlements standards offrent aux personnes d'âge avancé l'opportunité de mettre en valeur leurs compétences.

Tableau 4: Hommes/Femmes actifs à temps partiel selon la taille de l'entreprise

HOMMES

AGE	1-49 EMPLOYES		50-100 EMPLOYES		> 100 EMPLOYES		TOTAL
	ESTIMATION	PROPORTION	ESTIMATION	PROPORTION	ESTIMATION	PROPORTION	
55-59	7307	78%	**	16%	**	6%	100%
60-64	11424	60%	**	9%	5927	31%	100%
65-75	16482	88%	**	5%	**	7%	100%
20-64	96116	66%	15689	11%	33884	23%	100%

FEMMES

AGE	1-49 EMPLOYES		50-100 EMPLOYES		> 100 EMPLOYES		TOTAL
	ESTIMATION	PROPORTION	ESTIMATION	PROPORTION	ESTIMATION	PROPORTION	
53-57	55435	66%	10333	12%	18121	22%	100%
58-61	33838	66%	5447	11%	11825	23%	100%
62-75	18370	84%	*	7%	1947	9%	100%
20-61	495569	67%	74290	10%	171307	23%	100%

Exemple : Dans la tranche d'âge de 55 à 59 ans, les hommes actifs à temps partiel travaillent à 78% dans une petite entreprise, à 16% dans une moyenne et à 6% dans une plus grande entreprise. Par rapport aux parts de la population active masculine (66% ou 11% ou 23%) considérées dans son ensemble, une différence apparaît avant tout dans les grandes entreprises.

* Trop petite quantité d'observations

L'intérêt est limité chez la population étrangère

Les étrangers apparaissent nettement moins enclins que les Suisses à prolonger leur activité professionnelle au-delà de l'âge de la retraite. Dès que l'on s'approche de l'âge de la retraite, la part de la population étrangère demeurée active décline rapidement. Les personnes actives au-delà de l'âge de la retraite sont, elles, presque exclusivement de nationalité suisse. L'explication la plus vraisemblable à cette situation est qu'un grand nombre de travailleurs étrangers préfèrent retourner dans leur pays d'origine à l'âge de la retraite. Néanmoins, l'analyse effectuée démontre également que les hommes de nationalité étrangère, préférant rester en Suisse, ont aussi tendance à vouloir continuer de travailler au-delà de leur période normale d'activité.

La situation financière ne constitue pas un facteur d'incitation décisif

Contrairement aux idées reçues, l'étude démontre que ce ne sont pas les besoins d'ordre financier qui déterminent la décision de poursuivre ou non une activité. On constate en effet qu'une large majorité des personnes âgées est à même de pouvoir continuer à épargner de manière régulière. Cela vaut aussi bien pour les préretraités que pour les retraités. Non seulement la plupart des ménages âgés continuent d'épargner mais ils bénéficient en grande majorité d'un troisième pilier. Dès lors, la majorité semble être dans une situation financière satisfaisante à l'âge de la retraite et n'aurait pas besoin pour ce seul motif de continuer à exercer une activité. Même certaines restrictions sur le plan de la consommation ne semblent avoir qu'un impact limité sur la décision de continuer ou non à travailler. Ainsi, moins de 20 % des hommes et des femmes se déclareraient disposés à travailler davantage pour des raisons liées à des restrictions de leurs dépenses (bien de consommation, vacances ou sorties).

Tableau 5: Lien entre restrictions financières et dispositions à travailler : personnes non actives 65–75 ans

		RESTRICTIONS subies pour raisons financières dans les catégories: BESOINS DE CONSOMMATION / VACANCES / SORTIES	
		PAS ELEVEE	ELEVEE
DISPOSITION à travailler si une offre intéressante se présentait	NON	89.5%	82.8%
	OUI	10.5%	17.2%

Exemple : Parmi les personnes non actives âgées de 65–75 ans et qui estiment ne pas subir de fortes restrictions financières dans les catégories « besoins de consommation » « vacances » « sorties », quelque 89,5% ne seraient pas intéressées à travailler même si une offre intéressante se présentait.

Il découle de ces observations que la promotion du concept de « 4ème Pilier » ne devrait pas forcément se baser sur des arguments de nature monétaire. Les gens apparaissent intéressés à continuer à travailler pas seulement en raison de moyens financiers insuffisants mais plutôt si un ensemble de conditions suffisamment incitatives sont réunies. Il faut toutefois tenir compte de ce que les données récoltées se rapportent à une tranche d'âge privilégiée à maints égards (boom économique de l'après-guerre, fortune héritée, rentes de qualité) et ne peuvent pas être étendues automatiquement aux générations qui succéderont.

