



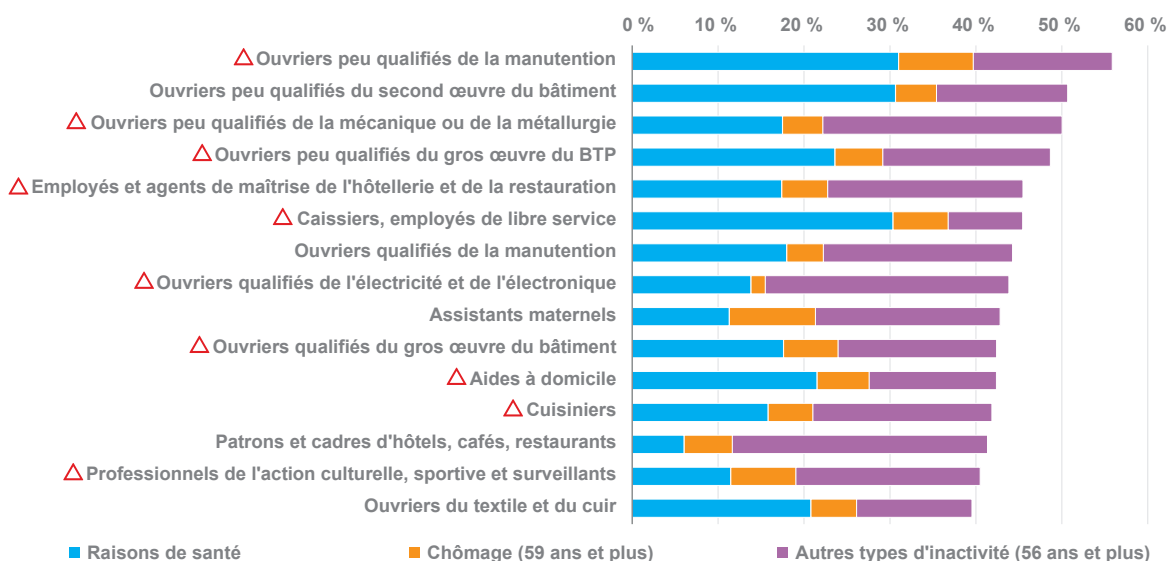
Fin de carrière des seniors : quelles spécificités selon les métiers ?

Toute réforme des retraites remet sous la loupe la question de l'emploi des seniors. Un chiffre s'invite alors dans l'équation : chaque année, en moyenne, environ 30 % des départs en fin de carrière ne relèvent pas d'un passage immédiat de l'emploi vers la retraite. Ces sorties précoces de l'emploi – donc hors retraite et pré-retraite – s'expliquent par trois causes principales : les raisons de santé, le chômage et l'inactivité.

Si le phénomène est bien connu de manière globale, il manquait à ce jour un diagnostic précis *par métier*¹. L'ampleur de ces sorties précoces de l'emploi apparaît de fait très hétérogène : elles représentent plus de quatre départs en fin de carrière sur dix dans certains métiers, contre un sur dix à l'autre bout du spectre. Les métiers les plus concernés se trouvent dans l'hébergement-restauration (employés polyvalents, cuisiniers), le bâtiment (second œuvre et gros œuvre), les services aux particuliers et aux collectivités (services à la personne, agents d'entretien) et la manutention. Le motif premier de ces départs varie : c'est la santé pour 30 % des caissiers et employés de libre service, l'inactivité pour un ouvrier qualifié de la manutention sur cinq. Parmi les quinze métiers aux taux de départs précoces les plus élevés, dix figurent aussi parmi ceux dont les travailleurs déclarent le plus souvent « ne pas se sentir capables de faire le même travail jusqu'à la retraite ».

S'agissant du chômage et de l'inactivité, les sorties précoces apparaissent modérément liées à la catégorie socioprofessionnelle. Les employés et ouvriers peu qualifiés sont en revanche surreprésentés dans les sorties précoces pour raisons de santé. Les conditions de travail contraignantes jouent ici un rôle, mais la corrélation reste modérée (0,6) : la part de ces départs est de 8 % chez les ouvriers qualifiés de la mécanique, contre 31 % chez les ouvriers peu qualifiés de la manutention, deux métiers aux conditions de travail contraignantes. Améliorer les conditions de travail reste un des leviers pour accroître le taux d'emploi et réduire les difficultés de recrutement dans les métiers combinant départs précoces pour raisons de santé et conditions de travail contraignantes.

Les quinze métiers avec la part de départs précoces de l'emploi la plus élevée, 2004-2019



Note : le symbole △ signale les métiers où les travailleurs sont les plus nombreux à répondre « non » à la question « Vous sentez-vous capables de faire le même travail qu'actuellement jusqu'à la retraite ? ».

Champ : France métropolitaine, personnes en emploi de 50-69 ans en année N-1, cessant leur activité pour fin de carrière en année N.

Lecture : entre 2004 et 2019, parmi les ouvriers peu qualifiés de la manutention qui partent en fin de carrière, 31 % le font pour raisons de santé.

Sources : France Stratégie, à partir des enquêtes Emploi 2004-2019 (Insee) et des enquêtes Conditions de travail 2013, 2016 et 2019 (Dares-Drees-DGAFP)

1. Cette note a été préparée dans le cadre des travaux du Conseil d'orientation pour l'emploi (COE) : voir le site de France Stratégie.

Jean Flamand

Département Travail,
emploi, compétences

La Note d'analyse est publiée sous la responsabilité éditoriale du commissaire général de France Stratégie. Les opinions exprimées engagent leurs auteurs et n'ont pas vocation à refléter la position du gouvernement.

INTRODUCTION

Le taux d'activité de la population en âge de travailler (15-64 ans) n'a cessé d'augmenter depuis le début des années 1990². Les raisons sont à la fois sociétales (développement de l'activité des femmes), démographiques (élévation du niveau de diplôme) et institutionnelles (fin des pré-retraites publiques, réformes des retraites, etc.). Depuis 2008, cette augmentation provient avant tout d'une plus grande participation au marché du travail des seniors³, dont le taux d'emploi continue de progresser, en dépit de la récente crise sanitaire⁴. Le marché du travail français ne connaît donc pas cet « exode gris »⁵ observé au Royaume-Uni après la pandémie. Mais cette catégorie des travailleurs âgés n'en reste pas moins hétérogène. Si le taux d'emploi des seniors français entre 55 et 59 ans est proche de la moyenne européenne (72,2 % contre 72,8 % en 2019), il y reste très inférieur entre 60 et 64 ans : en 2019, il s'établit à 32,7 % contre 46 % dans l'Union européenne à 28 pays⁶.

Les comportements de départs en fin de carrière sont naturellement liés aux règles du système de retraite, mais celles-ci n'expliquent pas tout. De fait, la cessation d'activité peut intervenir plusieurs années avant la liquidation de la retraite⁷. Le Conseil d'orientation des retraites (COR) rappelle qu'une proportion sensible des seniors rencontrent des périodes de chômage ou d'inactivité entre leur sortie définitive du marché du travail et leur départ à la retraite⁸. On parlera de « sorties précoces de l'emploi » pour ces seniors qui ne sont « ni en emploi ni en retraite » (NER).

Cette définition extensive de la cessation d'activité rend compte de la diversité des parcours de fin d'emploi des seniors. Toute la difficulté réside dans la capacité à identifier les ressorts de ces sorties précoces qui sont le reflet tant des conditions de vie que des conditions de travail et des modes de gestion de la main-d'œuvre au sein des entreprises. Pour les pouvoirs publics, le recul de ces sorties précoces constitue un levier pour favoriser le maintien dans l'emploi des seniors.

On propose d'abord un panorama général des départs en fin de carrière au cours des quinze dernières années. On identifie ensuite les métiers où les sorties précoces de l'emploi sont les plus – ou les moins – fréquentes, en caractérisant leurs déterminants. Enfin, on analyse par métiers le lien entre la proportion des départs pour raisons de santé, les conditions de travail et les difficultés de recrutement.

DÉPARTS EN FIN DE CARRIÈRE : PRÈS D'UN TIERS SONT « PRÉCOCES »

Une mesure originale des fins de carrière

Il existe différentes manières de décrire les fins de carrière des seniors. On peut observer à partir de sources administratives la situation d'activité d'une génération d'assurés juste avant l'année de la liquidation de ses droits à retraite⁹, mais c'est alors sans pouvoir identifier le métier exercé. On peut aussi, sur la base d'enquêtes auprès des ménages, identifier pour l'ensemble d'une tranche d'âge donnée la situation d'activité qui précède le départ à la retraite. C'est ce qui est retenu dans cette note : les départs en fin de carrière renvoient à différentes situations de sortie de l'emploi à partir de 51 ans observées à horizon d'un an dans l'enquête Emploi de l'Insee (voir Encadré 1 page suivante pour les données mobilisées). Cette approche s'inscrit dans la continuité des travaux menés par France Stratégie et la Dares qui, depuis le début des années 2000, publient à intervalle régulier un panorama des besoins de recrutement par métier à moyen terme¹⁰. Dans le cadre de ces exercices prospectifs¹¹, la prise en compte des seniors qui basculent vers le non-emploi permet d'appréhender avec précision la demande de travail qui résulte des postes laissés vacants par les seniors, tout en mettant en évidence la variabilité par métier.

