



HAL
open science

Maintien des séniors dans l'emploi en Europe. Quel bilan face au défi posé par le recul de l'âge de la retraite ?

Gilles Le Garrec, Vincent Touzé

► To cite this version:

Gilles Le Garrec, Vincent Touzé. Maintien des séniors dans l'emploi en Europe. Quel bilan face au défi posé par le recul de l'âge de la retraite ?. Revue de l'OFCE, 2024, 184, pp.1-46. hal-04594571

HAL Id: hal-04594571

<https://sciencespo.hal.science/hal-04594571>

Submitted on 30 May 2024

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

MAINTIEN DES SENIORS DANS L'EMPLOI EN EUROPE

QUEL BILAN FACE AU DÉFI POSÉ PAR LE RECUL DE L'ÂGE DE LA RETRAITE ?

Gilles Le Garrec et Vincent Touzé

OFCE, Sciences Po

Cet article dresse un bilan de la capacité que les principaux pays européens ont eue à faire face au vieillissement accéléré de leur population active depuis 2008. L'analyse se concentre précisément sur dix pays : l'Allemagne, l'Autriche, la Belgique, le Danemark, l'Espagne, la Finlande, la France, l'Italie, les Pays-Bas et la Suède. Les réformes des systèmes de retraite depuis les années 1990 ont entraîné un recul progressif de l'âge moyen de la retraite, ce qui a augmenté le taux d'activité des seniors. S'est alors posée la question de leur maintien dans l'emploi, en considérant les spécificités liées à leur âge, telles que l'expérience acquise, l'obsolescence du capital humain ou encore un état de santé potentiellement dégradé et comment elles peuvent influencer leur intégration professionnelle (productivité, salaire et contrat de travail). Les stratégies européennes et nationales ont visé à adapter les marchés du travail afin de répondre aux caractéristiques des seniors. Elles se sont notamment appuyées sur les axes suivants : formation professionnelle tout au long de la vie, lutte contre la discrimination basée sur l'âge, adaptation des postes, management des âges, flexibilité du temps de travail. Malgré des performances différenciées, une convergence des taux d'emploi des seniors s'est observée, les pays ayant eu un retard important en 2008 connaissant les plus fortes hausses par la suite. Deux groupes se distinguent néanmoins : ceux historiquement en avance et qui ont maintenu une certaine dynamique (Allemagne, Pays-Bas, Suède, Danemark et Finlande) et ceux en retard qui s'inscrivent aussi dans un schéma de convergence mais qui sont à la traîne sur l'emploi des 60-64 ans (France, Espagne, Italie, Belgique et Autriche).

Mots clés : Europe, marché du travail, vieillissement, senior, taux d'emploi.

* Cet article est une version augmentée et actualisée de notre chapitre « L'emploi des seniors en Europe » publié en septembre 2023 dans l'ouvrage coordonné par l'OFCE, *L'économie européenne 2023-2024*, (coll. « Repères », La Découverte, chap. VII, pp. 84-95). Nous remercions les deux relecteurs de la Revue pour leurs commentaires, corrections et suggestions.

Le vieillissement de la population a mis sous pression les systèmes de retraite en Europe (Gannon, Le Garrec et Touzé, 2022). Outre des mesures visant à réduire le degré de générosité des pensions ou à augmenter les taux de cotisation, de nombreuses réformes ont cherché à retarder l'âge de la retraite en s'appuyant sur différents dispositifs, qu'ils relèvent de l'incitation (majoration/minoration en fonction de la durée, par exemple) ou de l'obligation (hausse de l'âge minimal d'ouverture des droits). Ce recul de l'âge de la retraite pose un défi majeur de maintien dans l'emploi des seniors.

L'emploi des seniors en Europe est un sujet ancien qui a fait l'objet de nombreuses études dans les années 2000 (Walker et Taylor, 1999 ; Cahuc, 2005 ; Cooke, 2006 ; Tikkanen, 2006 ; Jolivet, 2007 ; Carmel, Hamblin et Papadopoulos, 2007 ; Cornilleau *et al.*, 2008 ; Guillou et Levasseur, 2008 ; Barangé, 2009 ; Wahrendorf, Dragano et Siegrist, 2013). Ces dernières ont fait suite aux réformes des retraites amorcées dans les années 1990 favorisant des premiers reculs de l'âge de la retraite ainsi qu'au Conseil européen de 2001 qui s'était fixé un objectif de taux d'emploi des 55-64 ans de 50 % à l'horizon 2010 alors que la moyenne européenne avoisinait seulement les 37 %. Parmi ces études, celle de Cornilleau *et al.* (2008) a étudié la situation et les politiques conduites dans cinq pays européens identifiés comme les pays de la « réussite » en termes de taux d'emploi des seniors : deux pays pour lesquels ce taux a particulièrement augmenté entre 1996 et 2006 (Finlande et Pays-Bas) et trois pays, déjà très en avance en 1996, qui ont réussi à maintenir ce taux à un niveau élevé (Danemark, Suède et Royaume-Uni). Dans cette étude, si les auteurs soulignent l'importance des performances globales du marché du travail comme facteur premier d'explication, deux stratégies sont identifiées : l'une d'inspiration libérale basée sur la flexibilité du marché du travail, l'autre plutôt social-démocrate associée à un concept de vieillissement actif mettant en avant l'importance de la formation, des incitations fiscales, de l'amélioration des conditions de travail, une meilleure gestion des carrières et la lutte contre les discriminations.

Dans la continuité des travaux sur ce sujet¹, cet article a pour objet de dresser un bilan de la capacité que les principaux pays européens

1. Pour des contributions récentes sur ce sujet, voir Prouet et Rousselon (2018), Henseke (2018), OCDE (2019) et d'Albis (2022).

ont eue à faire face à ce vieillissement accéléré de leur population active depuis 2008. L'année 2008 est prise ici comme point de référence temporelle dans la mesure où elle précède la crise financière et qu'elle devient *de facto* l'année de référence après le Conseil européen de décembre 2007 qui pose une stratégie commune de « flexisécurité » visant à combiner « la souplesse et la sécurisation des dispositions contractuelles », des « stratégies globales d'apprentissage tout au long de la vie », « des politiques actives du marché du travail efficaces » et des « systèmes de sécurité sociale modernes, adaptés et durables ».

Notre analyse se concentre précisément sur dix pays : l'Allemagne, l'Autriche, la Belgique, le Danemark, l'Espagne, la Finlande, la France, l'Italie, les Pays-Bas et la Suède. L'analyse repose sur une approche descriptive et comparative à la fois qualitative, en identifiant des éléments institutionnels pertinents, et quantitative, en utilisant principalement des données agrégées issues des grandes enquêtes européennes sur la population active.

Dans un premier temps, nous rappelons que tous ces pays européens ont conduit des réformes de leur système de retraite à partir des années 1990, ce qui a contraint les travailleurs à repousser progressivement leur âge de la retraite. Il en a découlé une élévation régulière du taux d'activité des seniors. Se pose alors la question de leur maintien dans l'emploi. Dans un second temps, notre analyse conduit donc à s'interroger sur les spécificités liées à l'âge des travailleurs seniors qui pourraient les rendre moins « employables ». Si l'expérience acquise au cours des années favorise l'employabilité, une obsolescence du capital humain conjuguée à une dégradation de l'état de santé peut être préjudiciable au maintien ou au retour dans l'emploi, pour des questions d'aptitude au poste ou de pénibilité accrue. Dans une troisième étape, nous regardons comment ces différentes dimensions ont pu être prises en compte, dans le cadre de stratégies européennes et nationales, pour adapter les marchés du travail à partir de 2008. Enfin, nous dressons un bilan des performances des marchés européens du travail en termes de taux d'emploi des seniors puis de taux de chômage. Bien que ces performances soient différenciées, s'observe sur longue période un processus de convergence des taux d'emploi des seniors : les pays qui affichaient un important retard en 2008 sont aussi ceux qui ont connu les plus fortes hausses par la suite.

1. Le durcissement généralisé des conditions de départ à la retraite a mécaniquement provoqué une hausse du taux d'activité des seniors

Pour maintenir la solvabilité de leurs régimes de retraite par répartition (Gannon, Le Garrec et Touzé, 2022), tous les pays européens ont durci progressivement les conditions de liquidation dès les années 1990, ce qui a conduit à un recul généralisé de l'âge de départ à la retraite. Ce durcissement passe en général par trois types de mesure :

1) L'augmentation de l'âge minimal ou de l'âge de référence : par exemple, en Italie, la réforme Monti-Fornero de 2011 (Fornero, 2020 ; Brugiavini, Pasini et Weber, 2019) a accéléré le rythme de recul de l'âge de départ à la retraite. En 2010, en France, la réforme Woerth a décalé l'âge d'ouverture des droits de 60 à 62 ans, que la réforme Borne de 2023 a ensuite porté à 64 ans en 2030. La Suède avait réussi sa réforme des retraites en 1999 tout en maintenant son âge minimal à 61 ans. Cet âge a été porté à 62 ans à partir du 1^{er} janvier 2020 et il atteindra progressivement 64 ans en 2026. L'Allemagne n'est pas en reste en augmentant l'âge normal sans décote de 60 à 65 ans à la suite de la réforme de 1992 (Berkel et Börsch-Supan, 2004), puis, après la réforme de 2007 (Börsch-Supan, 2017), de 65 à 67 ans.

2) Un mode de calcul des pensions qui récompense financièrement le recul volontaire de l'âge de la retraite : par exemple, la Suède a mis en place progressivement à partir de 1999 un système de compte notionnel qui conduit à verser des pensions actuariellement neutres, signifiant que leur montant dépend de l'espérance de vie à la retraite. La France a augmenté la durée de cotisation requise dès 1993 – progressivement de 37,5 à 43 années – puis introduit une surcote de 1,25 % par trimestre supplémentaire en 2003 dès lors que la durée de cotisation allait au-delà de la durée requise. En Italie, la réforme Dini de 1995 a conduit à adopter un ambitieux compte notionnel avec une mise en place très lente, puis une accélération avec la loi Fornero de 2011. Quant à l'Espagne, elle a introduit une surcote de 1 % par trimestre supplémentaire en 2021.

3) La suppression ou la limitation des conditions d'accès à certains dispositifs dérogatoires de retrait précoce du marché du travail (retraite anticipée, invalidité, chômage indemnisé jusqu'à la retraite, etc.) : c'est notamment le cas en France (2005 : fin des préretraites progressives et 2011 : fin des préretraites-licenciements), en Finlande (durcissement des conditions d'accès dans les années 1990) et en Suède (suppression

d'un dispositif implicite de préretraite via la pension invalidité en 1991 et d'un généreux dispositif de retraite à temps partiel en 1995 ; voir Touzé, 2008).

