

13.2. LA RÉFORME DES RETRAITES PEUT-ELLE ALLONGER L'HORIZON DE L'EMPLOI DES SENIORS ?

Depuis quelques années, le débat public sur les retraites fait état d'un « effet horizon » afin de souligner les effets à rebours de la législation des retraites sur la situation du marché du travail. Il fait l'objet d'une attention accrue en France depuis la publication des travaux de Hairault *et al.* (2006) (*cf.* bibliographie).

Le mécanisme théorique

La justification théorique d'un « effet horizon » se fonde sur la notion de rentabilité des investissements sur le marché du travail (par exemple les coûts associés à la formation d'un salarié), cette rentabilité dépendant directement de la durée sur laquelle les investissements sont amortis. Les entreprises et les salariés sachant que l'horizon est, pour les salariés âgés, au maximum égal à la durée restante jusqu'au départ à la retraite, ils pourraient plus fréquemment renoncer à réaliser de tels investissements, par comparaison avec des salariés plus jeunes, pour lesquels l'horizon de « retour sur investissement » serait plus long.

*« Quelle incitation a une entreprise ou un travailleur pour engager une formation coûteuse lorsque la retraite se profile de façon certaine à l'horizon ? Quelle incitation existe-t-il à rechercher un travail, si l'on sait que le niveau de la pension sera similaire, que l'on retrouve un emploi ou que l'on reste en inactivité ? Comment imaginer que les entreprises avec un horizon si court vont rechercher un travailleur âgé et accepter des coûts de recherche qu'elles n'auront pas le temps de rentabiliser ? Face à des difficultés passagères, une entreprise préfère licencier des seniors dont la durée de vie dans l'entreprise est de toute façon réduite, et garder les plus jeunes pour éviter des coûts de recherche lorsque la conjoncture se sera améliorée. Autrement dit, l'horizon court qui est créé par la proximité de la retraite tendrait à rendre tout investissement des et dans les seniors non profitable. Offre et demande de travail se conjugueraient pour expliquer la faiblesse du taux d'emploi à proximité de l'âge de la retraite. » (Hairault *et al.*, 2006)*

Dans cette définition « l'effet horizon » désigne non pas un mécanisme précis en particulier, mais au contraire la résultante globale de mécanismes variés. Ces mécanismes jouent à la fois sur l'offre et la demande de travail et, en ce qui concerne cette dernière, à la fois vis-à-vis des personnes déjà salariées de l'entreprise et celles, en dehors de l'entreprise, qui pourraient y être embauchées.

La définition de l'effet horizon reste donc floue, et cet effet peut être interprété de manière très large. En particulier, Blanchet (2006) interroge la définition retenue de l'âge de départ à la retraite pertinent qui constitue « l'horizon ». L'horizon retenu par les salariés et les entreprises pourrait très bien être mesuré comme la distance, non pas jusqu'à un âge anticipé propre à chaque individu (par exemple, l'âge où chaque individu atteint la possibilité de partir à taux plein), mais jusqu'à une norme sociale d'âge (par exemple, l'âge minimal légal d'ouverture des droits, ou bien l'âge moyen ou modal de liquidation qui prévaut à la date courante).

Cette question est cruciale, puisqu'elle détermine les conclusions de politique économique qu'on peut tirer des analyses de l'effet horizon. Si c'est la distance à une norme sociale qui prévaut, une modification de la législation des retraites peut n'avoir aucune conséquence sur le marché du travail des seniors, même si l'effet horizon est avéré. Ces conséquences ne pourront en effet se faire sentir que lorsque la norme sociale aura évolué, ce qui peut se faire avec un certain délai après la modification de la législation.

L'estimation microéconomique de l'effet horizon : preuves et controverses

Dans Hairault *et al.* (2006), les faits empiriques utilisés pour mettre en lumière l'effet horizon sont de plusieurs natures, macro- et microéconomique. L'un des arguments présentés, de nature micro-économétrique, a fait l'objet d'une controverse parmi les chercheurs, portant sur l'interprétation des résultats (Benallah *et al.*, 2009 ; Hairault *et al.*, 2009 et 2010 ; OFCE, 2009). Cet argument s'appuyait sur les résultats d'estimations, sur données individuelles, de la probabilité d'être en emploi à chaque âge à partir de 50 ans, en fonction de caractéristiques individuelles (sexe, diplôme, catégorie socioprofessionnelle, etc.), de l'âge, ainsi que de la distance à l'âge individuel du taux plein (au sens de l'âge auquel la durée validée requise pour le taux plein est atteinte). Les résultats montraient que cette dernière variable est associée à une probabilité plus élevée d'être en emploi, toutes choses égales par ailleurs et de manière statistiquement significative, ce qui conduit les auteurs à conclure à l'existence de l'effet horizon.