La notion de « départ en fin de carrière » est plus large que le simple de « départ en retraite ». Les départs en fin de carrière, qui peuvent débuter dès 51 ans¹², recouvrent en pratique trois situations différentes, en dehors de la retraite et de la pré-retraite :

- les *raisons de santé*, soit les personnes en non-emploi au sens du Bureau international du travail (BIT) qui déclarent avoir quitté leur emploi pour longue maladie ou pour invalidité dès 51 ans, ainsi que les personnes en emploi mais en congé de longue maladie dès 56 ans ;
- le *chômage* (au sens du BIT) pour les personnes âgées de 59 ans ou plus ;
- tout autre *type d'inactivité* (au sens du BIT) pour les personnes âgées de 56 ans ou plus¹³. Il s'agit de seniors ayant renoncé à la recherche d'un emploi ou qui ne sont pas disponibles, par exemple parce qu'ils ont la charge d'un proche en situation de dépendance¹⁴ (voir le paragraphe suivant pour plus d'informations sur ces inactivités hors santé).

2. Insee (2022), *Activité, emploi et chômage en 2021 et en séries longues*, enquête, juillet.

3. Flamand J. (2020), « Quelle influence du diplôme sur le marché du travail ? », *La Note d'analyse*, n° 88, France Stratégie, février.

4. Pénicaut E. (2023), « Une photographie du marché du travail en 2023 », *Insee Première*, n° 1941, mars.

5. Carrillo-Tudela C., Clymo A. et Zenter-Munro D. (2022), « Over-50s are resigning en masse – new research explains who and why ? », *The Conversation*, avril.

6. Voir Dares (2020), « *Activité des seniors et politiques d'emploi* », tableau de bord, octobre, p. 9.

7. Aubert P. (2009), « Âge de cessation d'emploi et de liquidation d'un droit à la retraite. Le cas de la génération 1938 », *Études et résultats*, Drees, n° 688, mai.

8. Voir COR (2022), *Évolutions et perspectives des retraites en France*, rapport annuel, septembre, p. 245-246.

9. Drees (2022), « *La situation des assurés en fin de carrière* », in *Les retraités et les retraites*, édition 2022, mai, p. 172-181.

10. Voir Centre d'analyse stratégique/Dares (2007), *Les métiers en 2015*, rapport du groupe Prospective des métiers et qualifications, janvier ; France Stratégie/Dares (2015), *Les métiers en 2022*, rapport du groupe Prospective des métiers et qualifications, avril.

11. Voir le dernier exercice : France Stratégie/Dares (2022), *Les métiers en 2030*, rapport du groupe Prospective des métiers et qualifications, mars.

12. Sur la période 2004-2019, les départs avant 55 ans concernent en moyenne 5 000 seniors chaque année, soit 1 % de l'ensemble des départs en fin de carrière.

13. Pour le chômage et l'inactivité (hors santé), le seuil d'âge correspond à la chute du taux de retour à l'emploi à horizon de 18 mois observé dans l'enquête Emploi de l'Insee. Il apparaît à 59 ans pour le chômage et à 56 ans pour l'inactivité (hors santé).

14. Les données mobilisées dans cette note ne permettent pas d'identifier précisément les raisons.



Encadré 1 – Données mobilisées et champ retenu

Les transitions vers le non-emploi sont identifiées à partir des enquêtes Emploi de l'Insee sur la période 2004-2019, ce qui permet d'avoir un échantillon représentatif pour la plupart des métiers. Elles correspondent aux personnes en emploi un an avant l'enquête (en N-1) qui se déclarent dans l'une des quatre situations de non-emploi au moment de l'enquête (en N) : retraite et pré-retraite, raisons de santé, chômage et inactivité (hors santé).

Pour identifier les personnes en emploi, on mobilise les variables issues du calendrier rétrospectif d'activité qui renseigne la position sur le marché du travail un an avant. Si cette variable autodéclarée se distingue de celle du Bureau international du travail (BIT), le taux d'emploi et la proportion de seniors « ni en emploi ni en retraite » sont quasiment identiques par âge dans les deux mesures¹⁵. Au moment de l'enquête, l'identification des motifs de départ en fin de carrière autres que la retraite et la pré-retraite se fonde en revanche sur les concepts d'emploi, de chômage et d'inactivité au sens du BIT.

Santé, chômage et inactivité (hors santé) : ces trois situations, distinctes donc de la retraite, sont qualifiées ici de « sorties précoces » de l'emploi. Elles ne sauraient être regardées comme des sorties définitives, dans la mesure où le taux de retour à l'emploi n'est pas nul, mais de fait, passé les seuils d'âge indiqués ci-dessus, les chances de retour à l'emploi avant le passage à la retraite sont très faibles : à horizon de 18 mois, les sorties vers le chômage à partir de 59 ans s'accompagnent d'un retour à l'emploi dans moins de 15 % des cas et les départs pour autres motifs que le chômage sont définitifs dans plus de neuf cas sur dix¹⁹.

Qui sont les seniors qui basculent dans l'inactivité après 55 ans ?

Si les situations de santé ou de chômage sont clairement définies, les « autres inactivités » peuvent paraître plus difficiles à appréhender et méritent donc quelques précisions. Par défaut, elles regroupent des seniors inactifs de plus de 55 ans qui ne sont ni en retraite ou en pré-retraite, ni au chômage, ni en longue maladie ou invalidité. Un quart d'entre eux environ se trouvent dans une situation proche du chômage, sans toutefois répondre à la défini-

Le champ de l'analyse est restreint aux personnes en emploi de France métropolitaine âgées de 50 à 69 ans au 31 décembre de l'année N-1 (soit âgées de 51 à 70 ans en N, année d'enquête). Au total, ce sont 13 729 individus enquêtés qui sont concernés par un départ en fin de carrière sur la période 2004-2019.

Les métiers sont observés à partir de la nomenclature des familles professionnelles (Fap 2009¹⁶) qui regroupe les métiers aux gestes professionnels proches, sur la base d'un rapprochement entre la nomenclature des PCS 2003 de l'Insee et le répertoire ROME de Pôle emploi. Pour assurer la robustesse des statistiques produites par métier, on fixe un seuil minimal de 40 individus enquêtés, ce qui conduit à exclure sept métiers¹⁷.

On mobilise également l'enquête Conditions de travail de la Dares – menée en 2013, 2016 et 2019 – pour identifier le caractère « soutenable » des métiers¹⁸.

tion du chômage donnée par le BIT. On parle alors de « halo autour du chômage²⁰ » : 6 % recherchent un emploi mais ne sont pas disponibles, 13 % sont disponibles et souhaitent prendre un emploi mais n'en recherchent pas²¹ et enfin 5 % souhaitent un emploi mais n'en recherchent pas ou ne sont pas disponibles (voir Tableau 1 page suivante).

Parmi ces « autres inactifs », 41 % ont entre 56 et 58 ans (contre 21 % pour l'ensemble des départs en retraite) et 52 % sont des femmes (contre 47 % pour l'ensemble). Ils sont également un peu moins diplômés : 33 % n'ont aucun diplôme, contre 30 % en moyenne sur l'ensemble des seniors partant en fin de carrière (voir Tableau 1).

2004-2019 : 29 % des fins de carrière ne relèvent pas d'un passage à la retraite

Il est temps d'essayer de chiffrer ces sorties précoces de l'emploi. Chaque année, sur la période 2003-2018, parmi les personnes de 50-69 ans en emploi²², on compte en moyenne 587 000 départs en fin de carrière l'année suivante. Parmi eux, 171 000 correspondent à des sorties précoces de l'emploi (donc hors retraite et pré-retraite)²³.

15. Sur ce point, voir notamment Zemmour M. (2023), « Les effets du report de l'âge légal de la retraite à 62 ans : une approche par catégories socio-professionnelles », article à paraître.

16. Voir la nomenclature des familles professionnelles (Fap 2009) sur le site de la Dares.

17. Soit les techniciens et cadres de l'agriculture, les marins, les pêcheurs, les aquaculteurs, les ouvriers peu qualifiés de l'électricité et de l'électronique, les techniciens et agents de maîtrise des matériaux souples, du bois et des industries graphiques, les cadres des transports, de la logistique et les navigants de l'aviation, les employés et opérateurs de l'informatique et les professionnels du droit.

18. Dans le cadre de ce travail, l'accès à ces données a été réalisé au sein d'environnements sécurisés du Centre d'accès sécurisé aux données – CASD (réf. 10.34724/CASD).

19. France Stratégie/Dares (2015), *Les métiers en 2022*, op. cit.

20. Voir la définition sur le site de l'Insee.

21. Ces personnes ne cherchent pas car elles sont pessimistes sur leurs chances de retrouver un emploi. Voir Bessone A.-J., Cabannes P.-Y et Marrakchi A. (2016), « Halo autour du chômage : une population hétérogène et une situation transitoire », in *Emploi, chômage et revenus du travail*, coll. « Insee Références », juillet, p. 21-33.