Un quatrième type de mesure peut également jouer : c'est la facilitation des cumuls emploi/retraite ou de retraite progressive. D'une certaine façon, ce type de dispositif peut s'assimiler à une politique active de l'emploi puisque la finalité est bien de soutenir le maintien dans l'emploi. La plupart des pays européens ont des dispositifs de ce type. Dans cet article, nous ne traiterons pas en détail ce point à défaut de données récentes².

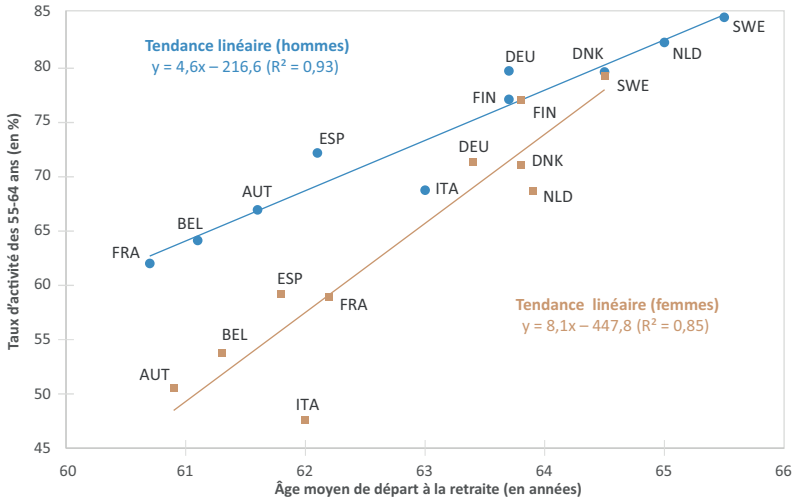
S'il n'y a pas d'âge officiel pour être senior, les résultats d'enquêtes statistiques adoptent souvent une distinction entre les moins de 50 ans et les plus de 50 ans, et parmi ces derniers, l'intérêt porte généralement sur la tranche des 55-64 ans.

Le graphique 1a met en relation, pour l'année 2022, les taux d'activité des 55-64 ans en Europe aux âges effectifs moyens de départ à la retraite. Tant pour les hommes que pour les femmes, il ressort une forte corrélation positive : les pays qui ont un âge moyen de départ à la retraite plus élevé ont, en moyenne, un taux d'activité des seniors plus élevé. Par exemple, les âges moyens de départ à la retraite des hommes en Suède et en France sont, respectivement, égaux en 2022 à 65,5 et 60,7 ans, et leurs taux d'activité des 55-64 ans s'élèvent à 84,4 % et 61,9 %. Apportant une information complémentaire, le graphique 1b compare les mêmes variables mais en prenant leur variation entre 2008 et 2022. La covariation indique clairement que les pays qui ont vu leur âge moyen de départ à la retraite augmenter plus fortement sur la période étudiée ont vu également leur taux d'activité des 55-64 ans augmenter en général plus fortement. Ainsi, en Italie, l'âge moyen de départ à la retraite des femmes a augmenté de plus de 4 ans sur la période, se traduisant par une augmentation du taux d'activité des 55-64 ans de 23 points de pourcentage. Sur la même période, l'âge moyen de départ à la retraite des Suédoises n'ayant augmenté que d'environ 2 ans, le taux d'activité des 55-64 ans n'a augmenté que de 10 points de pourcentage. On notera que l'Espagne n'est pas représentée sur ce dernier graphique. La relation statistique estimée chez les femmes l'est donc hors Espagne. Ce pays apparaît en effet comme un

2. Jusqu'à présent, les données disponibles d'Eurostat sur les travailleurs combinant travail et retraite étaient celles du module « *transition from work to retirement* » pour l'année 2012 (voir par exemple, OCDE, 2017). Un nouveau module « *pensions and labour market participation* » pour l'année 2023 devrait être disponible prochainement.

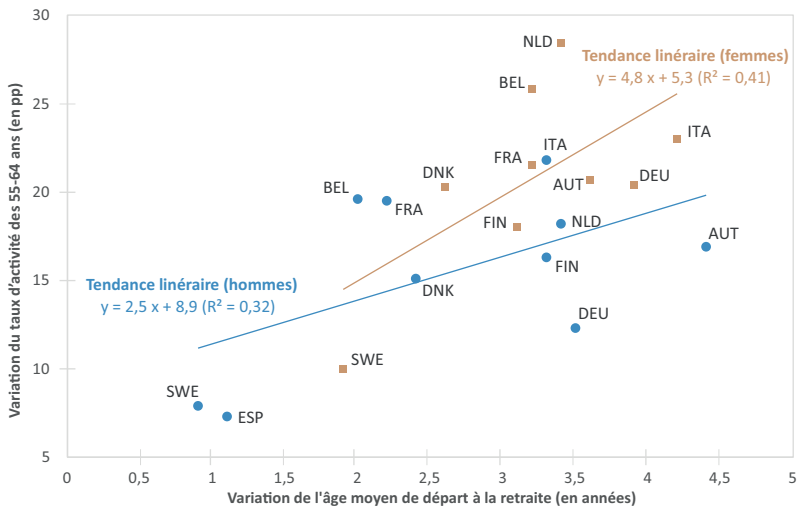
point aberrant : l'âge moyen de départ à la retraite référencé pour les femmes est en baisse de près d'un an alors que le taux d'activité augmente de 25 points de pourcentage sur la même période.

Graphique 1a. Taux d'activité des 55-64 ans en fonction de l'âge effectif moyen de départ à la retraite en 2022



OCDE.

Graphique 1b. Covariation du taux d'activité des 55-64 ans et de l'âge moyen de départ à la retraite entre 2008 et 2022



Calculs des auteurs d'après données de l'OCDE.

Si le lien entre âge de départ à la retraite et taux d'activité des seniors est mécanique, il n'est pas automatique en ce qui concerne l'emploi. Différentes études (voir Staubli et Zweimüller, 2013 ; Rabaté et Rochut, 2020) montrent ainsi qu'une proportion non négligeable des seniors qui sont affectés par un recul de l'âge de la retraite ne sont pas pour autant en emploi. Augmenter la durée d'activité des travailleurs pose un défi qui est celui de les maintenir dans l'emploi lorsqu'ils vieillissent.

2. Transformer l'activité des seniors en emploi : y a-t-il une problématique spécifique liée à l'âge ?

Maintenir plus longtemps dans l'emploi les seniors soulève une problématique particulière liée à l'âge (Levasseur, 2015). Cette problématique est multidimensionnelle tout en sachant qu'il y a des effets contradictoires. Il est important de distinguer les éléments qui peuvent rendre la « tâche » plus difficile pour les seniors ou les encourager à sortir précocement du marché du travail, d'une part, de ceux qui les protègent pour se maintenir dans l'emploi ou renforcent leur capacité productive, d'autre part. De plus, l'employabilité du travailleur senior peut devenir plus difficile dès lors qu'est observée une trop grande déconnexion entre salaire et productivité, que cette productivité soit objectivement mesurée ou perçue de façon purement subjective.

Dans cette section, nous traitons cette question de la spécificité potentielle liée à l'âge en trois niveaux d'analyse : 1) l'évolution de la productivité avec l'âge, 2) la protection des travailleurs et l'évolution des salaires et 3) l'âgisme qui exprime une association entre avancée dans l'âge et baisse de la productivité.

2.1. Productivité

La capacité productive d'un travailleur va dépendre à un moment donné de l'ensemble de ses connaissances (générales ou spécifiques), que Becker (1962) nomme le capital humain. Comme tout capital, ce dernier va évoluer au cours du temps, augmentant au fur et à mesure que le travailleur gagne en expérience, qu'il bénéficie de formations professionnelles, mais diminuant à mesure que les connaissances, notamment celles liées à la formation initiale, se déprécient ou deviennent obsolètes en raison de l'apparition de nouvelles techniques qui nécessitent des compétences nouvelles.

À cet égard, la spécificité de la productivité du travailleur senior va être de trois ordres. D'abord, à mesure que ce dernier se rapproche de sa fin d'activité, l'investissement en capital humain devient de moins en moins rentable car son horizon d'amortissement se réduit (Ben-Porath, 1967 ; Langot, 2024). Ensuite, la productivité du travailleur senior va dépendre de l'évolution de son état de santé et, également, de son niveau de motivation.

L'état de santé physique et cognitif peut se dégrader « naturellement » avec l'âge, ce qui favoriserait une fréquence plus élevée des arrêts maladie (OCDE, 2023) et un risque plus fort d'accidents mortels au travail (Ina, 2022). Sur les performances physiques, Hall *et al.* (2016) trouvent sur trois indicateurs de marche (vitesse, rapidité, endurance) qu'une différence statistiquement significative (moyenne hommes et femmes) n'apparaît qu'après 70 ans. En revanche, sur deux autres critères (aptitude à alterner les positions assis/debout en 30 secondes ou à rester debout sur une seule jambe), ils trouvent une première réduction des performances à partir de 50 ans puis une seconde à partir de 70 ans. Quant aux capacités cognitives, Murman (2015) observe dans une étude que la « vitesse de réflexion » tendrait à décroître avec l'âge alors que ce serait l'inverse dans la maîtrise du vocabulaire.

L'état de santé du travailleur senior, et donc sa productivité, est aussi dépendant de son environnement professionnel, faisant apparaître la notion de pénibilité du travail. Murtin *et al.* (2022) montrent ainsi que la motivation au travail et la santé tant mentale que physique étaient très significativement influencées par la qualité des emplois. Sans surprise, santé physique et motivation sont négativement affectées par des environnements physiques exigeants (exposition à des vibrations, au bruit, à des substances chimiques, devoir porter des charges lourdes, travailler la nuit...). Cette étude souligne également l'importance de l'environnement social. L'indice caractérisant le degré de harcèlement et des discriminations est le premier facteur expliquant la dégradation de la santé et de la motivation. À l'inverse, le soutien obtenu soit de ses collègues soit du manager permettrait de maintenir santé et motivation. La nature « pénible » du travail, qu'elle soit physique ou psychologique, concerne tous les âges de la vie. Mais, comme phénomène cumulatif (Defebvre, 2018), elle va se traduire par une dégradation permanente et précoce de la santé du travailleur senior. Il est aussi utile de noter que l'évolution de santé avec l'âge peut être reliée au niveau de qualification. À partir de données allemandes,

Hammermann (2013) observe que les différences d'état de santé entre qualifiés et non-qualifiés s'accroissent avec l'âge au détriment des moins qualifiés, ce qui peut aussi révéler de moins bonnes conditions de travail, ou de vie.