Dans la controverse qui a suivi, les critiques ont porté sur la mesure de la distance restante jusqu'à « l'horizon », c'est-à-dire la distance à l'âge de la retraite. Cet âge est en effet estimé pour chaque individu à partir de l'âge d'entrée dans la vie active, auquel est ajoutée la durée validée requise pour la génération à laquelle appartient l'individu. Or l'âge d'entrée dans la vie active peut être corrélé à de nombreuses caractéristiques des individus, dont certaines pourraient être absentes des variables retenues dans les régressions. Dès lors, il est difficile de savoir si les coefficients statistiquement significatifs, estimés dans les régressions d'Hairault *et al.*, constituent une véritable mise en lumière empirique de l'effet horizon, ou au contraire si elles captent une simple corrélation avec des caractéristiques omises dans les régressions. Dit autrement, il est très difficile d'identifier à la fois les effets de « distance à l'entrée » (nombre d'années depuis l'âge d'entrée dans la vie active) et de « distance à la sortie » (nombre d'années restantes jusqu'à départ à la retraite) lorsque cette dernière est estimée indirectement à partir de l'âge de début d'activité. En conséquence, il est difficile d'identifier le mécanisme véritablement en jeu.

Cette difficulté n'est cependant pas insurmontable, pourvu qu'on dispose de bases de données individuelles suffisamment précises. En effet, la relation entre l'âge d'entrée sur le marché du travail et l'âge de possibilité de départ au taux plein n'est pas totalement linéaire. La distance à l'âge du taux plein est contrainte par les bornes d'âges : elle ne peut pas être inférieure à la distance jusqu'à l'âge de 60 ans (âge d'ouverture des droits) ni supérieure à la distance jusqu'à l'âge de 65 ans (âge d'annulation de la décote), et cela quel que soit l'âge de début de carrière. Cette relation non-linéaire entre les deux variables permet d'estimer simultanément les effets associés à chacune. Dans une réponse à l'article de Benallah *et al.*, Hairault *et al.* (2009) produisent de nouvelles estimations, dans lesquels les deux effets sont estimés simultanément. Ces résultats confirment que l'effet de distance à l'entrée joue effectivement, mais que sa prise en compte n'annule pas celui de distance à la sortie. Les coefficients associés à cette dernière sont toujours significatifs entre 56 et 59 ans. Leur ampleur est de plus croissante au fur et à mesure qu'on s'approche de la borne de 60 ans.

Une autre critique qui peut être adressée à ces estimations concerne les erreurs de mesure. Calculer l'âge auquel un individu atteint la durée requise pour le taux plein à partir de son seul âge de début d'activité est en effet assez fruste. Or, des erreurs de mesure importantes sont susceptibles de biaiser fortement les résultats. Cependant, dans une nouvelle estimation à partir des données des échantillons interrégimes de cotisants et de retraités, Aubert (2011) confirme l'estimation d'un effet significatif lié à la distance à la retraite. L'estimation à partir de données issues de sources administratives permet de s'abstraire du risque d'erreurs de mesure : la distance à l'âge du taux plein peut en effet être mesurée de manière exacte, puisqu'on dispose du nombre de trimestres réellement validés jusqu'à un âge d'observation donné. La spécification prend de plus bien en compte à la fois les effets de durée de carrière (distance à l'entrée) et de durée manquante jusqu'au taux plein (distance à la sortie). Les résultats montrent qu'une plus grande distance à la sortie est associée à une plus faible probabilité de sortir définitivement de l'emploi, pour les hommes, entre 57 et 59 ans. Les coefficients ne sont en revanche pas statistiquement significatifs pour les femmes.