22. Les personnes encore en emploi à 70 ans sont considérées comme sortant définitivement de l'emploi l'année suivante : un âge qui correspond à la retraite d'office.

23. Il est possible qu'une partie des seniors en cumul emploi-retraite se déclarent en emploi et non en retraite au moment de l'enquête. Dans ce cas, ils ne sont pas considérés comme étant en fin de carrière. D'après les données de la Cnav, en 2019, on dénombre 651 200 nouveaux retraités salariés et travailleurs indépendants de droits directs.

Tableau 1 – Principales caractéristiques des inactifs (hors santé), 2004-2019

	Autres types d'inactivité (56 ans et plus)	Ensemble des départs en fin de carrière
• Part de femmes	52 %	47 %
• Part n'ayant aucun diplôme	33 %	30 %
• Part de contrats à durée limitée (CDL)	11 %	8 %
• Part de non-salariés	15 %	12 %
Âge au 31 décembre		
• Part de 56-58 ans	41 %	21 %
• Part de 59-61 ans	44 %	46 %
• Part de 62-70 ans	15 %	34 %
• Ensemble	100 %	100 %
Halo du chômage (2013-2019)		
• Ensemble, dont :	25 %	
• Recherche un emploi mais indisponible	6 %	
• Disponible pour prendre un emploi mais n'en recherche pas	13 %	
• Souhaite un emploi mais n'en recherche pas et n'est pas disponible	5 %	

Note : en raison des arrondis, la somme des données n'est pas exactement égale à 100.

Champ : France métropolitaine, personnes en emploi de 50-69 ans en année N-1, cessant leur activité pour fin de carrière en année N.

Lecture : en moyenne chaque année, sur la période 2004-2019, 33 % des seniors qui basculent dans l'inactivité après 55 ans n'ont aucun diplôme contre 30 % pour l'ensemble des seniors qui partent en fin de carrière.

Source : France Stratégie, à partir des enquêtes Emploi 2004-2019 (Insee)

Cette proportion proche d'un tiers du total est convergente avec l'autre mesure des fins de carrière²⁴. Les raisons de santé représentent 10 % de ces départs, les pertes d'emploi (chômage) 4 % et les autres situations d'inactivité 15 %. Le Graphique 1, permet de visualiser ces proportions.

Notons que la période d'étude couvre la réforme de 2010 relevant l'âge légal de départ à la retraite, qui a conduit à une forte hausse du taux d'emploi des 55-64 ans, mais qui s'est aussi traduite par une augmentation du non-emploi (chômage, invalidité)²⁵. Cette progression des périodes d'invalidité et d'inactivité expliquerait le fait que, pour les

moins qualifiés notamment, la durée passée en emploi avant leur départ à la retraite se serait un peu moins allongée que pour les autres catégories socioprofessionnelles²⁶.

DES CONDITIONS DE DÉPARTS INÉGALES SELON LES MÉTIERS

Les sorties précoces une fois définies et chiffrées, on peut s'intéresser à leur fréquence selon les métiers. Après un premier constat par grande catégorie socioprofessionnelle, on affine le diagnostic selon le métier exercé dans le dernier emploi, en s'appuyant sur la nomenclature des familles professionnelles (voir Encadré 1).

Graphique 1 – Répartition des départs en fin de carrière selon le motif en 2004-2019



Champ : France métropolitaine, personnes en emploi de 50-69 ans en année N-1, cessant leur activité pour fin de carrière en année N.

Lecture : parmi les personnes en emploi âgées de 50 à 69 ans en 2003-2018, 416 000 déclarent être en retraite et pré-retraite en 2004-2019, soit 71 % de l'ensemble des départs en fin de carrière observés ces années-là.

Source : France Stratégie, à partir des enquêtes Emploi 2004-2019 (Insee)

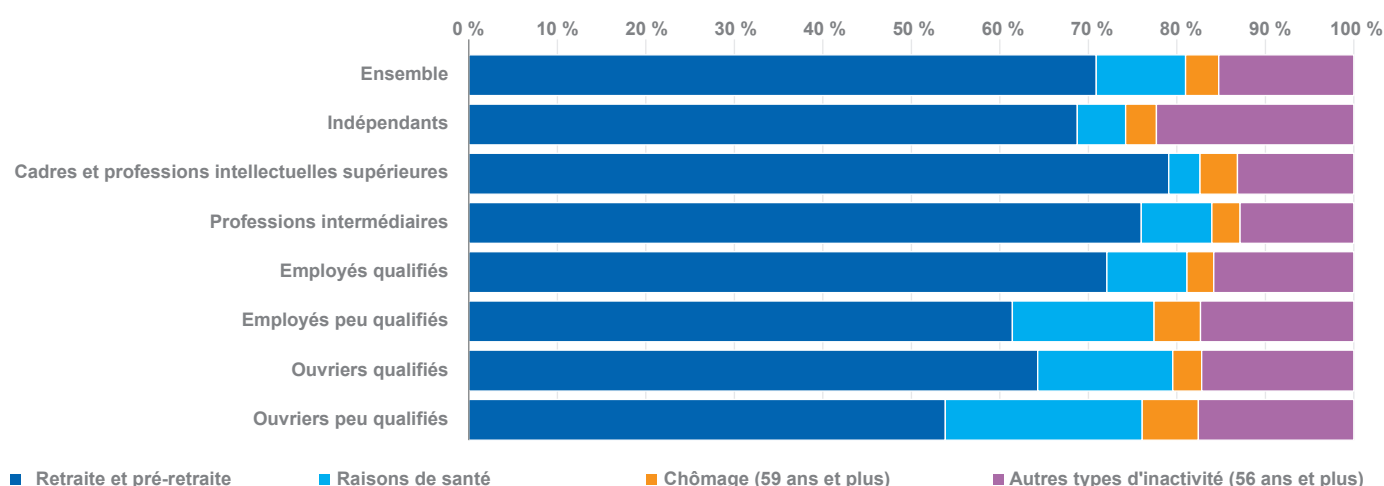
24. Drees (2022), *op. cit.*

25. Pour une revue de littérature, Voir D'Albis H. (2022), « Protection sociale et politiques publiques pour l'emploi des seniors » in *Les seniors et l'emploi*, Presses de Sciences Po, Paris, p. 79-99.

26. Aubert P. (2022), « Les âges de départ à la retraite depuis 2010 : quels enseignements pour la réforme à venir ? », *Note de l'IPP*, n° 84, Institut des politiques publiques, décembre.



Graphique 2 – Répartition des départs en fin de carrière par catégorie socioprofessionnelle, 2004-2019



Champ : France métropolitaine, personnes en emploi de 50-69 ans en année N-1, cessant leur activité pour fin de carrière en année N-1.

Lecture : entre 2004 et 2019, parmi les ouvriers qualifiés qui partent en fin de carrière, 15 % le font pour raisons de santé.

Source : France Stratégie, à partir des enquêtes Emploi 2004-2019 (Insee)

Des sorties pour raisons de santé et pour chômage plus courantes chez les ouvriers et les employés peu qualifiés

Comment les sorties précoces se répartissent-elles selon la catégorie socioprofessionnelle ? Les résultats apparaissent fortement hétérogènes, mais la proportion de sorties précoces est d'autant plus importante que l'on descend l'échelle des qualifications (voir Graphique 2). Sur la période 2004-2019, elle oscille entre 21 % chez les cadres²⁷ et 46 % chez les ouvriers peu qualifiés. Les sorties précoces représentent au moins 39 % des départs en fin de carrière chez les employés peu qualifiés²⁸ et les ouvriers qualifiés, contre seulement 29 % pour l'ensemble des seniors qui partent en fin de carrière. Cette surreprésentation – en particulier pour raison de santé et vers le chômage – peut être analysée en lien avec les conditions de travail et les modes de gestion de la main-d'œuvre des métiers exercés (voir plus loin).

Chez les indépendants (agriculteurs exploitants, artisans, commerçants et chefs d'entreprise), on observe une fréquence plus grande des sorties de l'emploi vers l'inactivité (hors santé), qui représentent 22 % des départs, contre 15 % pour l'ensemble des seniors partant en fin de carrière.

Hébergement-restauration, bâtiment, services à la personne : des sorties précoces importantes mais à des âges différents

Parmi les vingt métiers les plus concernés par les départs précoces, ce sont entre quatre et près de six départs en fin de carrière sur dix qui ne relèvent pas d'une liquidation

de la retraite (voir Graphique 3). Ces sorties précoces concernent surtout des métiers relevant des domaines de l'hébergement-restauration (employés polyvalents, cuisiniers), du bâtiment (second œuvre et gros œuvre, conducteurs d'engins), des services aux particuliers et aux collectivités (services à la personne, agents d'entretien) et de la manutention. Au total, les professionnels les plus concernés par les départs précoces de l'emploi sont majoritairement de niveau employé ou ouvrier. On trouve là certains métiers « de la deuxième ligne »²⁹ comme les ouvriers peu qualifiés de la manutention et du second œuvre du bâtiment, les aides à domicile ou encore les agents d'entretien ou les caissiers.

