

L'Américain est un retraité très travailleur

ÉTATS-UNIS Aujourd'hui, 20 millions d'Américains de 55 ans à plus de 75 ans font partie, à des degrés divers, de la population active. Une décision de continuer à travailler, au-delà de la retraite, qui a peu à voir avec l'envie de participer à la reprise économique... Frédéric Lesemann, docteur en sociologie, professeur à l'Institut national de la recherche scientifique (Montréal), analyse le phénomène.

Sur le front de la consommation et de l'emploi, tout va bien en Amérique ! L'indice de confiance du consommateur, selon l'institut d'analyses économiques Conference Board, a grimpé en avril à 92,9, alors qu'il se situait à 88,5 en mars. Cette reprise, souligne l'organisme, est due notamment à l'amélioration du marché du travail. Dans la foulée, le pourcentage de consommateurs qui estiment qu'il est difficile de trouver un emploi n'a jamais été aussi bas depuis novembre 2002. En effet, aux Etats-Unis, on travaille de plus en plus. On n'a même jamais autant travaillé depuis deux décennies. Le taux de chômage a baissé à moins de 6 % en mars 2004 et, à moyen terme, on appréhende – comme ailleurs – une pénurie de main-d'œuvre en vertu du départ à la retraite des générations du baby-boom qui devrait s'échelonner sur près d'une vingtaine d'années à partir de 2006.

Cette importante demande de main-d'œuvre rejait sur les travailleurs âgés qui semblent demeurer de plus en plus souvent en emploi ou même y retourner après l'âge « normal » de la retraite, à 65 ans. Jamais, depuis 1948, date de création du Bureau of Labor Statistics, on n'a comptabilisé autant de travailleurs parmi les plus de 55 ans. Ainsi, les données les plus récentes indiquent qu'en 2002, parmi les 55-64 ans, 61,9 % participaient au marché du travail (à comparer aux 34,8 % en France, et 40,1 % dans l'Union européenne, loin de l'objectif de 50 % en 2010, fixé en 2001), 20,4 % parmi les 65-74 ans et 5,1 % parmi les 75 ans et plus. Cette année-là, sur une population active totale de 144,9 millions, cela représentait 20,8 millions de travailleurs de plus de 55 ans. Parmi eux, on comptait 4,4 millions de plus de 65 ans, dont 800 000 de plus de 75 ans. Et l'on anticipe que cette tendance ira croissante.

Précarisation de l'emploi et de la protection sociale

La reconnaissance de ce phéno-



Parmi ces travailleurs qui tentent leur chance à l'embauche, certains ont largement dépassé l'âge de la retraite. Ici, dans le nord du Dakota, en 2001, où la forte baisse des emplois agricoles a dépeuplé la région.

précarisé. Ce qui est généralement qualifié de « carrière » n'est, le plus souvent, qu'une succession d'emplois, en principe dans un même secteur d'activité, qui s'enchaînent avec une relative régularité. Le travailleur américain type change d'employeur tous les quatre ans en moyenne. C'est donc dire que la notion même d'emploi « stable », d'emploi de carrière, d'emploi « protégé » correspond aux Etats-Unis à une réalité tout autre que celle évoquée par ces termes en France ou dans la plupart des pays européens.

C'est, par ailleurs, à travers les grandes mesures de la protection sociale, traditionnellement construites

La notion même d'emploi « stable » correspond aux Etats-Unis à une réalité tout autre que celle évoquée par ce terme en France.

autour de l'emploi salarié, touchant la santé et les retraites en particulier, que s'expriment les différences les plus fondamentales entre les pays, concernant la condition du travail salarié. Et ces différences expliquent en grande partie le développement des emplois « post-carrière » aux Etats-Unis. Pour le dire autrement, il n'est guère possible de saisir ce phénomène si l'on néglige les conditions de travail réelles dans lesquelles il s'enracine.

Un recours : le temps partiel

Certes, l'offre d'emplois est forte et l'enjeu de la disponibilité de la main-d'œuvre évident. Mais il faut prendre en compte que l'essor de cet emploi

« post-carrière » a été repéré et analysé à partir de la fin des années 80, dans une conjoncture de sortie de crise économique. Cela noté, on réalise alors que c'est, pour une majorité d'individus confrontés à la retraite, la nécessité d'accroître leurs revenus, de pouvoir se procurer les protections sociales de base, en particulier en matière de services de santé et de médicaments, qui sont à l'origine de la décision de continuer à travailler (voir article ci-dessous).