Dans la même optique, l'étude de Börsch-Supan, Hunklera et Weiss (2021) montre que la nature du travail aurait tendance à influencer sur l'évolution de la productivité pendant la vie professionnelle. Dans les tâches aux contenus intellectuellement exigeants, l'effet « expérience » semble l'emporter sur l'effet usure du travailleur. Dans ce cas, la productivité apparaît croissante avec l'âge. À l'inverse, dans le cas des tâches routinières et répétitives, c'est l'effet inverse qui l'emporterait, caractérisant une productivité décroissante avec l'âge.

Enfin, une étude comparative internationale de l'OCDE (2020) montre qu'une plus grande inclusion des travailleurs âgés pourrait avoir des effets bénéfiques sur la productivité des entreprises. Une main-d'œuvre multigénérationnelle permettrait des synergies efficaces, assimilables à une externalité positive, entre travailleurs expérimentés et moins expérimentés. Vue sous cet angle, la question de la productivité du travail senior ne doit plus s'appréhender à un niveau individuel mais dans un cadre global. Un management adapté³ des âges favoriserait cette collaboration entre générations et permettrait de retirer un bénéfice collectif de cette externalité. L'étude de Backes-Gellner et Veen (2012) précise alors que cette externalité positive serait d'autant plus forte que l'activité productive de l'entreprise reposerait sur l'exécution de tâches créatives plutôt que routinières.

2.2. Salaire et protection du travailleur

La nature du contrat de travail peut être plus ou moins protectrice. En général, les seniors peuvent acquérir une protection accrue liée à leur ancienneté. Notamment, cette dernière peut rendre plus coûteuse les licenciements. Vu sous cet angle, les travailleurs seniors peuvent être considérés comme des « insiders » par rapport aux travailleurs plus jeunes considérés alors comme des « outsiders ». Sur ce sujet, Lindbeck et Snower (2001) insistent sur l'importance des règles de séniorité (convention interne aux entreprises ou droit du travail) en cas de licenciement (à savoir quels sont les travailleurs licenciés en premier) qui peuvent conduire au fait que les derniers embauchés peuvent être les

3. Le management des âges fait l'objet d'une littérature abondante (Ng et Feldman, 2008 ; Riach, 2009 ; North, 2019 ; Kollmann *et al.*, 2020).

premiers licenciés⁴. Ces mêmes auteurs expliquent que les seniors-insiders peuvent avoir intérêt à limiter la concurrence interne et utiliser leur pouvoir interne pour limiter le recrutement de juniors qui accéderont au statut d'insiders, ce qui mettrait une pression à la baisse sur le salaire. C'est pourquoi, pour éviter une trop forte concurrence interne, ils ont intérêt à limiter le nombre d'embauches et donc à défendre des salaires élevés pour les juniors. Dans ce cas, le marché du travail est « imparfait » et la distorsion induite bénéficie aux seniors qui préservent leur emploi tout en étant mieux payés avec un emploi préservé et au détriment des plus jeunes qui, certes, peuvent envisager une perspective de bon salaire mais au prix d'un chômage élevé. Par extension, si le marché du travail dysfonctionne, quel qu'en soit la raison, tel que l'emploi des seniors (« insiders ») est en concurrence avec celui des jeunes (« outsiders »), une régulation par une politique passive de l'emploi pourrait chercher à réduire le chômage des jeunes en encourageant des départs précoces à la retraite. À l'inverse, une recommandation de réforme structurelle pourrait être de rendre plus flexible le marché du travail, afin de restaurer une concurrence juste entre tous les travailleurs et une meilleure adéquation entre l'offre et la demande de travail.

L'implication d'un travailleur est aussi très dépendante du schéma d'incitation à rester efficace tout au long de sa vie professionnelle. Selon la théorie économique néoclassique, le salarié est supposé être rémunéré à sa productivité marginale. Si le salarié âgé est mieux rémunéré, c'est donc qu'il est plus productif, et donc que l'effet positif de l'expérience l'emporte sur l'effet d'usure lié à l'âge. Néanmoins, pour Lazear (1979), un profil de salaire croissant est compatible avec une productivité non croissante avec l'âge. Cette approche s'appuie sur une stratégie contractuelle efficiente à long terme qui implique de payer les jeunes travailleurs moins que leur productivité réelle, afin de réserver des ressources pour offrir des incitations financières plus importantes plus tard dans leur carrière. L'objectif est de maintenir leur engagement et leur loyauté envers l'entreprise sur le long terme.

4. Par exemple, en Suède, depuis 1982, s'applique un principe de « dernier entré, premier sorti » en cas de plan de licenciement, conduisant de facto à une protection juridique des travailleurs seniors (OCDE, 2018). Böckerman, Skedinger et Uusitalo (2018), dans leur comparaison entre la Suède et la Finlande qui appliquent des règles différentes de séniorité, observent que les départs (involontaires ou volontaires) des travailleurs seniors sont plus faibles en Suède dans les entreprises en déclin et pour les travailleurs à bas salaire.

Les graphiques 2a et 2b retracent l'évolution des salaires entre les différentes cohortes d'âge en Europe selon qu'il s'agisse de travailleurs manuels ou non manuels. Ces graphiques sont réalisés à partir de l'enquête sur la structure des salaires (ESS) 2014⁵.

Cette représentation permet de distinguer deux groupes de pays avec des caractéristiques par âge nettement plus marquées pour les travailleurs « non manuels » : les pays pour lesquels s'observe un profil croissant avec l'âge relativement constant (Belgique, France, Espagne, Autriche et Italie) ; ceux pour lesquels un aplatissement, voire une légère baisse, du salaire s'observe à partir de la tranche 40-49 ans après une pente salariale ascendante.

Si l'on observe, dans tous les pays, un profil par âge croissant pour des travailleurs « manuels » en tout début de carrière, trois groupes méritent d'être distingués : ceux pour lesquels il existe une relation croissante du salaire horaire sur l'ensemble des groupes d'âge (France, Espagne) ; ceux pour lesquels un aplatissement, voire une légère baisse, s'observe à partir de 40-49 ans (Belgique, Pays-Bas), voire plus tôt, à partir de 30-39 ans (Danemark, Finlande, Suède) ; ceux dans lesquels le salaire horaire serait plus faible pour les plus de 60 ans (Allemagne, Italie, Autriche).

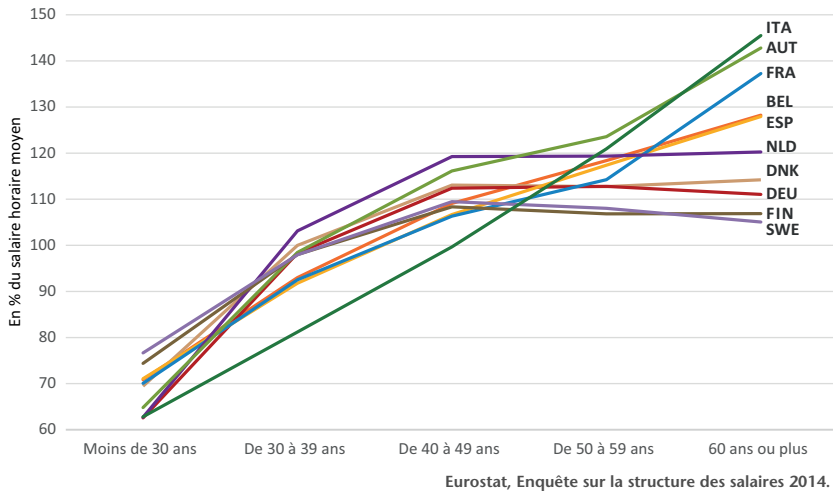
La comparaison sur données en coupe par âge présente une limite importante car les différences de salaires observées mélangent à la fois les effets âge et génération. Par exemple, d'un point de vue générationnel, il peut y avoir une hausse régulière du salaire pendant l'activité du simple fait que le progrès technique améliore globalement la productivité du travail (Flamand, Gilles et Trannoy, 2018 ; Lagakos *et al.*, 2018).

Néanmoins, si la stagnation, voire la baisse, constatée des salaires à partir d'un certain âge dans certains des pays de l'étude retrace la véritable évolution de la productivité des travailleurs, alors les autres pays qui ne suivent pas ce profil se caractérisent, d'une certaine façon, par un effet Lazear de prime à l'ancienneté par rapport à la productivité. C'est le cas pour la France et l'Espagne pour les travailleurs « manuels » et « non manuels », la Belgique, l'Autriche et l'Italie pour les travailleurs

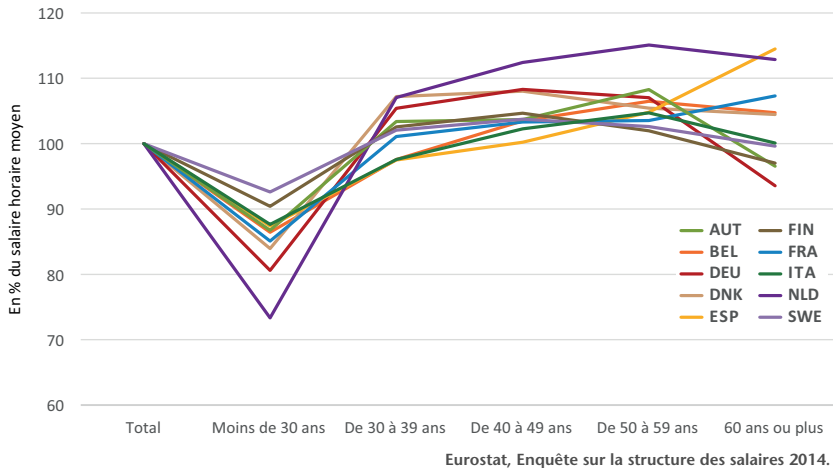
5. Nous privilégions l'enquête 2014 pour deux raisons : l'enquête 2022 n'est pas encore disponible ; l'exploitation agrégée de l'enquête 2018 ne permet pas d'avoir des informations par groupe d'âge aussi précises. Concernant l'enquête 2014, des distinctions hommes/femmes et/ou cadres dirigeants/professions intermédiaires/employés de bureau sont possibles. Au regard des données, les effets de composition sont relativement marginaux et les tendances globales observées par âge se retrouvent à peu près dans tous les cas.

non manuels. Dans ces pays, la déconnexion entre productivité et rémunération pourrait constituer un frein à l'embauche de salariés seniors. Ces cinq pays sont aussi ceux où l'on observe les taux d'emploi des seniors les plus faibles dans notre étude (voir *infra*).