Ces départs précoces de l'emploi interviennent à des âges différents selon les métiers : c'est 57 ans en moyenne pour les ouvriers peu qualifiés des industries de process³⁰ et pour les caissiers et employés de libre-service, et près de 60 ans pour les assistants maternels, les patrons et les cadres d'hôtels, cafés et restaurants.

À l'autre extrême, parmi les métiers les moins concernés par les départs précoces de l'emploi, ce sont les techniciens ou les cadres qui sont davantage représentés : on trouve là notamment les médecins, les personnels d'études et de recherche, les ingénieurs et cadres techniques de l'industrie, les cadres de la banque ou encore les enseignants. Dans ces métiers, la proportion de sorties précoces s'étage entre 3 % et 25 % des cessations d'activité (voir Graphique 4 page suivante).

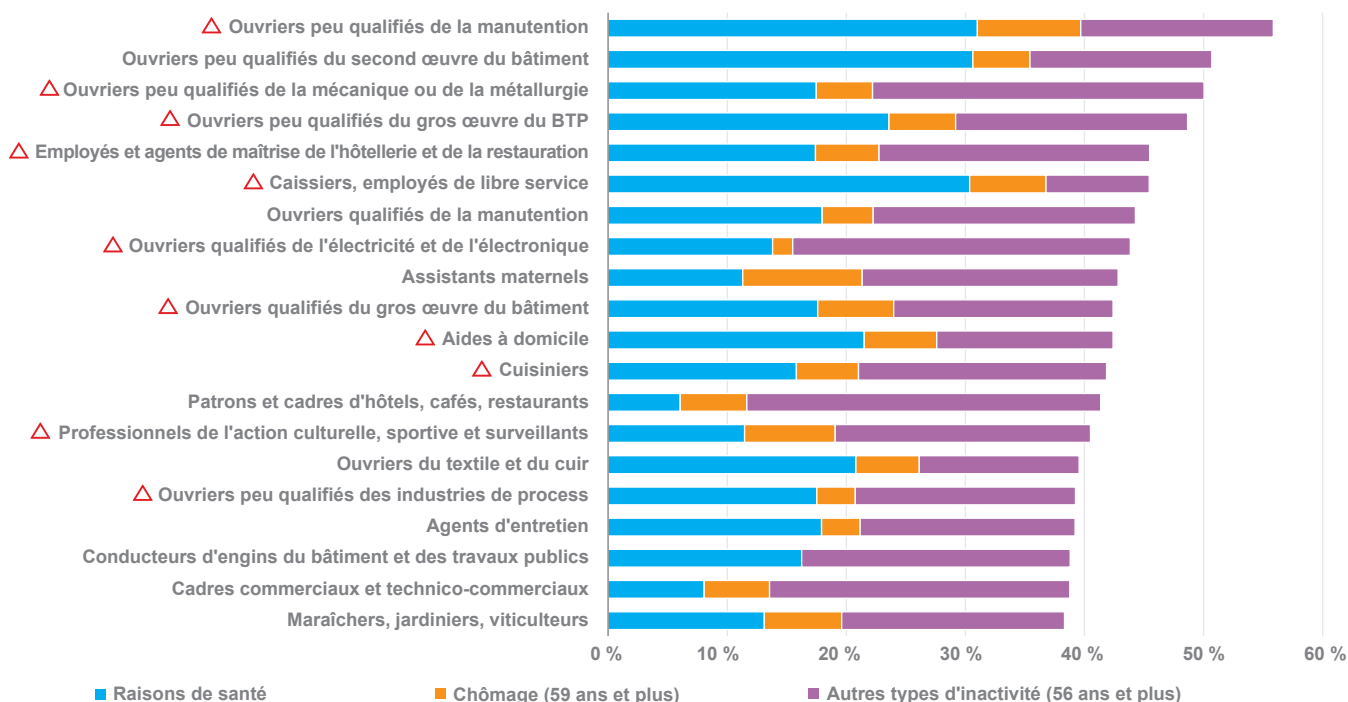
27. Cette catégorie socioprofessionnelle inclut les cadres exerçant en profession libérale.

28. La distinction entre les employés qualifiés et peu qualifiés se fonde sur la nécessité de détenir en début de carrière une spécialité de formation pour exercer une profession. Voir Chardon O. (2002), « La qualification des employés », Document de travail, n° F0202, Département de l'emploi et des revenus d'activité, Insee.

29. Soit les travailleuses et travailleurs ayant été les plus exposés au Covid-19 dans leur activité et ayant majoritairement continué à travailler sur site durant le premier confinement en 2020. Voir Amossé T. et Erhel C. (2023), « Les fins de carrières des seniors de la deuxième ligne », hal-03967590, février.

30. Elles renvoient aux activités de transformation des matières premières (agroalimentaire, papeterie, chimie, pharmacie).

Graphique 3 – Les vingt métiers avec la part de sorties précoces de l'emploi la plus élevée, 2004-2019



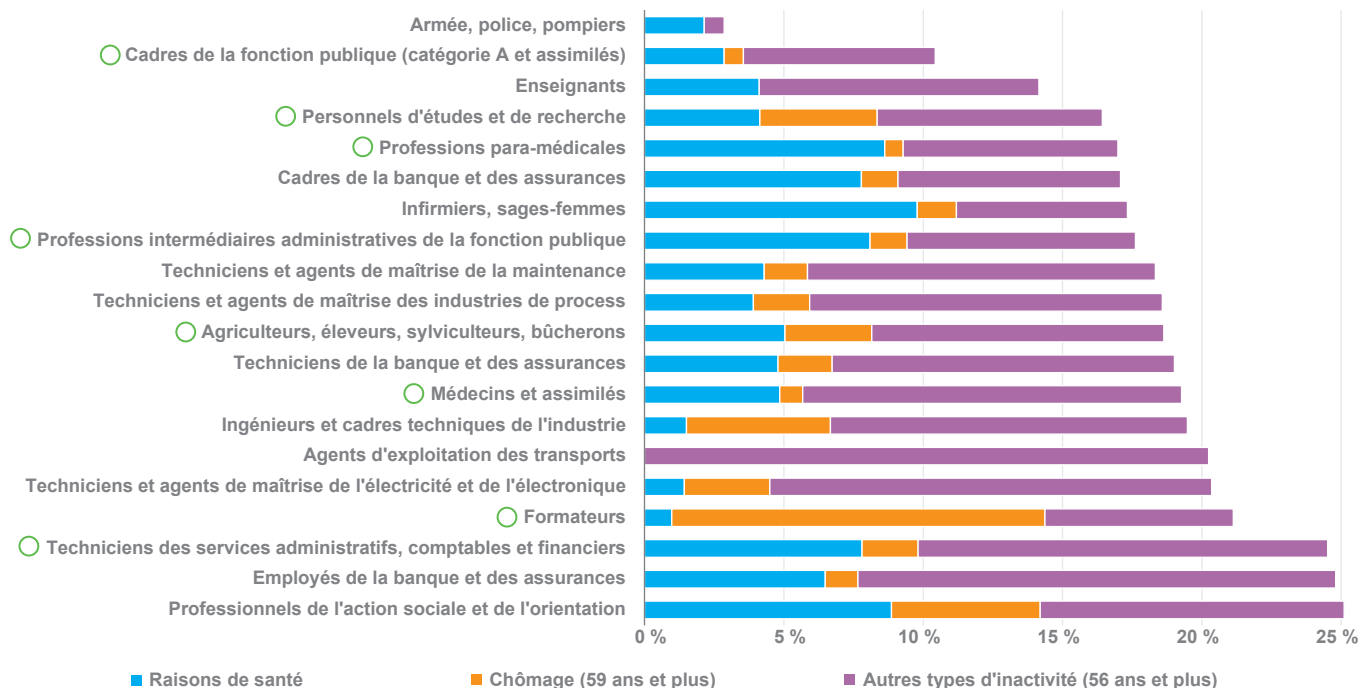
Note : le symbole △ signale les métiers où les travailleurs sont les plus nombreux à répondre « non » à la question « Vous sentez-vous capables de faire le même travail qu'actuellement jusqu'à la retraite ? ».

Champ : France métropolitaine, personnes en emploi de 50-69 ans en année N-1, cessant leur activité pour fin de carrière en année N.

Lecture : entre 2004 et 2019, parmi les ouvriers peu qualifiés de la manutention qui partent en fin de carrière, 31 % le font pour raisons de santé.

Sources : France Stratégie, à partir des enquêtes Emploi 2004-2019 (Insee) et des enquêtes Conditions de travail 2013, 2016 et 2019 (Dares-Drees-DGAFF)

Graphique 4 – Les vingt métiers avec la part de sorties précoces de l'emploi la moins élevée, 2004-2019



Note : le symbole ○ signale les métiers où les travailleurs sont les plus nombreux à répondre « oui » à la question « Vous sentez-vous capables de faire le même travail qu'actuellement jusqu'à la retraite ? ».

Champ : France métropolitaine, personnes en emploi de 50-69 ans en année N-1, cessant leur activité pour fin de carrière en année N.