La majorité des salariés quittent le travail par étapes, recourant à des emplois fréquemment à temps partiel, le plus souvent dans de nouvelles fonctions, ou alors en s'établissant à leur compte, en indépendants. Cette transition avec la retraite dure au moins deux ans, souvent bien davantage, et implique en général un processus de relative déqualification et, pour les trois quarts des personnes, une baisse de salaire. Un tiers des hommes et plus de la moitié des femmes connaissent ce type de parcours. On constate également que le recours au temps partiel augmente avec l'âge : ce statut concerne un cinquième des hommes de 55-64 ans, et plus de la moitié de ceux de plus de 65 ans.

On constate, en outre, de fortes différences dans les itinéraires d'accès à ces emplois de fin de « carrière » et aux retraites, reflétant l'inégalité des parcours et des expériences professionnelles passées. On y retrouve un cumul des avantages, autant que des inconvénients, d'une vie de travail plus ou moins gratifiante.

Trois groupes d'individus émergent des études consacrées à ce sujet. D'abord, celui des « précaires ». Très largement majoritaires, ils représentent entre les trois quarts et les quatre cinquièmes des retours en emploi. Ce groupe est constitué des travailleurs et employés des secteurs d'activité les

moins performants, où les conditions sont les moins favorables, les « carrières » les plus discontinues, les plus instables, et les salaires les plus bas. Le retour au travail est, bien évidemment, associé à une nécessité de s'assurer un revenu propre aux âges avancés pour répondre à des besoins de base. Il est associé à des revenus insuffisants, à une protection sociale et à une pension d'entreprise faibles ou inexistantes.

Les « privilégiés » ne sont pas forcément bien « protégés »

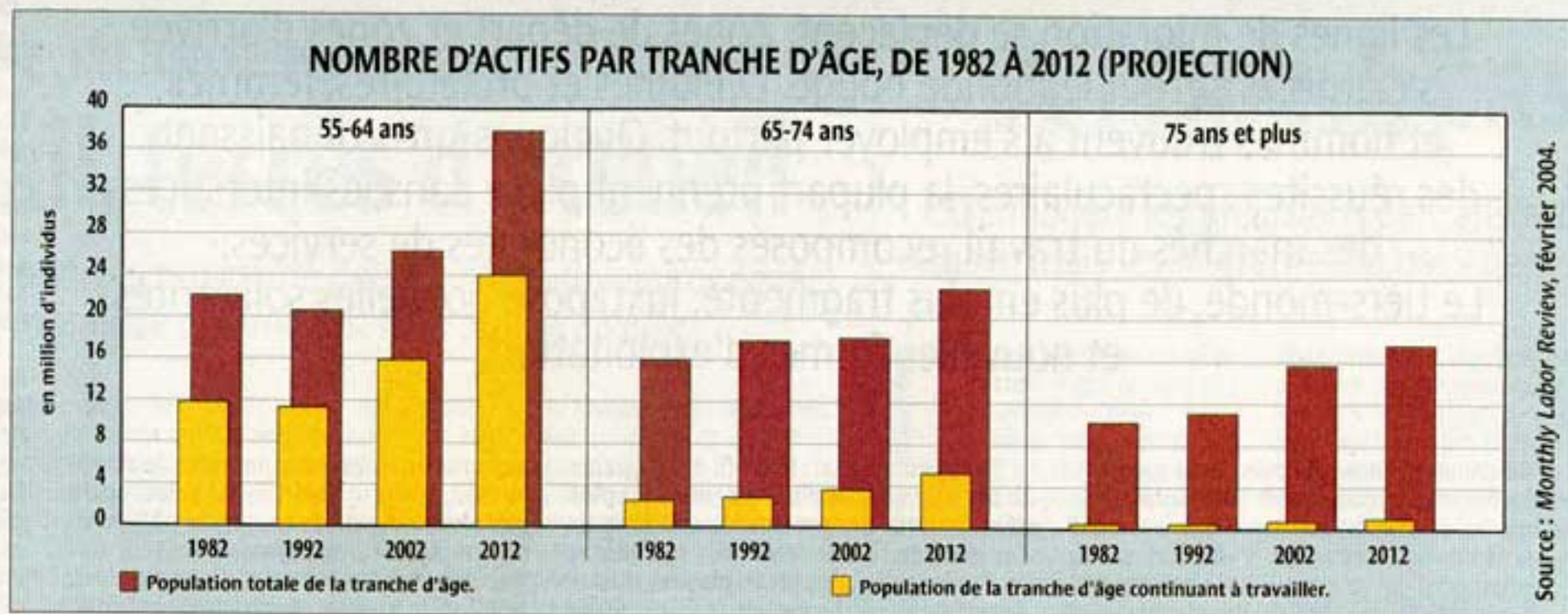
Un second groupe, celui des « compétitifs », nettement minoritaire, est, au contraire, constitué de travailleurs ayant un niveau d'études important et hautement qualifiés. Ils occupent les emplois les plus gratifiants, les mieux rémunérés, même s'ils ne sont pas toujours protégés. Ce dernier point permet d'introduire la spécificité du troisième groupe, celui des « protégés ». Si les enquêtes suggèrent que ce sont les plus éduqués, les plus riches et les plus en bonne santé qui participent le plus activement et le plus longtemps au marché du travail à des âges avancés, il faut, dans ce groupe, distinguer deux catégories. A qualifications égales, ces travailleurs privilégiés peuvent être soit exposés aux pressions et à la compétition du marché, soit faire partie du secteur public ou de grandes entreprises dotées de bons régimes de protection sociale. Les premiers ont tendance à travailler longtemps après 65 ans, alors que les seconds, une fois l'accès à la retraite possible, se retirent sans retour. Une carrière continue et stable, dotée de bonnes protections, semble ne pas inciter à poursuivre le travail rémunéré au-delà de l'âge qui donne droit aux principales prestations de retraite.