Graphique 2a. Salaire horaire par groupe d'âge en 2014 des travailleurs non « manuels »



Graphique 2b. Salaire horaire par groupe d'âge en 2014 des travailleurs « manuels »



La protection du travailleur repose aussi sur des aspects non contractuels liés au régime d'indemnisation du chômage en cas de licenciement. Ce salaire de réserve joue un rôle important dans le pouvoir de négociation des travailleurs et dans le schéma incitatif à fournir un effort productif. Par ailleurs, un régime d'assurance chômage généreux pour les travailleurs seniors peut aussi déculpabiliser les employeurs en cas de licenciement dès lors qu'ils ont aussi la garantie que leurs anciens travailleurs seront bien couverts, ce qui peut faciliter les négociations en cas de rupture du contrat de travail. Par exemple, Baguelin et Rémillon (2014) ont conduit une analyse sur données administratives françaises entre 2001 et 2005. L'objectif de leur étude est de voir comment l'assurance chômage peut influencer les employeurs qui souhaiteraient se séparer de salariés proche de l'âge de la retraite. Les auteurs partent du postulat que les employeurs peuvent être soucieux de savoir si la durée de prestation sera suffisamment longue pour offrir une couverture jusqu'à l'âge de la retraite. À partir du 1^{er} janvier 2003, la durée maximale d'indemnisation du chômage ayant été fortement réduite, il est possible de voir comment cette réforme a pu modifier les comportements. Leurs résultats économétriques montrent que : « les incitations liées à l'âge fournies par les règles de l'assurance chômage influencent considérablement les comportements sur le marché du travail » (*ibid.*, p. 245) ; « les licenciements d'insiders proches de la retraite sont souvent programmés de manière à ce qu'ils puissent percevoir des prestations jusqu'à leur retraite » (p. 245). Ils estiment que la réduction de la durée d'indemnisation du chômage aurait eu pour conséquence « d'augmenter de 4 mois l'âge moyen de cessation d'emploi des travailleurs licenciés à l'approche de la retraite » (p. 245). Les auteurs en tirent une conclusion importante : « Nos résultats confirment que les règles de l'assurance chômage ont un impact sur les entrées au chômage et que l'assurance chômage est considérée par certains employeurs et/ou certains travailleurs comme un régime de retraite anticipée plutôt que comme une assurance contre le risque de perte d'emploi » (p. 245). Dans une étude similaire en Finlande, Kyyrä et Pesola (2020) étudient l'impact de la réforme de 2005 qui a fait passer le seuil d'âge de 55 à 57 ans d'un régime de prestations chômage pour travailleurs âgés. Leurs estimations économétriques montrent que la réforme aurait augmenté de sept mois la durée d'emploi au cours de la carrière restante. D'un point de vue statistique, cet allongement de la durée d'emploi n'aurait pas eu d'effets accrus en termes de mortalité, de perception de prestations d'invalidité et de maladie, ainsi que d'offre de travail des conjoints.

Dans la même veine, Winter-Ebmer (2003) revient sur une hausse de la durée des prestations chômage en Autriche en 1998. Son analyse tend à montrer que cette réforme aurait encouragé « les licenciements par des entreprises qui veulent se débarrasser de travailleurs âgés à forte ancienneté et coûteux » (p. 259).

En contrepartie, un travailleur senior qui perd son travail peut être confronté à une difficulté accrue de retrouver un emploi dans les mêmes conditions (nature du poste, protection contractuelle et montant du salaire), et donc d'accepter un emploi moins intéressant dès lors que l'assurance chômage lui offre une protection financière suffisante jusqu'à la retraite.

2.3. L'âgisme

Un lien négatif entre âge élevé et productivité, qu'il soit une réalité objective ou qu'il résulte d'une vision subjective (croyance), peut conduire les employeurs à adopter des attitudes « âgistes » (Stypińska et Nikander, 2018) et à discriminer en fonction de l'âge avec des conséquences multiples :

- être moins enclin à embaucher des travailleurs seniors qui seraient donc susceptibles d'être plus longtemps au chômage ;
- être moins enclin à investir dans le capital humain des travailleurs seniors, et ce d'autant plus que la pénibilité accrue du travail peut encourager ces derniers à faire valoir précocément leurs droits à la retraite ;
- considérer que tout ce qui relève d'un signe extérieur de vieillissement (cheveux blancs, calvitie, rides...) est aussi synonyme de moindre efficacité (compétence ou aptitude physique/intellectuelle dégradée).

L'âgisme exprime une aversion à la vieillesse. Cette dernière peut reposer sur une pure subjectivité (Becker, 1962) : par exemple, « Je n'embauche pas de travailleurs seniors car je pense qu'ils sont moins productifs ». La difficulté est alors de séparer dans une discrimination ce qui relève d'une pure subjectivité ou d'une réalité statistique. En effet, une volonté d'embauche différenciée pourrait exprimer une aversion à des risques objectifs statistiquement mesurables (Phelps, 1972) : forme de rationalité face à une incertitude objectivement plus grande sur certains profils de candidats. Par exemple, « Les statistiques montrent que les travailleurs âgés ont une santé plus fragile, ce qui les conduit à des absences plus longues, ce qui est coûteux pour

l'entreprise ». Toutefois, on peut s'interroger sur le caractère autoréalisateur de la subjectivité : discriminer les travailleurs sur une base subjective conduit *de facto* à une exclusion qui les rend « objectivement » moins productifs. Sur ce point, Guillemard (2007) rappelle que les normes institutionnelles basées souvent sur l'âge ont mécaniquement des effets sans que ces derniers soient totalement fondés.

Stypińska et Nikander (2018) notent qu'au niveau individuel, les effets pourraient s'observer sur les trajectoires professionnelles mais également dans la vie personnelle, sur le bien-être, sur la santé avec des niveaux élevés de stress, sur l'estime personnelle, etc. Au niveau des employeurs, les préjudices liés à une vision biaisée de l'âge peuvent se traduire par la perte de travailleurs expérimentés et par une moindre efficacité productive. Ces auteurs rappellent que le coût pour les entreprises peut se chiffrer en absentéisme en raison d'une démotivation des travailleurs seniors. Au niveau collectif, un désengagement des employeurs envers les seniors se traduit alors par une baisse du potentiel productif, ce qui affecte aussi les finances publiques, en raison d'une diminution des recettes fiscales, d'une part, et d'une dépense sociale accrue (santé et chômage), d'autre part. Walker (2002) considère que les politiques de recul de l'âge de la retraite risquent de conduire à une paupérisation des seniors, principalement du fait d'un chômage non indemnisé de longue durée accru, si une véritable lutte contre l'âgisme n'est pas engagée. La principale solution passerait par une législation antidiscrimination.

3. Quelles politiques publiques européennes ?

Dès lors qu'il existe des spécificités (objectives ou subjectives) liées à l'âge sur le marché du travail, il devient légitime de recourir à des politiques ciblées vers les employeurs ou les travailleurs selon qu'il s'agisse d'éviter les licenciements ou de faciliter l'embauche des chômeurs (Mandl *et al.*, 2018).

3.1. L'ambition européenne

Au niveau européen, la question du travail est un sujet de préoccupation de longue date même si, d'après Freyssinet (2004), le traité de Rome de 1956 a *de facto* exclu une politique commune de l'emploi⁶. En 1989, une directive européenne a introduit des mesures pour améliorer la sécurité et la santé des travailleurs et l'adoption par l'Union européenne d'une « Charte communautaire des droits sociaux

fondamentaux des travailleurs » a également permis de poser une base minimale pour un socle commun du droit du travail. Le contexte de chômage élevé des années 1980 a conduit à la rédaction du livre blanc sur la croissance, la compétitivité et l'emploi en 1993 afin d'établir une stratégie coordonnée dans ce domaine. En 1997, le traité d'Amsterdam a inclus un chapitre sur l'emploi, permettant d'élaborer « la stratégie européenne pour l'emploi » (Makay, 2023). Ce traité introduit aussi dans le droit européen la lutte contre toutes les discriminations, et notamment celle liée à l'âge, bien que celle-ci soit difficile à prouver formellement (Neumark, Burn et Button, 2017). Par la suite, l'agenda de Lisbonne de 2000 va fixer, à l'horizon de 2010, l'objectif d'« une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale ». Le Conseil européen, à Stockholm en 2001, fait émerger plus spécifiquement un consensus visant à atteindre en 2010 un taux d'emploi de 50 % pour les 55-64 ans (contre 36,90 % en 2000) pour tenir compte du vieillissement démographique et d'une croissance ralentie de la population active, et également de 60 % pour les femmes (contre 53,70 % en 2000). Ce même Conseil réuni à Barcelone en 2002 recommandera qu'il « faudrait chercher d'ici 2010 à augmenter progressivement d'environ cinq ans l'âge moyen effectif auquel cesse, dans l'Union européenne, l'activité professionnelle⁷ ». Ensuite, le Conseil européen en 2007 appuiera l'introduction d'une plus grande flexisécurité dans les marchés du travail (voir ci-dessous)⁸. Cet agenda s'est poursuivi avec la stratégie « Europe 2020 » à partir de 2011 qui fixe désormais à 75 % le taux global d'activité. À la suite de l'adoption du socle européen des droits sociaux de 2017, le « plan d'action 2021 » a introduit notamment deux objectifs, à atteindre d'ici à 2030, concernant le marché du travail : un taux d'emploi des 20-64 ans supérieur à 78 % et un taux de participation annuelle à des activités de formation supérieur à 60 %.

L'« Année européenne 2012 pour un vieillissement actif et une solidarité entre les générations » a eu pour objectif de sensibiliser les

6. « Le traité de Rome (1957), qui crée la Communauté économique européenne, repose sur un compromis central : les compétences communautaires sont limitées à la sphère dite économique (la création d'un marché unifié) tandis que la sphère dite sociale relève de la souveraineté des États membres. Or le domaine de l'emploi est situé à l'intersection des deux sphères : la dynamique économique détermine les niveaux et structures d'emploi tandis que les institutions du marché du travail et de la protection sociale commandent la nature de la relation d'emploi. Dans ces conditions, une politique communautaire de l'emploi est exclue » (Freyssinet, 2004, p. 113).