.....
L'état de santé ne constitue pas un handicap majeur
.....

L'état de santé des préretraités et des personnes d'âge avancé encore actives est, de manière générale, considéré comme bon à très bon. Il est important de constater que, contrairement aux idées reçues, les départs prématurés à la retraite n'ont pas la santé pour cause la plus fréquente. Au contraire, on observe que la poursuite d'une activité agit de manière positive sur l'état de santé des personnes concernées, même si un lien de causalité entre travail et état de santé ne constitue pas l'objet de l'analyse effectuée.

Certaines nuances doivent toutefois être apportées. Même les personnes qui se déclarent en bonne ou en très bonne santé se voient confrontées à des difficultés spécifiques pouvant entraver leur activité. Les problèmes dorsaux ou de genoux sont les problèmes le plus fréquemment évoqués, et cela dès la tranche d'âge allant de 55 à 59 ans. Si le bon état de santé de la population active lui permettait de poursuivre une activité jusqu'à un âge avancé, les difficultés spécifi-

ques liées à certaines activités devraient être prises en compte. Ce qui signifie que toutes les activités ne se prêtent pas de manière similaire à une prolongation de la vie active.

.....
La balle est aussi dans le camp des employeurs
.....

Au-delà des facteurs individuels mentionnés ci-dessus, la question de la demande au sein des entreprises pour l'emploi de personnes âgées revêt bien entendu une importance essentielle. Actuellement, on ne peut que constater l'importance de la carence en places de travail pour les personnes d'âge avancé. La plupart des entreprises poursuivent toujours une politique qui vise à faciliter le départ des personnes s'approchant de la retraite. En définitive, la mise en place du concept de « 4ème Pilier » dépend aussi de la disponibilité des employeurs à recourir aux prestations des personnes âgées. De leur côté, les personnes désirant continuer de travailler à un âge avancé doivent, elles, accepter l'idée du déclin de la courbe de leurs salaires à partir d'un certain âge.

.....
Un statut quo équivaut à une progression « à froid » des prestations sociales
.....

D'un point de vue macroéconomique et dans le cadre du débat autour du concept de « 4ème Pilier », il est également important de souligner que le maintien de la situation actuelle n'équivaut pas à un statut quo. Au contraire, un système de retraite basé sur un âge fixe d'interruption des activités professionnelles équivaut à une extension « à froid » du cadre de la protec-

tion sociale. Du fait que l'espérance de vie ne cesse d'augmenter, la période de retraite tend à s'allonger. Cette extension passive des prestations de retraite qui se poursuit depuis des années a encore été renforcée par les mesures facilitant la retraite anticipée. Cela se traduit, à la longue, par une augmentation des charges pesant sur l'ensemble de l'économie qui, à son tour, agit de manière négative sur la dynamique de la croissance. La prise en compte de tels facteurs apparaît aujourd'hui indispensable pour réformer un système dont les fondements – soit une retraite égale pour tous à un âge fixe – ont été jetés il y a plus de 100 ans et apparaît à certains comme un acquis ne pouvant être remis en cause d'aucune manière.

d'une activité, faisant écho à un important potentiel de personnes disposées à travailler davantage.

Plus de flexibilité entre périodes de vie active et de retraite profitera aussi bien aux employés et aux employeurs qu'à la société dans son ensemble.

.....
**Une réforme qui profitera à l'ensemble
de la société**
.....

Face au vieillissement démographique, le cœur de la problématique actuelle ne se situe donc plus au niveau de simples ajustements d'éléments techniques, tels que le taux minimal de rémunération des placements LPP ou de son taux de conversion ou encore de l'extension de la prévoyance professionnelle à des niveaux de revenus plus faibles. C'est bien davantage une remise en question complète de la répartition entre les phases de la vie active et de la retraite qui doit aujourd'hui être entreprise.

En définitive, comme le démontre l'étude, la possibilité de rester actif jusqu'à l'âge de la retraite ou de poursuivre une activité à temps partiel au-delà de l'âge de la retraite répond à un intérêt double. Dans la perspective souhaitable d'une société plus équilibrée, on constate un besoin grandissant d'employer davantage de personnes âgées encore aptes à l'exercice