Estimation micro et chiffrage macro : deux exercices différents

Quelques études microéconométriques récentes sur données françaises semblent confirmer qu'il existe bien un « effet horizon » statistiquement significatif, jouant sur l'emploi des seniors au moins au cours de deux ou trois années précédant l'âge d'ouverture des droits à la retraite (cf. encadré). Cependant, sans calcul complémentaire, cela ne permet pas directement de déterminer s'il est substantiel ou non au niveau agrégé sur l'ensemble de la population. En ce sens, ces résultats sont de nature qualitative plus que quantitative. En particulier, il serait erroné d'interpréter l'estimation d'un effet significatif au niveau microéconomique comme une indication du fait qu'un décalage des bornes d'âge légal de la retraite se répercuterait forcément en totalité par un décalage de toutes les situations sur le marché du travail. Pour estimer un impact global, l'effet horizon doit être intégré dans un modèle, qui réalise l'agrégation sur l'ensemble de la population.

Les principaux modèles de projection des retraites en France se sont attachés à partir de 2010 à intégrer l'effet horizon, dans la continuité des travaux visant à étudier les effets d'un relèvement des bornes d'âges de la retraite. Cette prise en compte peut *a priori* passer par la modélisation de l'un ou l'autre – voire de l'un et l'autre – de deux « canaux » suivants : soit un canal individuel, dans lequel l'horizon pris en compte concerne la distance jusqu'à l'âge où la possibilité de départ au taux plein sera atteinte (âge propre à chaque personne) ; soit un canal collectif, où l'horizon pertinent est celui de l'âge minimal d'ouverture des droits (commun à tous les individus). En pratique, c'est ce seul second canal qui fait l'objet d'une modélisation, notamment dans les modèles DESTINIE de l'INSEE et PROMESS de la DREES. Implicitement, ces modèles font donc l'hypothèse que l'effet « distance à la sortie » joue vis-à-vis d'une norme sociale d'âge de la retraite, plutôt que vis-à-vis d'un âge « individualisé » du taux plein.

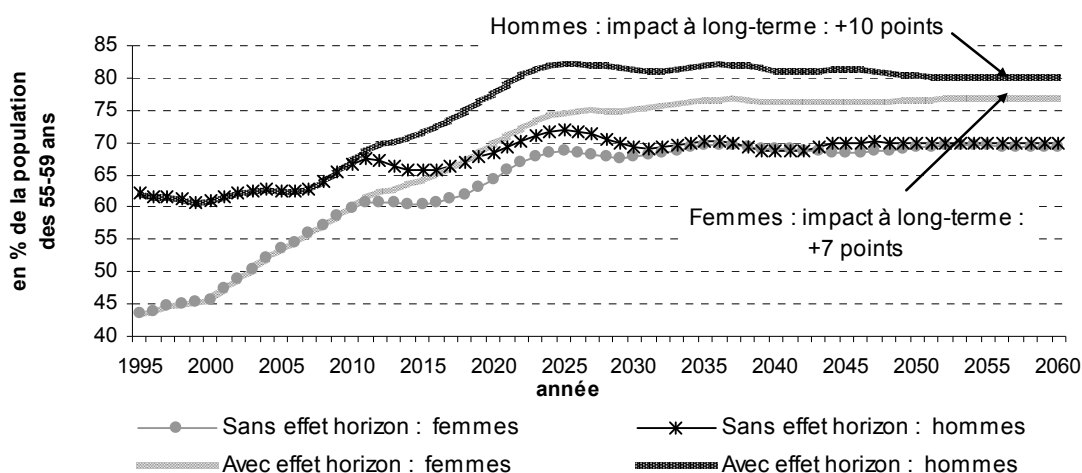
L'effet horizon dans les projections de population active 2010-2060 de l'INSEE

Intégrer un « effet horizon » dans les modèles de projection suppose de modifier, en fonction de cet horizon, les fins de carrières modélisées des individus ou groupes d'individus considérés. Une manière de le faire est de décaler directement les âges de cessation modélisés d'une durée proportionnelle à celle du décalage de l'âge-horizon. Par exemple, on augmente d'un an tous les âges individuels de sorties d'emploi ou d'activité après 55 ans lorsque l'âge d'ouverture des droits augmente d'un an. On peut également retenir une proportion inférieure à 1 (par exemple un décalage de 0,5 an des âges de sortie lorsque l'âge d'ouverture des droits augmente d'un an), pour tenir compte d'un effet horizon partiel ou atténué, par exemple au cours d'une période transitoire de montée en charge des effets. Le coefficient de proportionnalité choisi est alors généralement *ad hoc*.