7. <https://www.consilium.europa.eu/media/20935/71026.pdf>

8. <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-15497-2007-INIT/fr/pdf>

européens sur plusieurs thématiques prioritaires sur le vieillissement qui sont l'emploi, la santé, la participation active à la vie de la société, l'autonomie et la solidarité entre les générations. L'objectif est de renforcer les réseaux unissant les différents acteurs, qu'ils soient publics ou privés (entreprises, associations, citoyens, etc.) intervenant sur ces sujets, de promouvoir des politiques et stratégies de long terme, et de favoriser l'émergence d'innovations sociales, organisationnelles et technologiques (Conseil de l'Union européenne, 2012 ; Commission européenne, 2014).

À l'issue de l'année 2012, le Conseil de l'Union européenne identifie une liste de principes pour chacune des thématiques prioritaires afin d'atteindre les cibles fixées pour ces dernières par la stratégie Europe 2020. Plus particulièrement pour l'emploi des seniors, les recommandations sont les suivantes :

- Formation professionnelle continue à tous les âges ;
- Des conditions de travail propices à un maintien en bonne santé et bien-être, susceptibles de garantir une plus longue employabilité des travailleurs. Pour Mandl *et al.* (2018), cela peut inclure des modalités plus faciles de travail flexible (temps partiel) ;
- Stratégies de management des âges : adapter les carrières et les conditions de travail à l'évolution des besoins des travailleurs à mesure qu'ils vieillissent, évitant ainsi une retraite anticipée ;
- Services d'emploi pour les travailleurs âgés : fournir des conseils, un placement et un soutien à la réintégration aux travailleurs âgés qui souhaitent rester sur le marché du travail ;
- Prévenir la discrimination fondée sur l'âge : garantir l'égalité des droits pour les travailleurs âgés sur le marché du travail, en évitant d'utiliser l'âge comme critère décisif pour évaluer si un travailleur est apte ou non à un certain emploi ; prévenir les stéréotypes négatifs liés à l'âge et les attitudes discriminatoires à l'égard des travailleurs âgés sur le lieu de travail ; souligner la contribution des travailleurs âgés ;
- Des systèmes d'impôts et de prestations favorables à l'emploi : revoir les systèmes d'impôts et de prestations pour garantir que le travail est rémunérateur pour les travailleurs âgés, tout en garantissant un niveau adéquat de prestations ;
- Transfert d'expérience : Capitaliser sur les connaissances et les compétences des travailleurs âgés grâce au mentorat et à des équipes de divers âges ;

- Conciliation du travail et des soins : adapter les conditions de travail et proposer des modalités de congé adaptées aux femmes et aux hommes, leur permettant, en tant qu'aidants informels, de conserver leur emploi ou de retourner sur le marché du travail.

Dans leur bilan sur les pratiques européennes, Mandl *et al.* (2018) reprennent pour l'essentiel cette liste et la complètent avec les deux points suivants :

- Une protection renforcée de l'emploi afin d'augmenter les coûts de licenciements et donc réduire la probabilité d'être licencié⁹ ;
- Subventionner le travail par une baisse des charges pour l'employeur pour réduire le coût du travail et/ou prime à l'activité pour encourager les chômeurs à accepter un emploi dont la rémunération pourrait être inférieure au salaire de réserve.

L'ambition d'un taux d'emploi élevé en Europe peut s'inscrire dans une logique de « flexisécurité ». Barangé (2009) rappelle que la flexisécurité repose sur trois éléments centraux :

- Le degré de souplesse et de sécurisation des contrats de travail : pour la Commission européenne, le contrat permanent doit être une référence et il faut être vigilant à la segmentation du marché du travail qui voit, d'un côté, des « outsiders » en précarité d'emploi avec des contrats ultra-flexibles faire face, de l'autre côté, à des « insiders » bénéficiant de contrats très sécurisés. L'égalité de traitement devrait être un principe à respecter ;
- L'apprentissage tout au long de la vie, et en particulier pour les seniors ;
- Un système de protection sociale protecteur et incitatif pour rester dans l'emploi.

3.2. Politiques de l'emploi en faveur des seniors : principales pratiques nationales

Le Danemark est considéré comme le pays pionnier de la flexisécurité puisqu'on attribue ce terme à Anders Rasmussen, Premier ministre dans les années 1990. L'agence pour l'emploi en a fait une sorte de devise pour vanter son modèle social : « Le modèle danois, connu sous le nom de "modèle de flexisécurité", combine une mobilité élevée

9. En revanche, si le travailleur « âgé » est mieux protégé, en cas de chômage, ce dernier peut aussi avoir moins de chance d'être embauché.

entre les emplois avec un filet de sécurité global pour les chômeurs et une politique active du marché du travail. » Tuchsirer (2007) explique que cette doctrine a été initiée en 1994 après une crise économique coûteuse en emploi. Le gouvernement social-démocrate s'était alors accordé avec les partenaires sociaux pour mettre en place une réforme qui s'appuyait sur plusieurs éléments : « une politique économique d'orientation keynésienne » (soutien de l'activité économique par impulsion budgétaire) ; « une nouvelle politique de l'emploi » (plus active avec « un service personnalisé aux demandeurs d'emploi », des « mesures d'insertion, souvent obligatoires, pour encourager leur réintégration professionnelle ») ; « une réforme du système d'assurance chômage » (introduction d'une conditionnalité réduisant la période d'indemnisation qui était jusqu'alors quasi illimitée) (Tuchsirer, 2007). La métaphore du « triangle d'or » est souvent employée par les responsables politiques pour expliquer cette réorientation : 1) « Un marché du travail fluide et peu réglementé » ; 2) « Un régime d'assurance chômage qui joue pleinement son rôle de revenu de remplacement » ; 3) « Les droits et les devoirs, nouveau principe fondateur du service public de l'emploi » (*ibid.*). Les Danois ont aussi financé des outils de diagnostic et de prévention pour les entreprises afin d'améliorer les conditions de santé et de sécurité des travailleurs seniors (Prouet et Rousselon, 2018).

Pour ce qui concerne spécifiquement les travailleurs seniors, la Finlande a été pionnière en mettant en place dès 1998 un plan national quinquennal pour l'emploi des plus de 45 ans avec pour leitmotiv *L'expérience est une richesse nationale*. Ce plan finlandais est devenu une référence en Europe pour l'accompagnement des travailleurs seniors (Prouet et Rousselon, 2018). Six objectifs spécifiques avaient été fixés : augmenter l'âge moyen de départ à la retraite, augmenter le taux d'emploi des seniors, allouer plus de ressources administratives au travail des seniors, augmenter le recours à la retraite partielle et/ou d'autres dispositifs de flexibilité du temps de travail, réduire les discriminations liées à l'âge et favoriser une attitude plus positive vis-à-vis du vieillissement, maintenir les compétences pour une employabilité tout au long de la vie. Précisément sur ce dernier point, Guillemard (2021) note que quatre leviers principaux ont été mobilisés :

- Accompagner les entreprises à anticiper et à adopter un meilleur management des âges ;
- Améliorer les conditions de travail, en particulier pour réduire la pénibilité ;

- Proposer une formation tout au long de la vie afin de réduire le « fossé générationnel » ;
- Proposer des outils de diagnostic et d'évaluation aux entreprises.

Aux Pays-Bas, une loi sur la flexibilité a permis aux employés d'adapter leurs conditions de travail (durée et organisation des horaires) avec une capacité limitée de l'employeur de s'y opposer (Prouet et Rousselon, 2018 ; Burri, 2018). Depuis 2015, l'État prend mieux en charge les coûts d'arrêts de maladie longue durée des plus de 55 ans. Le Conseil économique et social néerlandais a aussi œuvré pour la rédaction d'une charte afin de lutter contre la discrimination au travail, en particulier celle liée à l'âge. S'en est suivie une campagne de communication visant à améliorer l'image du travailleur senior. En 2016, le ministère des Affaires sociales et de l'Emploi a ainsi lancé le plan d'action « Perspective pour les plus de cinquante ans » (Sowa-Kofta *et al.*, 2021) qui comprend notamment des incitations financières pour embaucher des plus de 50 ans, l'accompagnement du travailleur âgé dans la recherche d'un nouvel emploi et des conseils d'orientation professionnelle pour recentrer leurs compétences.

En Allemagne, les conventions collectives ont évolué de façon à adapter les conditions de travail au vieillissement (Prouet et Rousselon, 2018). Börsch-Supan (2017) souligne aussi le rôle central en Allemagne des loi Hartz de 2001 qui ont réduit la durée d'indemnisation du chômage, forçant *de facto* les chômeurs à accentuer leur intensité de recherche d'emploi, mais cela a aussi conduit à une précarisation de l'emploi, voire une certaine paupérisation des travailleurs (Bouvard *et al.*, 2013 ; Schiller, 2019). Dès 2006, l'Agence fédérale pour l'emploi (Bundesagentur für Arbeit) a initié un programme (« WeGebAU ») pour promouvoir la formation continue à destination des travailleurs peu qualifiés et/ou de plus de 45 ans (OCDE, 2018). Au sein de ce programme, certaines dépenses (frais de formation, frais de déplacement, frais de logement et de restauration externes et frais de garde d'enfants) sont partiellement ou totalement prises en charge. De plus, des recherches ont été menées pour identifier spécifiquement comment adapter le contenu des formations à destination des travailleurs seniors. En 2016, une nouvelle loi a été adoptée pour renforcer encore l'apprentissage tout au long de la vie et le développement du système d'enseignement et de formation professionnels des adultes à destination en particulier des seniors. Un dispositif de soutien individualisé des chômeurs de plus de 50 ans avec des aides à l'embauche a aussi été mis en place (Prouet et Rousselon, 2018 ; Konle-Seidl, 2017).

En Suède, afin de lutter contre les sorties précoces du marché du travail pour des raisons de stress psychologique, une nouvelle réglementation a été mise en place avec les partenaires sociaux (Prouet et Rousselon, 2018). Elle doit permettre une organisation du travail plus vertueuse. La logique « dernier entré, premier sorti », sans doute la plus restrictive d'Europe, est censée protéger les seniors dans l'emploi en cas de plan de licenciement (von Below et Skogman Thoursie, 2010).