Lecture : entre 2004 et 2019, parmi les ingénieurs et cadres techniques de l'industrie qui partent en fin de carrière, 2 % le font pour raisons de santé.

Sources : France Stratégie, à partir des enquêtes Emploi 2004-2019 (Insee) et des enquêtes Conditions de travail 2013, 2016 et 2019 (Dares-Drees-DGAFF)



Sorties précoces et travail dit « non soutenable » : un lien à ne pas occulter

L'hypothèse d'un lien entre les départs précoces et le caractère « soutenable » du travail peut-elle être confirmée ? L'enquête Conditions de travail de la Dares demande aux personnes en emploi si elles « se sentent capables de faire le même travail qu'actuellement jusqu'à la retraite »³¹. Bien que faible sur l'ensemble des métiers³², une relation existe bel et bien : onze des métiers qui connaissent un taux élevé de sorties précoces de l'emploi figurent aussi sur la liste des vingt métiers qui récoltent le plus fort taux de réponses négatives à cette question. Identifiés par un symbole rouge sur le Graphique 3, les travailleurs de ces métiers mettent davantage en avant des conditions de travail insatisfaisantes ou des problèmes de santé comme facteurs importants de départ à la retraite³³.

En miroir, huit des métiers les moins touchés par les départs précoces figurent aussi sur la liste des vingt métiers dont les travailleurs répondent davantage « se sentir capable de faire le même travail qu'actuellement jusqu'à la retraite ». C'est le cas des cadres de la fonction publique, des professions paramédicales, des médecins ou des formateurs (voir le symbole vert sur le Graphique 4).

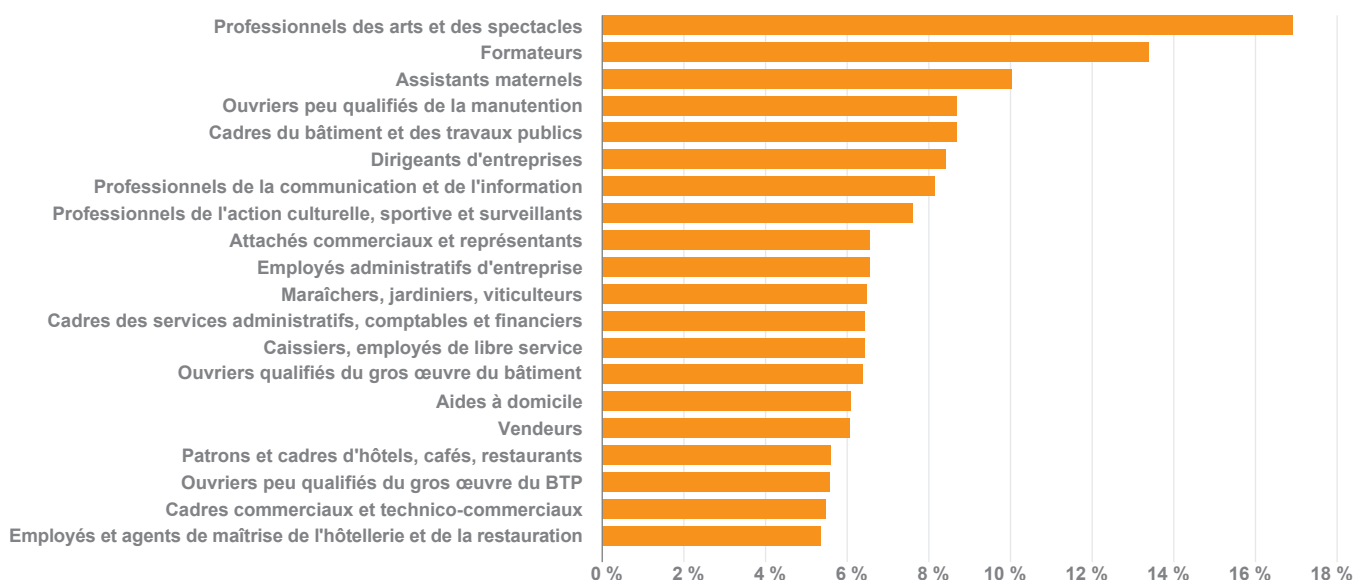
Il nous reste à examiner dans le détail si le motif de sortie précoce – chômage, inactivité ou santé – varie de manière significative selon le métier exercé.

Sorties pour chômage et pour inactivité : une diversité de métiers

Les sorties précoces de l'emploi pour chômage ou inactivité (hors santé) sont assez bien réparties sur l'échelle des qualifications. Ainsi, parmi les vingt métiers les plus concernés par les sorties pour chômage, on retrouve aussi bien des ouvriers, des employés et des techniciens que des cadres qu'il s'agisse de cadres dans les arts et spectacles, dans le bâtiment, dans la communication et l'information, ou dans les services administratifs et le commerce (voir Graphique 5).

Dans quelle mesure la surreprésentation des sorties pour chômage est-elle liée aux modes de gestion de la main-d'œuvre associés à ces vingt métiers ? Pour onze d'entre eux, la proportion de seniors en contrat à durée limitée (intérim, CDD) est supérieure à la moyenne observée chez les 58-69 ans, qui s'élève à 5,8 % sur la période 2003-2018. On dépasse les 10 % chez les professionnels des arts et spectacles (16 %) ³⁴, les formateurs (20 %), les assistants maternels (12 %) ainsi que chez les ouvriers peu qualifiés du gros œuvre du bâtiment et les employés de l'hôtellerie-restauration (14 % et 13 %). S'il est difficile d'établir un lien entre le volume de travailleurs sous contrat à durée limitée à un instant donné et le flux d'entrées au chômage, on peut penser que dans ces métiers à forte proportion de contrats courts, les sorties précoces vers le chômage correspondent pour partie à des fins de contrats courts.

Graphique 5 – Vingt métiers avec la part de départs pour chômage* la plus élevée, 2004-2019



* À partir de 59 ans et plus.

Champ : France métropolitaine, personnes en emploi de 50-69 ans en année N-1, cessant leur activité pour fin de carrière en année N.

Lecture : entre 2004 et 2019, parmi les ouvriers peu qualifiés de la manutention qui partent en fin de carrière, 9 % le font suite à une perte d'emploi conduisant au chômage.

Source : France Stratégie, à partir des enquêtes Emploi 2004-2019 (Insee)

31. Voir le questionnaire de l'enquête Conditions de travail 2019, page 147.

32. Le coefficient de corrélation s'établit à 0,4.

33. Beatriz M. (2023), « Quels facteurs influencent la capacité des salariés à faire le même travail jusqu'à la retraite ? », Dares Analyses, n° 17, mars.

34. Les intermittents du spectacle qui figurent dans « les professionnels des arts et spectacles » sont par nature embauchés en CDD courts. Voir Unedic (2022), « L'indemnisation des intermittents du spectacle », dossier de synthèse, janvier.

Pour les quelques métiers de cadres présents dans le Graphique 5, les sorties vers le chômage peuvent correspondre à des circonstances économiques (licenciement) ou personnelles (démission, rupture conventionnelle, congé pour formation³⁵). Selon une enquête réalisée par l'Apec, 81 % des cadres au chômage le sont suite à une rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur³⁶. Les données mobilisées ne permettent toutefois pas d'identifier ces formes de sorties par métier³⁷.

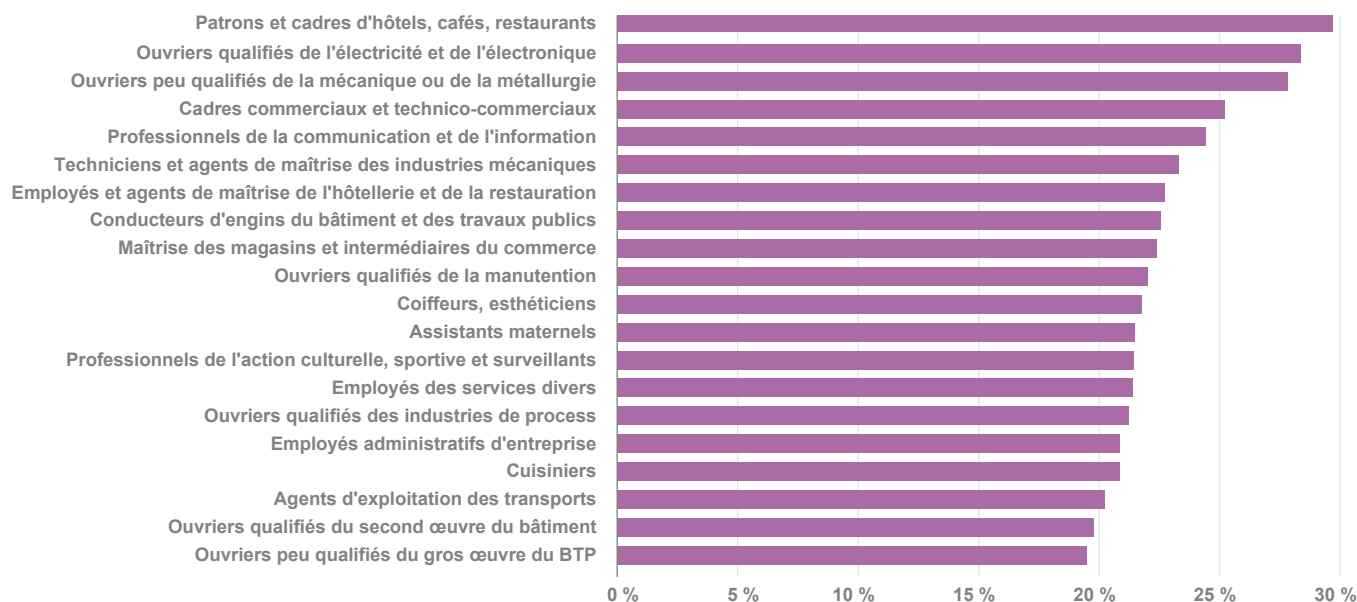
Les sorties précoces pour inactivité hors santé apparaissent aussi assez bien réparties sur l'échelle des qualifications (voir Graphique 6). Pour les vingt métiers les plus concernés, le taux de sorties est compris entre 19 % et 30 %. Pour la moitié d'entre eux, la proportion de non-salariés est d'ailleurs plus élevée que celle observée en moyenne chez les 55-69 ans (18,3 % sur 2003-2018). Ainsi, elle atteint au moins 55 % chez les patrons et cadres d'hôtels, cafés et restaurants, les gérants de petit commerce, les employés de services divers³⁸ et les ouvriers qualifiés du second œuvre du BTP. Les sorties précoces dans ces métiers pourraient alors renvoyer à des circonstances personnelles (transmission de l'entreprise) ou économiques (faillite, dépôt de bilan) que les données mobilisées ne permettent pas d'identifier.