Tous les pays dotés de systèmes publics de retraite développés sont confrontés à la question lancinante de la crise actuarielle du financement de ces systèmes. Alors que le recours à un allongement de la durée de l'activité

Précarisation de l'emploi et de la protection sociale

La reconnaissance de ce phénomène suscite depuis une quinzaine d'années une série d'études sur ces *bridge jobs* (« emplois-ponts ») qui se situent entre une prise de retraite formelle et la fin de toute activité rémunérée, contribuant ainsi à rendre de plus en plus floue la notion même de « retraite ». Ce prolongement de la période d'activité à un âge avancé est principalement analysé en référence à la croissance de la demande d'emplois et à une pénurie appréhendée de main-d'œuvre. Cette lecture strictement économique ne permet de saisir qu'une petite partie de la réalité des transformations en cours dans l'emploi aux Etats-Unis.

Au cours des vingt dernières années, l'emploi s'est considérablement



confrontés à la question lancinante de la crise actuarielle du financement de ces systèmes. Alors que le recours à un allongement de la période d'activité risque de devenir une solution largement préconisée, et la coexistence des statuts de retraité et d'actif de plus en plus usitée, l'expérience américaine, dont on ne soulignera jamais assez la particularité, sera sans doute invoquée avec enthousiasme par certains et rejetée violemment par d'autres. Il importe de la connaître, d'en comprendre les fondements et les enjeux pour mieux en apprécier l'indéniable performance, mais aussi l'évident coût social.

Frédéric Lesemann

Le n° 42, juin 2004, de la revue de la CNAV, *Retraite et société*, est consacré à ce thème. On trouvera également d'autres informations sur le site du Groupe de recherche sur les transformations du travail, des âges et des politiques sociales (www.transpol.org).

La Social Security, peu sociale et médiocrement sécurisante

Les transformations du régime général de la Social Security et l'absence de système universel de santé sont en partie responsables de la dégradation des conditions de vie des seniors. Autre facteur : le désengagement progressif des entreprises dans les régimes de pension et de protection médicale.

A lors que les coûts des services de santé et des médicaments connaissent une progression vertigineuse, un ensemble de mesures contribuent aujourd'hui à dégrader, de manière sensible, les conditions de vie des travailleurs retraités. Ces mesures relèvent, d'une part, de la modification du régime général de la sécurité sociale (Social Security), qui tend à inciter les prestataires à demeurer en emploi, mais aussi de la transformation en profondeur des régimes de retraite des entreprises, et d'un affaiblissement des protections attachées à l'emploi en matière de santé.