La France a mis en place, en 2014, le « contrat de génération » (avantage fiscal pour l'employeur à embaucher un jeune et à embaucher ou maintenir en emploi un senior). Ce dispositif n'a pas rencontré le succès escompté et a été abandonné en 2017. L'OCDE (2018) note qu'il n'y a pas de mesures spécifiques liées à l'âge pour l'emploi des seniors en France. En revanche, il y est noté que la rupture conventionnelle, qui permet notamment de démissionner tout en conservant un droit à un chômage indemnisé, crée une flexibilité qui n'est pas nécessairement au service de l'emploi même s'il est difficile de lui imputer une pleine responsabilité (Coquet, 2023). La contribution Delalande adoptée en 1987 redevable par les employeurs licenciant des travailleurs de plus de 50 ans devait décourager le licenciement des seniors. Elle a pris fin en 2008 car, à l'inverse, elle était considérée comme préjudiciable à l'embauche des seniors. Il est à noter que le plafonnement des indemnités en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, instauré par un décret de 2017 (communément appelé « barème Macron »), fixe à 20 mois de salaire le maximum pour les salariés ayant plus de 29 ans d'ancienneté, ce qui a pour effet de stabiliser le coût du licenciement au-delà d'une certaine durée d'emploi.

En Espagne, à l'initiative des partenaires sociaux, le gouvernement s'était fixé en 2011 une stratégie globale pour relever le faible taux d'emploi des seniors. D'après Molinero (2016), cette stratégie s'appuyait sur l'idée que des modalités de travail plus flexibles pour les travailleurs âgés (travail à temps partiel, réduction du temps de travail, télétravail, etc.) ainsi que la formation, sont « des éléments absolument essentiels pour préserver leur santé et adapter l'activité professionnelle à leurs conditions intellectuelles et physiques » pour favoriser l'allongement de la durée d'activité. Molinero (2016) note que cette stratégie n'a pas été mise en œuvre, notamment en raison d'un manque de mobilisation des partenaires sociaux pour son application.

En Italie, la réforme des retraites de 2011 a aussi été suivie par des mesures transitoires d'atténuation de certains effets radicaux de la réforme (par exemple, « Anticipo finanziario a garanzia pensionistica »

de 2017 à fin 2019 pour faciliter la sortie du marché du travail dès 63 ans ; en 2019, introduction du « Quota 100 », une mesure temporaire applicable jusqu'à fin 2021, permettant à tous les travailleurs de prendre leur retraite à partir de 62 ans avec 38 années de cotisations). Ces mesures provisoires n'ont pas nécessairement réduit l'impact recherché par la réforme sur l'emploi des seniors. En parallèle, les gouvernements se sont préoccupés de la situation des seniors sur le marché du travail (Sowa-Kofta *et al.*, 2021) : de nouvelles prestations chômage (NASPI, ASDI) pour couvrir plus de gens plus longtemps pour faire face au chômage de long terme, des incitations financières pour embaucher une population ciblée de chômeurs (dont les plus de 50 ans), l'encouragement de bonnes pratiques du management des âges, améliorer la reconnaissance des connaissances, des aptitudes et des compétences au cours de la vie professionnelle, lier les allocations de chômage à la formation, à la certification et à l'adéquation à l'emploi ainsi que soutenir une meilleure qualité de travail et des environnements favorables aux personnes âgées. Mais comme le conclut le rapport rédigé à la demande de la commission de l'emploi et des affaires sociales (EMPL) du Parlement européen : « Malgré cela, le taux d'emploi italien des travailleurs âgés reste bien inférieur à la moyenne de l'UE-27 » (Sowa-Kofta *et al.*, 2021, annexe IV, p. 14).

En Belgique, des mesures ont été mises en place (FOREM, 2023) en Wallonie : des réductions de cotisations patronales pour les plus de 55 ans (« Impulsion 55 ans + »), des subventions pour l'achat de matériel ou de la formation pour améliorer les conditions de travail des travailleurs de 45 ans et plus, un soutien financier par heure de formation visant le maintien dans l'emploi pour les emplois peu qualifiés.

En Autriche, une politique d'intégration des travailleurs seniors intitulée « Beschäftigungsinitiative 50+ » (« Initiative pour l'emploi des plus de 50 ans ») a été mise en place. Celle-ci intègre un programme de subventions pour les entreprises qui embauchent les travailleurs seniors ou les travailleurs avec un faible revenu. Il a d'abord été testé dans des régions pilotes en 2017 puis mis en place au niveau national en 2018 (OCDE, 2018). Il faut également noter un système de bonus-malus. Cette initiative du gouvernement fédéral vise à augmenter le nombre d'employés seniors. Le ministère des Affaires sociales calcule pour chaque secteur le taux de salariés âgés de plus de 55 ans. Les entreprises en deçà de ce taux se voient appliquer un malus, sous la forme d'une double indemnité de licenciement (« Auflösungsabgabe »). Pour les entreprises respectant ce taux, les cotisations patronales familiales

(« Familienlastenausgleichsfond ») sont de 3,8 % au lieu de 3,9 %. La nouvelle réglementation¹⁰, mise en place à partir de 2018, ne s'applique qu'aux entreprises qui emploient au moins 25 salariés. En 2017, une loi a été promulguée afin « d'éviter l'exclusion des travailleurs âgés du marché du travail en raison des protections qui leur sont accordées ». Plus particulièrement, a été abolie « la règle protégeant les travailleurs âgés de 50 ans et plus contre le licenciement à partir du moment où ils sont embauchés jusqu'à ce qu'ils aient au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise » (Sowa-Kofta *et al.*, 2021, annexe I, p. 18). L'objectif est d'éviter les effets négatifs de la protection de l'emploi des travailleurs âgés sur leurs chances d'être embauchés (OCDE, 2018). En parallèle, les incitations financières à embaucher des seniors dans le cadre du système d'assurance chômage avaient aussi été abolies en 2013, afin de réduire le biais institutionnel d'une exonération liée à l'âge.

4. Emploi et chômage des seniors : quel bilan ?

4.1. L'emploi

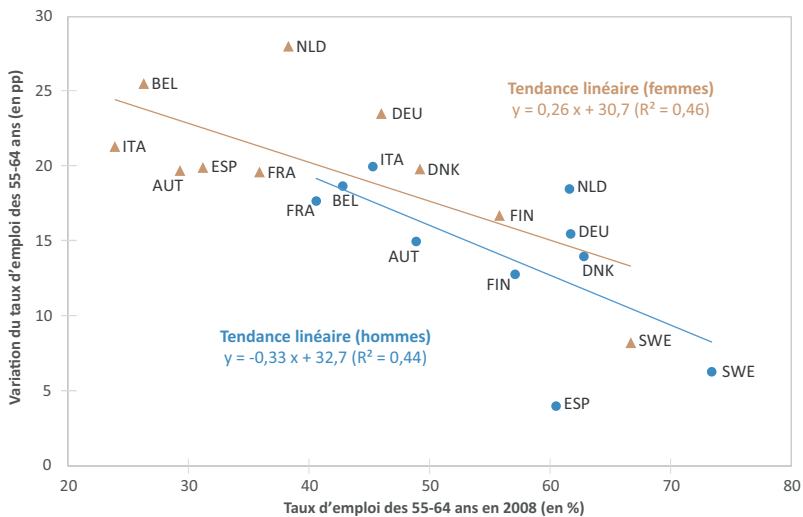
Sur la période 2008-2022, le taux d'emploi des seniors a globalement augmenté dans les pays européens de notre étude (graphique 3). La hausse de celui des femmes reflète surtout la tendance longue d'une participation sur le marché du travail accrue d'une génération à l'autre en raison d'un long mouvement historique d'émancipation féminine (Omnès, 2003), et pas le seul effet des réformes des retraites. Quant aux hommes, cette élévation relève essentiellement de l'effet des réformes des retraites qui ont conduit partout à un durcissement des conditions de liquidation et à une élévation progressive de l'âge de la retraite.

Une comparaison entre pays de l'évolution des taux d'emploi des hommes seniors entre 2008 et 2022 permet de distinguer trois groupes de pays (graphique 3a). D'abord, la Suède qui se distingue nettement. Avec un taux d'emploi historiquement élevé et proche de 74 % en 2008, elle a encore amélioré sa performance avec un taux de variation de 6 points de pourcentage. Ensuite, le groupe intermédiaire, composé du Danemark, de l'Allemagne, de l'Espagne, des Pays-Bas et de la Finlande, dont les taux d'emploi en 2008 des seniors hommes étaient proches de 60 %, ont vu ce taux augmenter sur la période de

10. Le précédent système avait été initié en 1996 mais avait été abandonné en 2009.

13 points de pourcentage en moyenne. Il faut néanmoins noter que ce groupe apparaît très hétérogène dans l'ampleur de ses variations puisqu'il rassemble à la fois les Pays-Bas, caractérisés par une hausse de 18,5 points de pourcentage, et l'Espagne dont le taux n'a augmenté que de 5 points de pourcentage. Enfin, les pays historiquement moins performants que sont la Belgique, la France, l'Italie et l'Autriche, avec des taux d'emploi des seniors hommes inférieurs à 50 % en 2008, ont connu des hausses très importantes de ce même taux, de 18 points de pourcentage en moyenne.

Graphique 3a. Taux d'emploi (55-64 ans) en Europe : variation entre 2008 et 2022 par rapport à ceux observés en 2008



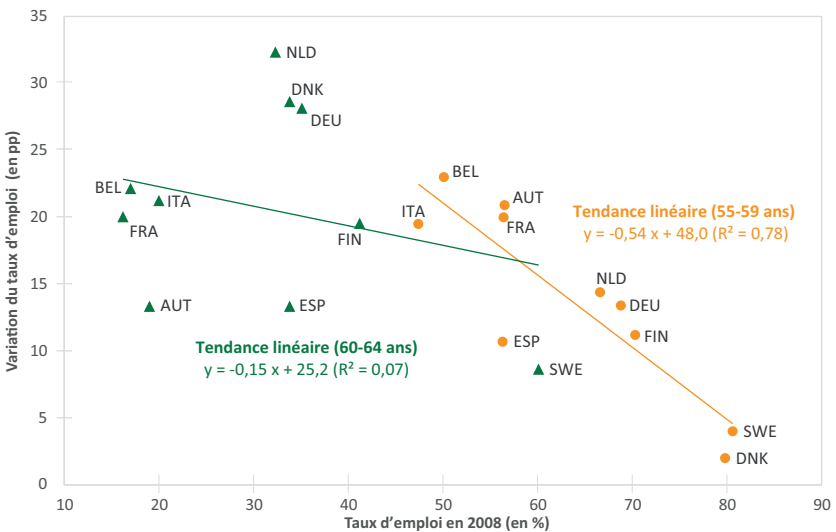
Eurostat.