DÉPARTS POUR RAISONS DE SANTÉ, CONDITIONS DE TRAVAIL ET DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

Des sorties pour maladie ou invalidité plus fréquentes dans la manutention, l'industrie et les services aux particuliers

A contrario, les sorties précoces pour raison de santé sont plus fréquentes dans le bas de l'échelle des qualifications (voir Graphique 7 page suivante). Parmi les métiers où ces départs sont les plus élevés - supérieurs à la moyenne - figurent notamment les métiers d'ouvriers (manutention, bâtiment, métallurgie, bois, agroalimentaire³⁹) et les métiers d'employés de services aux particuliers (aides à domicile, employés de maison) et à la collectivité (agents d'entretien). Si la cause de ces sorties pour raisons de santé peut être extérieure à l'activité professionnelle, des conditions de travail difficiles sont associées à un risque accru d'accident du travail. Et même si leur fréquence diminue avec l'âge, ces accidents ont des conséquences d'autant plus graves que le travailleur est âgé⁴⁰. Le risque concerne deux fois plus souvent les ouvriers que les cadres⁴¹.

Graphique 6 – Les vingt métiers avec la part de sorties pour inactivité hors santé* la plus élevée, 2004-2019



* À partir de 56 ans.

Champ : France métropolitaine, personnes en emploi de 50-69 ans en année N-1, cessant leur activité pour fin de carrière en année N.

Lecture : entre 2004 et 2019, parmi les employés administratifs d'entreprise qui partent en fin de carrière, 21 % le font pour un motif d'inactivité autre que la santé.

Source : France Stratégie, à partir des enquêtes Emploi 2004-2019 (Insee)

35. Ces passages au chômage peuvent parfois renvoyer à des périodes transitoires vers un statut d'indépendant (formateur, consultant).

36. Apec/Pôle Emploi (2022), « Les cadres seniors de 55 ans et plus demandeurs d'emploi », coll. Trajectoires : parcours et inégalités, janvier.

37. L'exploitation de la déclaration sociale nominative (DSN) serait une piste intéressante de ce point de vue. Voir Chamkhi A., Lainé F. et Rodriguez O. (2022), « La moitié des demandeurs d'emploi qui retrouvent un emploi le font dans un domaine professionnel différent de celui initialement recherché », Éclairages et Synthèses, Pôle emploi, n° 73, juillet.

38. Cette famille professionnelle très hétérogène regroupe surtout des indépendants rendant un service aux particuliers. On y compte notamment certains indépendants prestataires de services (surveillance, pompes funèbres, publicité, etc.).

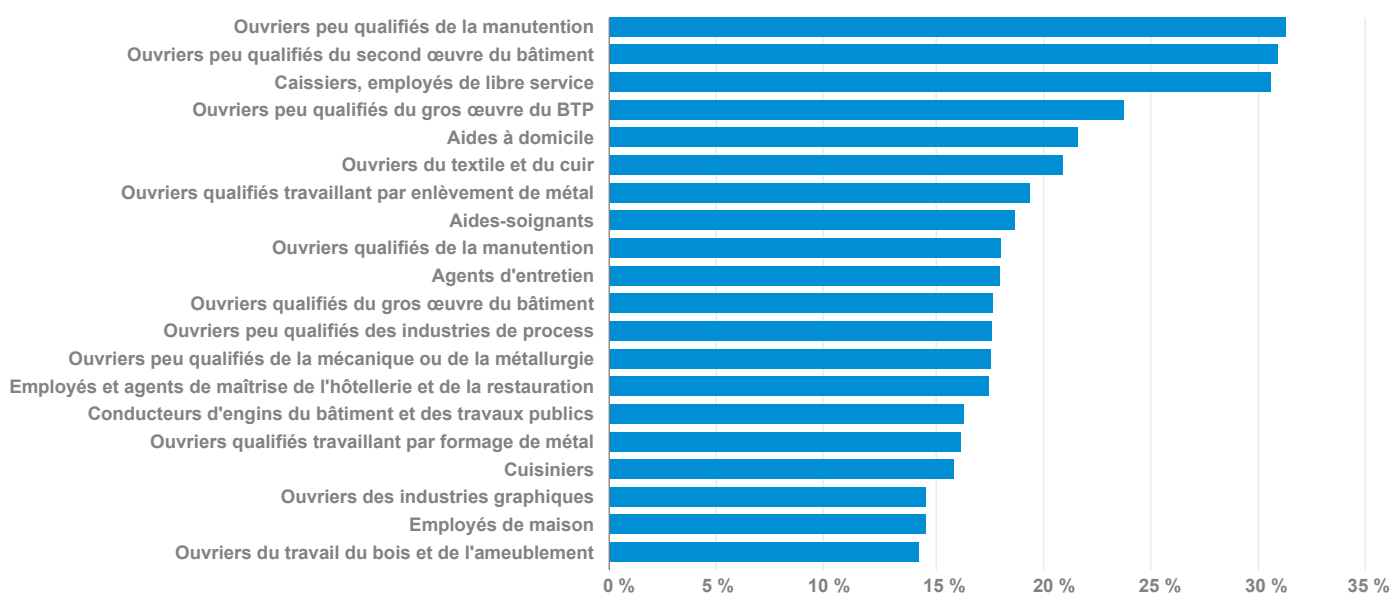
39. L'agroalimentaire fait par des industries de process qui renvoient aux activités de transformation des matières premières (papeterie, chimie, pharmacie).

40. Babet D. et Lê J. (2018), « Une personne sur quatre a été blessée au cours de sa carrière », Insee Première, n° 1719, novembre.

41. *Ibid.*



Graphique 7 – Les vingt métiers avec la part de sorties précoces pour raisons de santé la plus élevée, 2004-2019



Champ : France métropolitaine, personnes en emploi de 50-69 ans en année N-1, cessant leur activité pour fin de carrière en année N.

Lecture : entre 2004 et 2019, parmi les aides à domicile qui partent en fin de carrière, 22 % le font pour raisons de santé.

Source : France Stratégie, à partir des enquêtes Emploi 2004-2019 (Insee)

Au-delà des accidents du travail, les maladies professionnelles peuvent également jouer un rôle dans le retrait précoce de l'emploi, en premier lieu les troubles musculo-squelettiques (TMS). Ces pathologies liées aux gestes professionnels représentent quatre maladies professionnelles sur cinq et touchent surtout les articulations des membres supérieurs (poignet, épaule, coude, etc.) et le dos⁴². C'est pourquoi les cas de TMS reconnus sont concentrés dans l'industrie de transformation alimentaire, le gros œuvre, les activités d'hypermarché et de supermarché – où l'on retrouve notamment les caissiers – et dans le secteur de l'aide à domicile et des activités hospitalières⁴³ qui sollicitent le corps de manière répétée.

Conditions de travail et santé : une relation étroite

La relation entre départs pour raisons de santé et conditions de travail invite à s'interroger sur les métiers où l'amélioration de ces conditions pourrait contribuer à réduire les sorties précoces de l'emploi et à répondre aux difficultés de recrutement actuelles⁴⁴. Les indicateurs de tension calculés par la Dares et Pôle emploi⁴⁵ permettent de prolonger l'analyse en mettant en regard, pour chaque métier, la proportion de départs précoces pour raisons de santé, le niveau de tension en 2019 et un indicateur du caractère contraignant des conditions de travail (voir Graphique 8 page suivante).