Les modifications introduites en 2000 au régime général de la Social Security, en vertu de la loi du Senior Citizens Freedom to Work, rendent la poursuite du travail plus intéressante financièrement car ses gains sont moins pénalisés qu'auparavant

et n'entraînent plus de réductions importantes des prestations du régime. En revanche, la réforme rend plus difficile l'accès aux prestations, en vertu du report graduel de l'âge de la retraite, fixé à 66 ans dès 2008, et davantage par la suite. Elle consacre, en outre, une forte augmentation de la prime de l'assurance-santé publique (Medicare), ainsi qu'un taux d'imposition accru des prestations de la Social Security.

Aux Etats-Unis, les revenus de retraite n'ont toujours été que partiellement assurés par la Social Security. Ainsi, en 2002, pour un revenu médian de 13 561 dollars (11 430 euros) chez les personnes de plus de 65 ans, la part de la Social Security dans le taux de remplacement était de 41 %, 20 %

provenant de pensions d'entreprise, 20 % de revenus de placements et d'épargnes et 19 % du travail rémunéré. On peut anticiper, en vertu de la réforme, que la participation de la Social Security va décroître à 36 % en 2030 pour les travailleurs qui se retireront à 67 ans, à 26,9 % pour ceux qui se retireront à 65 ans comme aujourd'hui, et à 20,8 % en cas de retrait à 62 ans.

En ce qui concerne les pensions d'entreprise, les régimes qui ne couvraient déjà que 44,4 % des travailleurs en 2000 sont en rapide déclin : 41,8 % en 2002. Six travailleurs en poste sur dix ne sont donc pas couverts par un régime de pension d'entreprise. Par ailleurs, depuis 1992, ces régimes basculent progressivement de systèmes à prestations définies en sys-

tèmes à contributions définies. En dix ans, le pourcentage de travailleurs détenant un régime du premier type est passé de 40 % à 20 %, alors que les seconds ont augmenté de 37,5 % à 57,7 %. Cette transformation va de pair avec la profonde tendance à individualiser la responsabilité du revenu de retraite. C'est au retraité d'assumer les risques actuariels et non à sa caisse de retraite ou à son entreprise : il sait combien il versera, mais il ne sait pas combien il retirera. Le nombre élevé de travailleurs qui ont perdu tout ou partie de leurs investissements, lors de l'éclatement de la bulle spéculative en 2001, est l'explication la plus souvent invoquée pour justifier la brusque montée du taux d'emploi des 55-64 ans entre 2000 et 2002.

Autre facteur expliquant l'ampleur du phénomène de l'emploi « postcarrière », la faiblesse de la protection médicale attachée à

l'emploi et les coûts de santé. En effet, les Etats-Unis n'ont pas de système public universel de santé et une partie de la couverture est assurée par les plans d'entreprise, plus ou moins étendus, et là où il en existe. Or, face à la croissance considérable des coûts des services de santé, nombre d'entreprises ont réduit ou supprimé leur participation à ces régimes au cours des dernières années. Leur défection a laissé, là encore, aux individus la responsabilité de défrayer eux-mêmes le coût des services qu'ils consomment. Certes, pour les personnes de plus de 65 ans, il existe le programme du Medicare, mais celui-ci connaît de nombreuses restrictions. Une étude de 2003 note que 47 % des Américains déclarent prendre très sérieusement en compte leur capacité d'accès aux services de santé quand ils doivent déterminer l'âge auquel ils

prendront leur retraite, sachant, entre autres, qu'en se retirant avant 65 ans (66 ans dès 2008), ils ne pourront pas bénéficier du Medicare.

Il est important de noter, alors même que les entreprises s'emploient à réduire leur participation aux régimes de retraite et aux régimes de santé, qu'un rapport du General Accounting Office de 2004, un organe de surveillance du Congrès, signale que la grande majorité des entreprises échappent à tout impôt sur les bénéfices. Tendance qui s'est accentuée à la fin des années 90, alors que les profits s'envolaient : entre 1996 et 2000, 61 % n'ont payé aucun impôt, 31 %, moins de 5 % de leurs bénéfices et seules 0,1 % ont payé plus de 30 %. La part de l'impôt des sociétés a régulièrement baissé depuis 1983 dans les rentrées de l'Etat pour n'atteindre, en 2003, que 7,4 % des recettes fédérales.

F.L.

Les profits s'envolaient, mais 61 % des entreprises n'ont payé aucun impôt.