La comparaison des taux d'emploi des femmes seniors en 2008 fait également apparaître trois groupes distincts. En premier, la Suède se démarque encore une fois de façon très nette de l'ensemble des pays avec un taux d'emploi très élevé (67 %). Sur les 15 dernières années, ce dernier a augmenté de 8 points de pourcentage. Un deuxième groupe de pays se distingue avec un taux d'emploi relativement élevé par rapport aux autres (entre 45 et 55 %) : Danemark, Allemagne et Finlande. Ce groupe a vu le taux d'emploi des femmes seniors augmenter depuis 2008 de 20 points de pourcentage. Le dernier groupe, enfin, composé de la France, des Pays-Bas, de l'Espagne, de l'Italie, de la Belgique et de l'Autriche est celui des pays qui

présentaient le retard le plus important avec un taux d'emploi des femmes seniors compris entre 25 et 35 %. De façon similaire, c'est dans ce groupe que les pays ont connu en moyenne une hausse du taux d'emploi des femmes seniors la plus élevée entre 2008 et 2022, égale à plus de 22 points de pourcentage.

Ces comparaisons ne prennent pas en compte le rôle de l'évolution de la structure démographique des pays. Par exemple, dans notre étude, l'Allemagne et l'Italie ont un vieillissement plus rapide de leur population active en comparaison des autres. Le poids démographique des seniors dans la population en âge de travailler y est plus élevé (tableau 1), respectivement de 26 % en Allemagne et 25,6 % en Italie. À l'inverse, la Suède se démarque avec un poids de 20,9 %. Quant aux autres pays, ce poids démographique est plus homogène et compris entre 22,6 et 23,8 %. Pour l'Allemagne et l'Italie, ce vieillissement plus marqué de la population en âge de travailler rend donc plus difficile le défi de l'emploi des seniors puisque ces derniers sont aussi plus nombreux..

Graphique 3b. Taux d'emploi en Europe des 55-59 ans et des 60-64 ans : variation entre 2008 et 2022 par rapport à ceux observés en 2008



Depuis 2008, on observe un schéma de convergence plutôt partagé sur la classe d'âge 55-64 ans : les pays les plus en retard rejoignent progressivement les pays les plus avancés¹¹. Toutefois, si ce schéma s'opère par une harmonisation des taux d'emploi des 55-59 ans, ce n'est pas encore le cas sur la classe d'âge 60-64 ans (graphique 3b), en particulier pour la France, la Belgique, l'Autriche, l'Italie et l'Espagne, pays pour lesquels on observe un décrochage très marqué par rapport au schéma de convergence que suivent les autres pays (Allemagne, Danemark et Pays-Bas).

Une caractéristique intéressante à observer entre pays européens est qu'un taux d'emploi élevé des seniors ne semble pas concurrent à celui des plus jeunes (graphique 4a). Cette propriété peut signifier que lorsque l'on compare les pays, c'est la performance du marché du travail qui prime globalement, et ce quel que soit l'âge. En variation sur la période 2008-2022, la dynamique interne propre à chaque pays nuance toutefois ce résultat (graphique 4b). En effet, sur cette période, à l'exception de l'Autriche, dans les pays étudiés, l'augmentation du taux d'emploi des seniors est associée à une baisse du taux d'emploi des 25-29 ans. Cette observation statistique ne permet donc pas de réfuter l'absence de rivalité sur le marché du travail entre les jeunes travailleurs et les seniors qui partent potentiellement plus tard à la retraite¹².

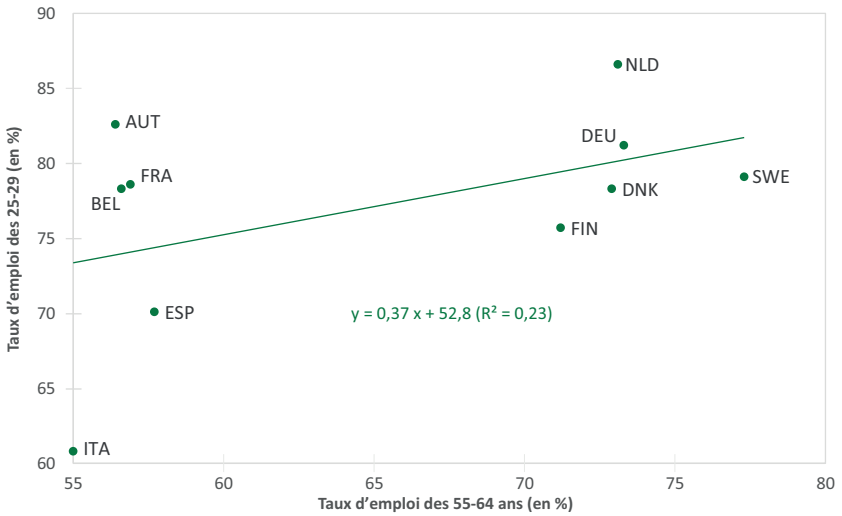
Une autre caractéristique concerne le taux d'emploi des seniors les plus qualifiés qui est nettement plus élevé que celui des moins qualifiés. On notera que la disparité européenne est d'autant plus forte qu'elle s'observe parmi les moins qualifiés : chez ces derniers, la différence de taux d'emploi entre les Pays-Bas (63,3 %) et la Belgique (35,5 %) atteint ainsi presque 30 points de pourcentage alors que chez les plus qualifiés l'écart ne dépasse pas 15 points (entre la Suède, 84 %, et la France, 70,8 %).

11. Il est intéressant de noter que sur la période 2000-2008, la réalisation du même graphique (non reproduit ici) montre une plus forte dispersion (pente faiblement négative et peu significative) dans le processus de convergence avec notamment l'Allemagne et la Finlande qui se démarquent très nettement avec un fort accroissement du taux d'emploi des seniors.

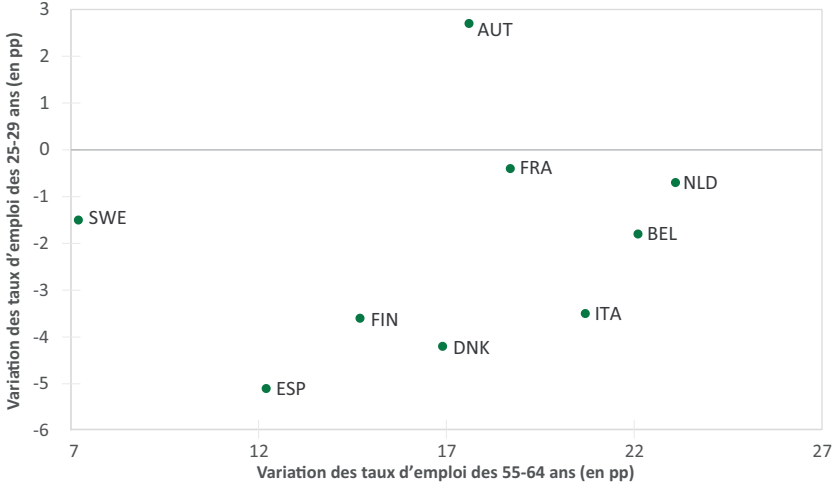
12. Dans une étude sur longue période entre 1960 et 2008 et sur un panel de 22 pays de l'OCDE, Kalwij *et al.* (2010) concluent que le recul de l'âge de départ à la retraite des travailleurs les plus âgés n'aurait pas d'effets négatifs sur l'emploi des jeunes.

Graphique 4. Taux d'emploi des jeunes vs taux d'emploi des seniors

a. Taux observés en 2022 (en %)

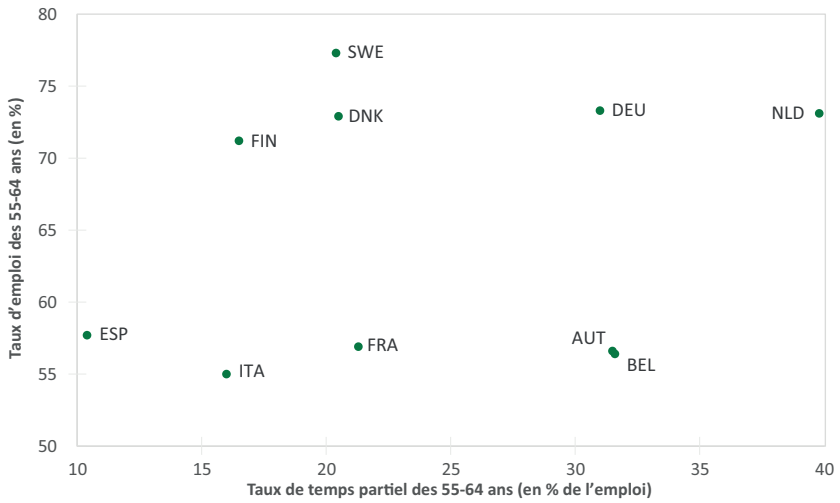


b. Covariation entre 2008 et 2022 (en points de pourcentage)



Graphique 5. Seniors : taux de temps partiel vs taux d'emploi

a. Taux observés en 2022 (en %)



b. Covariation entre 2008 et 2022 (en points de pourcentage)

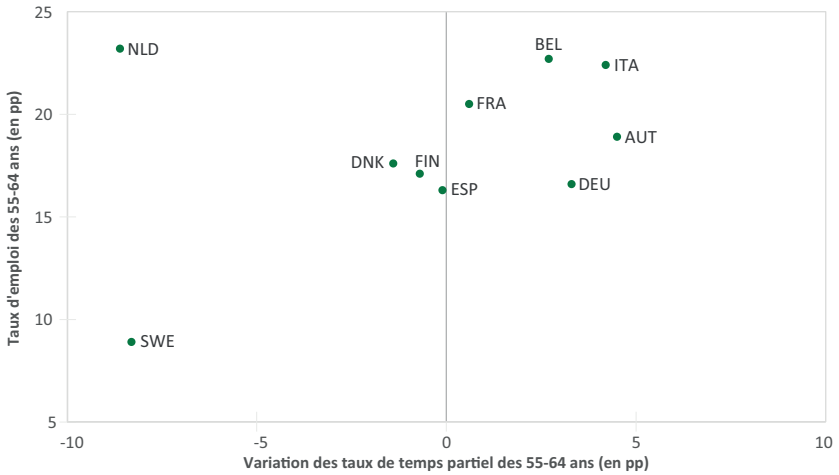


Tableau 1. Taux et caractéristiques de l'emploi des 55-64 ans en 2022 (en %)