À la différence du graphique 3 qui mettait en relation l'ensemble des sorties précoces avec un indicateur subjectif de soutenabilité du travail, on privilégie ici un indicateur composite des conditions de travail contraignantes⁴⁶, qui s'appuie davantage sur les départs pour raisons de santé. De fait, le Graphique 8 montre que les contraintes associées aux conditions de travail définies par cet indicateur et la proportion de départs précoces pour raisons de santé ressortent comme en partie corrélées (coefficient de 0,6)⁴⁷. En effet, aucun métier ne présente un taux élevé de départ pour raisons de santé (supérieur à 15 %) et des conditions de travail peu contraignantes : le quadrant nord-ouest du Graphique 8 est vide. Corrélation ne veut pas dire causalité, mais plusieurs travaux ont de fait montré qu'être surexposé à la pénibilité physique au long de la carrière favorisait le retrait précoce de l'emploi avant 60 ans⁴⁸.

Il faut néanmoins souligner que pour des métiers aux conditions de travail fortement contraignantes, le taux de départ précoce pour raisons de santé est variable : il est par exemple de 8 % chez les ouvriers qualifiés de la mécanique mais il monte jusqu'à 31 % chez les ouvriers peu qualifiés de la manutention. À l'inverse, pour un même taux de départ précoce pour raisons de santé, le caractère

42. Garoche B. (2016), « L'exposition des salariés aux maladies professionnelles », Dares Résultats, n° 81, décembre.

43. *Ibid.*

44. Les conditions de travail contraignantes peuvent être considérées comme un des facteurs associés aux difficultés de recrutement rencontrées par un employeur. Voir Coutrot T. (2022), « Quelles sont les conditions de travail qui contribuent le plus aux difficultés de recrutement dans le secteur privé ? », Dares Analyses, n° 26, juin.

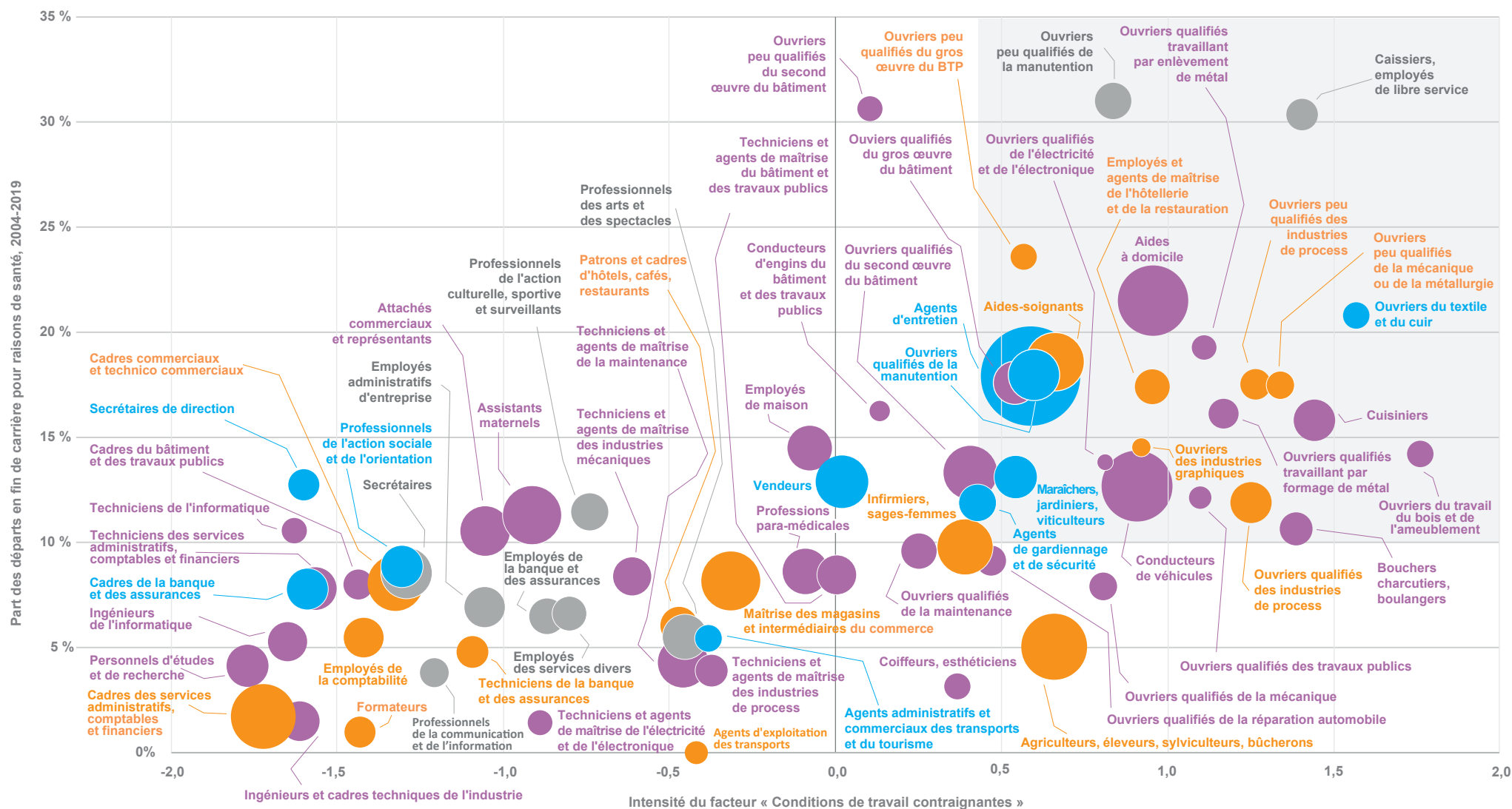
45. Ces indicateurs ne portent que sur les salariés (hors fonction publique d'État). Voir Niang M., Chartier F. et Lainé F. (2022), « Les tensions sur le marché du travail en 2021 », Dares Résultats, n° 45, Dares/Pôle emploi, septembre.

46. La Dares et Pôle Emploi le définissent comme « la part de salariés subissant des contraintes physiques, des limitations physiques, des contraintes de rythme, du travail répétitif, durant les jours non ouvrables ou en dehors des plages de travail habituelles et un morcellement des journées de travail ». Voir Dares/Pôle emploi (2020), « Note méthodologique sur les indicateurs de tension ».

47. Avec un indicateur subjectif, soit la part de travailleurs qui souhaitent changer d'emploi car ils désirent « des conditions de travail moins pénibles ou plus adaptées à leur santé », le lien avec les départs pour raison de santé est également avéré. Le coefficient de corrélation s'établit à 0,7. Voir la question A14a page 21 du questionnaire de l'enquête Emploi à partir de 2013.

48. Collet M., de Riccardis N. et Gonzalez L. (2013), « Trajectoires professionnelles et de santé et sorties définitives de l'emploi avant 60 ans », Dossiers solidarité et santé, n° 45, octobre.

Graphique 8 – Départs pour raisons de santé entre 2004 et 2019 : conditions de travail et difficultés de recrutement



Le niveau de tension en 2019 est... ● Très fort ● Fort ● Modéré ● Faible à rare

Note : la surface des bulles est proportionnelle à l'effectif des personnes en emploi âgées de 50 ans à 69 ans en 2013-2019 au sein du métier.

Lecture : 3 % des seniors en emploi âgés de 50-69 ans sont des aides à domicile (en haut à droite). Parmi eux, 22 % sont partis en fin de carrière pour raisons de santé sur la période 2004-2019. Dans ce métier aux conditions de travail contraignantes, les tensions sur les recrutements sont très fortes.

Champ axe vertical : France métropolitaine, personnes en emploi de 50-69 ans en année N-1, cessant leur activité pour fin de carrière en année N.

Champ axe horizontal : France entière, salariés (hors fonction publique d'État).

Sources : France Stratégie, à partir des enquêtes Emploi 2004-2019 (Insee) et Dares/Pôle emploi – les tensions en 2019



contraignant des conditions de travail peut être différent : il est faible pour les attachés commerciaux mais très fort pour les bouchers, les charcutiers et les boulangers.

L'amélioration des conditions de travail : un levier pour répondre aux difficultés de recrutement

Les métiers apparaissant dans la zone grisée du Graphique 8 présentent un niveau de départs précoces pour raisons de santé supérieur à la moyenne de l'ensemble des métiers et des conditions de travail contraignantes fortes à très fortes⁴⁹. Environ un senior sur trois âgé de 50 à 69 ans exerce un de ces métiers⁵⁰ : on retrouve là notamment les conducteurs de véhicules, les ouvriers qualifiés du bâtiment et des travaux publics, certains ouvriers qualifiés de l'industrie (métallurgie, bois, textile et cuir), les aides-soignants et les employés de services à la personne et à la collectivité, tels les aides à domicile, les agents d'entretien ou les agents de gardiennage et de sécurité.