Cette manière de modéliser l'effet horizon est celle qui est retenue dans le modèle DESTINIE, pour l'exercice qui a servi à modéliser l'impact des réformes des retraites dans les projections de population active 2010-2060 de l'INSEE, publiées au printemps 2011. Ces projections fournissent une estimation chiffrée de l'ampleur de l'effet horizon sur le taux d'activité des 55-59 ans : à long-terme, le report de deux ans de l'âge minimal d'ouverture des droits, transitant par cet effet horizon, se traduirait par une hausse des taux d'activité de l'ordre de 10 points parmi les hommes et de 7 points parmi les femmes (cf. graphique 1).

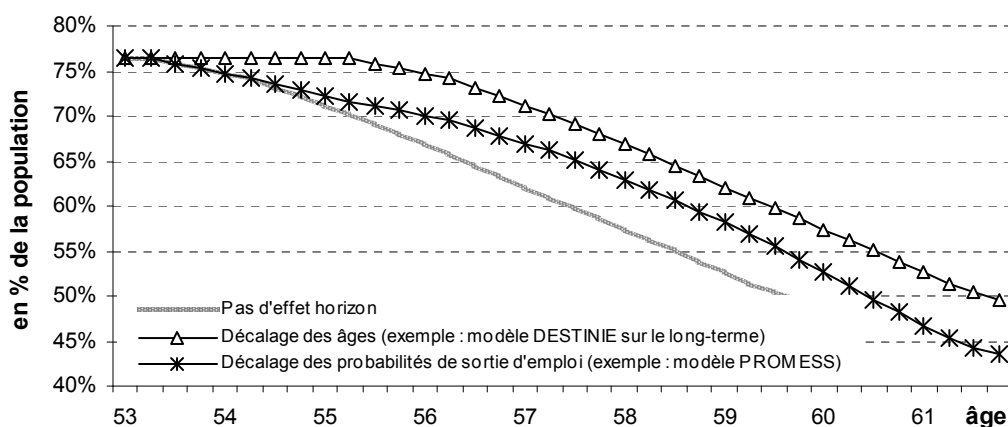
Notons que plusieurs façons de modéliser l'effet horizon peuvent être proposées, qui impliquent des différences sur les impacts estimés. Sans ambitionner de les mentionner en totalité, on peut évoquer celle retenue dans le modèle PROMESS de la DREES. Dans ce modèle, on ne décale pas les âges, mais les probabilités de sortie d'emploi. Plus précisément, on décale le moment, en toute fin de carrière, où les plus fortes probabilités de sortie se produisent. Cela se traduit par un décalage des taux d'emploi qu'on peut qualifier de « partiel » et qui est légèrement plus faible que celui modélisé par DESTINIE (cf. graphique 2). Ces différences entre modèles sont évoquées ici afin de rappeler que le chiffrage d'un effet horizon reste un exercice de modélisation, par nature conditionné à des hypothèses, et donc sensible à celles-ci.

Graphique 1 : Taux d'activité des 55-59 ans avec et sans prise en compte d'un « effet horizon »



Source : Insee, projections de population active 2010-2060

Graphique 2 : Taux d'emploi entre 53 et 62 ans sous diverses hypothèses de modélisation



Bibliographie

- AUBERT P. (2011), « Effets directs et indirects des systèmes de retraite sur l'emploi des seniors : résultats récents », à paraître dans la *Revue française des affaires sociales*
- AUBERT P. (2011), « L'effet horizon : de quoi parle-t-on ? », document n°6 de la séance du Conseil d'orientation des retraites du 4 mai 2011
- BENALLAH S., DUC C., LEGENDRE F. (2008), « Peut-on expliquer le faible taux d'emploi des seniors en France ? », *Revue de l'OFCE*, n°105, pp. 5-17
- BLANCHET D. (2006), « Age ou distance à la retraite : quel est le principal déterminant de l'emploi des seniors ? », *Économie et Statistique*, n°397, pp. 65-68
- HAIRAUT J.-O., LANGOT F., SOPRASEUTH T. (2006), « Les effets à rebours de l'âge de la retraite sur le taux d'emploi des seniors », *Économie et Statistique* n°397
- HAIRAUT J.-O., LANGOT F., SOPRASEUTH T. (2009), « Le faible taux d'emploi des seniors : distance à l'entrée dans la vie active ou distance à la retraite ? », *Revue de l'OFCE*, n°109, pp. 63-84
- OFCE (2009), « Comment allonger les carrières ? Faut-il repousser l'âge légal de la retraite ? Rencontre d'experts organisés par l'OFCE le 10 mars 2009 », *Revue de l'OFCE*, n° 109, pp. 85-99