Dans les trois quarts de ces métiers comme dans l'ensemble de l'économie, les employeurs sont aujourd'hui confrontés à des difficultés de recrutement fortes à très fortes (Graphique 8). Comme le concluait déjà le Centre d'analyse stratégique il y a seize ans⁵¹, pour que ces professionnels retardent l'âge de la liquidation de leur pension de retraite et contribuent ainsi à augmenter le taux d'emploi et à réduire les difficultés d'embauche, il faudrait aussi améliorer les conditions de travail – voire de salaire⁵² – et prévenir l'usure professionnelle (réorganisation des horaires de tra-

vail, du processus de production, etc.)⁵³. Si certains seniors dans ces métiers peuvent bénéficier de dispositifs leur permettant de partir plus tôt en retraite – à l'instar de la retraite anticipée pour carrière longue, de la retraite pour inaptitude⁵⁴, des régimes spéciaux et des catégories actives de la fonction publique⁵⁵ –, d'autres ne peuvent pas toujours tirer pleinement parti de ces mesures dérogatoires (aides à domicile, ouvriers du bâtiment et de l'industrie, par exemple).

L'effet de la récente réforme des retraites (voir Encadré 2) sur les départs précoces de l'emploi pour raisons de santé est à ce stade difficile à évaluer. On peut avancer l'hypothèse que certains travailleurs recourront aux nouveaux dispositifs de prévention de la pénibilité ou adapteront leur comportement à l'évolution de l'âge légal de départ en retraite⁵⁶. Sur la base de la précédente réforme de 2010, deux études récentes montrent en effet qu'un relèvement de l'âge d'ouverture des droits à pension avait induit une augmentation de la probabilité d'avoir un arrêt maladie pour les individus proches de l'âge d'ouverture mais pas encore à la retraite au moment de l'entrée en vigueur de la réforme, avec un impact non négligeable sur la consommation de soins de santé⁵⁷. Parmi les hypothèses avancées par certains auteurs figure cette explication : les personnes qui souffrent de problèmes psychologiques ou physiques – et qui s'en accommodaient du mieux qu'elles pouvaient, notamment lorsqu'elles étaient proches de la retraite – décideraient de se faire soigner sachant qu'elles devront travailler plus longtemps.

Encadré 2 – Points clés de la réforme des retraites de 2023

Si la récente réforme des retraites prévoit un relèvement progressif de l'âge d'ouverture des droits à la retraite de 62 ans à 64 ans et une accélération de l'allongement de la durée de cotisation en la portant à 43 ans en 2027 – c'est-à-dire dès la génération 1965 –, la liquidation reste cependant possible avant l'âge légal pour raisons de santé, handicap ou incapacité permanente des assurés, ainsi que pour les assurés ayant commencé à travailler entre 16 et 21 ans. L'âge de départ pour invalidité n'est pas modifié, contrairement à la réforme de 2010. L'accès à la retraite progressive est également favorisé. Par ailleurs, le compte

de prévention de la pénibilité (C2P) est dorénavant mobilisable pour financer un congé de reconversion professionnelle vers un métier moins pénible. La réforme prévoit en outre la création d'un fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle doté par la branche AT-MP de 200 millions d'euros par an sur cinq ans, et destiné à « participer au financement par les employeurs d'actions de sensibilisation, de prévention, de formation, de reconversion et de prévention de la désinsertion professionnelle à destination des salariés particulièrement exposés aux facteurs de risques dits "ergonomiques" », exclus en 2017 du C2P (manutentions manuelles de charges, postures pénibles et vibrations mécaniques).

49. Sur une échelle de 1 à 5, l'indice est au moins égal à 4.

50. Moyenne annuelle pendant la période 2013-2019.

51. Elle articulait la dynamique de postes à pourvoir à horizon dix ans par métier et la présence de problèmes spécifiques de pénibilité, avec l'objectif d'identifier les marges de manœuvre susceptibles d'augmenter le taux d'emploi de seniors. Voir Estrade M.-A. (2007), « *Entre demande de travail et problèmes de santé. Une cartographie par métier de l'emploi des seniors en France* », *La Note de veille*, n° 41, Centre d'analyse stratégique, janvier.

52. Flamand J. (2020), « *Les professions des salariés au voisinage du Smic à l'épreuve de la crise sanitaire* », *Point de vue*, France Stratégie, décembre. La Dares et Pôle Emploi travaillent actuellement à un indicateur d'attractivité salariale, complémentaire des six principaux facteurs explicatifs des tensions.

53. Prouet E. et Rousselon J. (2018), *Les seniors, l'emploi et la retraite*, rapport, France Stratégie, octobre.

54. Les professionnels confrontés à des problèmes de santé qui n'auraient pas la durée de cotisation requise lorsqu'ils atteignent l'âge légal de départ peuvent sous certaines conditions percevoir une retraite à taux plein dès 62 ans. Voir Laffon P. et Le Bayon D. (2022), *Les départs en retraite au titre de l'inaptitude*, Rapport 2022-041R, Inspection générale des affaires sociales (Igas), octobre.

55. Fonctionnaires pour lesquels les départs sont possibles avant 60 ans, comme les policiers, les militaires, les douaniers, les aides-soignants ou les ouvriers du traitement des déchets.

56. On observe un déplacement du pic de départ pour raison de santé de 59 ans à 59-60 ans entre 2004-2011 et 2012-2019.

57. Voir Caroli E., Pollak C. et Roger M. (2022), « *The health-consumption effects of increasing retirement age late in the game* », Working Papers, Centre d'économie de la Sorbonne, n° 17 ; et Ben Halima M. A., Ciréaz C., Koubi M. et Skalli A. (2023), « *Âge légal de départ en retraite et absences maladies : quels effets du passage à 62 ans en 2010 ?* », *Connaissance de l'emploi*, CEET, n° 187, février.

CONCLUSION

Les fins de carrière sont le plus souvent analysées au prisme de l'âge et du sexe, mais assez peu sous l'angle de la catégorie socioprofessionnelle, et encore moins selon le métier. Si la retraite est le principal motif de fin de carrière à partir de 51 ans, certains seniors quittent leur poste prématurément – avant la liquidation de leur pension – suite à des problèmes de santé ou à la perte d'un emploi par exemple. Dans le contexte actuel d'une réforme des retraites, le diagnostic que nous livrons ici donne à voir la diversité des parcours de fins d'emploi des seniors selon le métier exercé.

Chaque année, environ 30 % des seniors en emploi qui partent en fin de carrière ne liquident pas leurs droits à retraite tout de suite. Ce taux de sorties précoces varie de manière importante d'un métier à l'autre. De manière générale, il est plus élevé chez les employés et les ouvriers que chez les cadres ou les indépendants. Si la qualification n'apparaît pas comme un marqueur évident des sorties pour chômage et pour inactivité, les départs pour maladie ou invalidité sont en revanche plus courants chez les ouvriers de la manutention et de l'industrie (maintenance, bois, métallurgie, bâtiment) et chez les employés de services aux particuliers (aides à domicile, employés de maison), à la collectivité (agents d'entretien) et de l'hôtellerie-restauration. En ce sens, l'analyse souligne les effets différenciés d'un recul du passage à la retraite sur ces seniors les moins qualifiés, en particulier lorsque les employeurs rencontrent des difficultés à recruter dans ces métiers. Tout en pointant l'amélioration de la sinistralité dans certains secteurs d'activité sur la dernière décennie, un rapport récent de la Cour des comptes met en évidence une augmentation des accidents du travail et des maladies professionnelles dans les activités du soin aux personnes et du nettoyage⁵⁸. Il invite de ce fait à cibler les actions de prévention sur ces filières, en insistant sur la nécessaire prise en compte à la fois de l'âge et de la catégorie socioprofessionnelle des travailleurs concernés, mais aussi de la taille de l'entreprise dans laquelle ils exercent leur métier.

Cet examen par métier nécessite d'être enrichi afin de mieux distinguer les ressorts qui conduisent une partie des seniors à basculer dans cette zone grise qui précède la retraite. De ce point de vue, une analyse des trajectoires individuelles permettrait de mieux comprendre la part respective des conditions de vie, des conditions de travail et des modes de gestion de la main-d'œuvre au sein des entreprises dans ces sorties précoces de l'emploi.

Mots clés : fin de carrière, seniors, emploi, métier, retraite

58. Cour des comptes (2022), *Les politiques publiques de prévention en santé au travail dans les entreprises*, rapport, décembre.



Directeur de la publication : Gilles de Margerie, commissaire général ;
directeur de la rédaction : Cédric Audenis, commissaire général adjoint ;
secrétariat de rédaction : Olivier de Broca, Éléonore Hermand ;
dépôt légal : avril 2023 - N° ISSN 2556-6059 ;

contact presse : Matthias Le Fur,
directeur du service Édition-Communication-Événements,
01 42 75 61 37, matthias.lefur@strategie.gouv.fr

RETROUVEZ LES DERNIÈRES ACTUALITÉS DE FRANCE STRATÉGIE SUR :



Institution autonome placée auprès de la Première ministre, France Stratégie contribue à l'action publique par ses analyses et ses propositions. Elle anime le débat public et éclaire les choix collectifs sur les enjeux sociaux, économiques et environnementaux. Elle produit également des évaluations de politiques publiques à la demande du gouvernement. Les résultats de ses travaux s'adressent aux pouvoirs publics, à la société civile et aux citoyens.