	Total	Hommes	Femmes	55-59 ans	60-64 ans	Qualification		Poids démographique des 55-64 ans (*)	Temps partiel (en % de l'emploi)	Taux de participation à la formation continue (**)
						basse	haute			
BEL	56,6	61,5	51,8	73,1	39,1	35,5	74,3	22,9	31,5	33,6
DNK	72,9	76,8	69,0	81,8	62,4	56,4	81,6	22,6	20,5	53,4
DEU	73,3	77,2	69,5	82,2	63,2	58,5	83,0	26,0	31,0	58,9
ESP	57,7	64,5	51,1	67,0	47,1	47,0	71,6	22,9	10,4	40,9
FRA	56,9	58,3	55,5	76,4	36,2	43,1	70,8	22,9	21,3	35,5
ITA	55,0	65,3	45,2	66,9	41,2	42,2	82,1	25,4	16,0	32,7
NLD	73,1	80,1	66,3	81,0	64,6	63,3	79,7	23,5	39,8	55,1
AUT	56,4	63,9	49,0	77,4	32,3	37,8	72,9	23,8	31,6	42,0
FIN	71,2	69,9	72,5	81,5	60,7	53,6	79,2	23,2	16,5	41,2
SWE	77,3	79,7	74,9	84,6	68,7	59,6	84,0	20,9	20,4	62,7

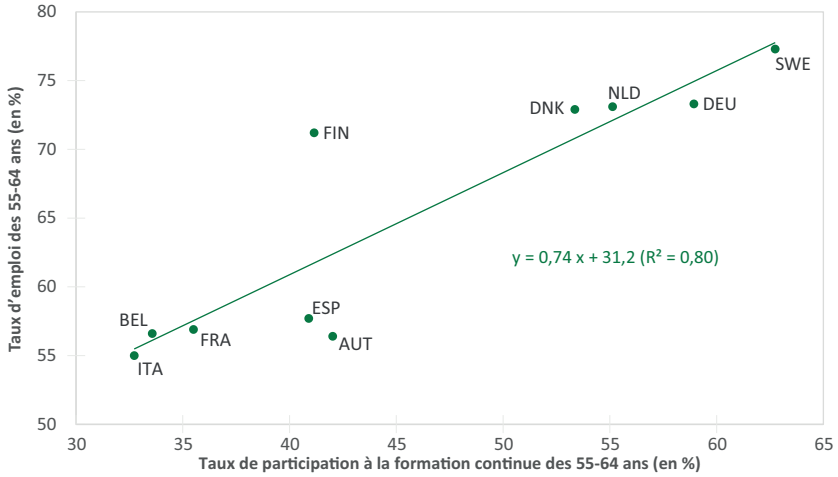
Eurostat.

* En % de la population âgée de 20 à 64 ans.

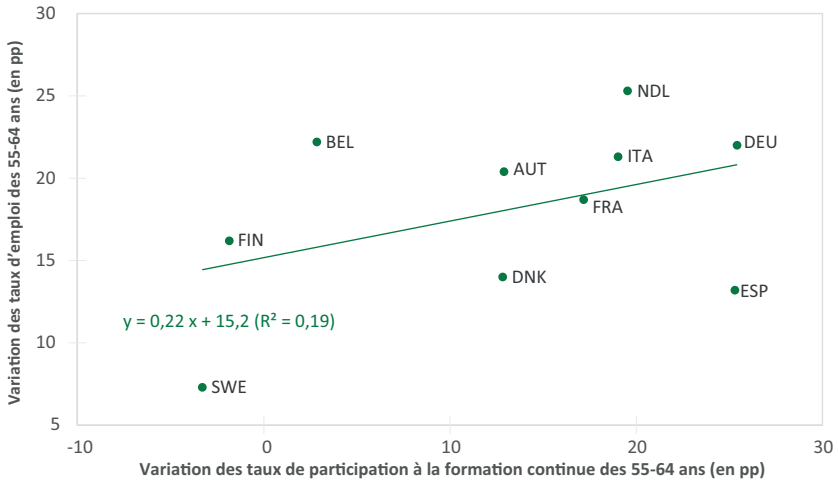
** Participation à une formation « non formelle » (qui regroupe toute activité d'apprentissage institutionnalisée faite en dehors du système éducatif formel), par employé, au cours des 12 derniers mois, en lien avec l'emploi et financée par l'employeur. Calculs des auteurs d'après Eurostat. N.B. : La statistique brute de taux de participation s'applique à l'ensemble du groupe de la classe d'âge. Notre calcul corrige l'effet taux d'emploi.

Graphique 6. Seniors : Taux de participation à la formation continue* vs taux d'emploi

a. Taux observés en 2022



b. Covariation entre 2008 et 2022



Eurostat.

* Taux de participation à une formation continue « non formelle » liée à l'emploi et financée par l'employeur lors des 12 derniers mois (en % de l'emploi).

Une autre dimension est celle du temps partiel. Son accès peut faciliter un passage progressif de l'activité à la retraite, favorisant un maintien plus tardif sur le marché du travail. Le tableau 1 montre des pratiques très différenciées en Europe : ceux qui y recourent massivement (Belgique, Pays-Bas, Autriche et Allemagne), plus modérément (Danemark, France et Suède) et plus faiblement (Espagne, Italie et Finlande). La comparaison entre pays ne permet cependant pas d'établir un lien entre taux d'emploi et recours au temps partiel (graphique 5a). De même, les évolutions au sein de chaque pays entre 2008 et 2022 montrent des trajectoires très contrastées (graphique 5b). On distingue trois groupes de pays : ceux avec une forte baisse du temps partiel (Pays-Bas et Suède), ceux avec une faible baisse (Danemark, Finlande, Espagne) ou hausse (France) et ceux avec une hausse modérée (Belgique, Italie, Autriche, Allemagne).

Enfin, la formation continue est susceptible de jouer un rôle moteur pour le maintien en emploi. De ce point de vue, les observations statistiques sont particulièrement éloquentes. La comparaison entre pays montre une forte corrélation entre le taux de participation à la formation continue des seniors et leur taux d'emploi (graphique 6a). De même, lorsqu'on compare les dynamiques internes à chaque pays, on observe que la hausse du taux d'emploi est, en général, associée à une hausse du taux de participation à la formation continue par employé sauf pour la Finlande et la Suède, pays pour lesquelles l'effort des employeurs en formation par employé a très légèrement baissé (graphique 6b). Toutefois, il ne faut pas négliger un aspect important : la hausse du taux d'emploi a mécaniquement engendré, à taux de formation constant, un effort supplémentaire des employeurs puisque ce dernier s'est appliqué à un plus grand nombre de travailleurs seniors : cet effort se mesure par l'évolution du taux d'emploi des seniors.

4.2. Le chômage

Si le taux d'emploi reflète d'abord la volonté des employeurs d'embaucher des seniors, il est aussi important de regarder le taux de chômage qui mesure l'inadéquation entre l'offre et la demande de travail.

Tout d'abord, la comparaison des taux de chômage par classe d'âge montre une disparité (tableau 2). Parmi les pays étudiés, se distinguent ceux ayant un faible taux de chômage des 60-64 ans (inférieur à 6 %) : la Belgique, le Danemark, l'Allemagne, les Pays-Bas et l'Autriche. À

l'opposé, se situe l'Espagne avec un taux de chômage notablement très élevé (13,3 %). Entre ces deux groupes, se trouvent des pays avec un niveau de taux de chômage intermédiaire (entre 6 et 8,6 %) : la France, l'Italie, le Portugal et la Finlande. Les seniors actifs ne semblent pas en moyenne plus affectés, à l'exception de la Finlande pour laquelle le taux de chômage des 60-64 ans excède de 4 points les niveaux observés en moyenne pour les autres classes d'âge. On notera également qu'en Italie, les taux de chômage des 55-59 ans et des 60-64 ans sont inférieurs de 3 points de pourcentage à celui des 25-54 ans.

Toutefois, le taux de chômage de longue durée montre clairement que dans tous les pays étudiés, les chômeurs seniors y sont en proportion beaucoup plus exposés. Cette durée plus longue reflète simultanément une plus grande difficulté à retrouver un emploi (discrimination à l'embauche, âgisme) et à accepter un poste de travail à des conditions suffisamment intéressantes pour un senior au chômage (salaire de réserve trop élevé). Le Danemark et son modèle de flexisécurité se distingue néanmoins avec à la base un taux de chômage très faible quelle que soit la classe d'âge envisagée, et un taux de chômage de longue durée des 60-64 ans supérieur en proportion d'à peine plus de 5 points de pourcentage à celui des 25-54 ans, alors qu'il est supérieur de 25 points de pourcentage dans la moyenne des autres pays étudiés.

Tableau 2. Marché du travail : chômage en 2022

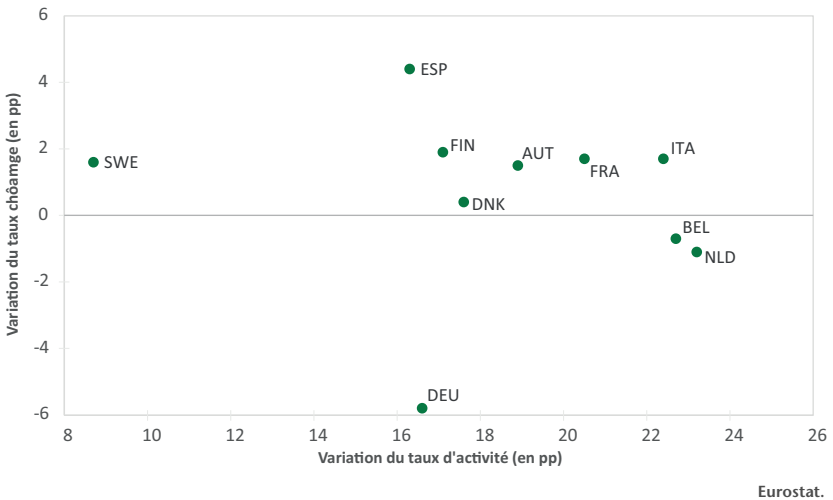
	Taux de chômage (en %)			Taux de chômage de longue durée (supérieur à 1 an) (en % du nombre de chômeurs)		
	25-54 ans	55-59 ans	60-64 ans	25-54 ans	55-59 ans	60-64 ans
BEL	4,9	3,2	4,6	46,2	57,7	81,0
DNK	3,6	2,8	3,1	14,6	18*	20*
DEU	3,0	2,4	3,2	32,3	49,0	55,5
ESP	11,7	11,4	12,5	38,3	55,9	62,1
FRA	6,2	5,1	7,0	29,2	47,9	52,5
ITA	7,9	4,8	4,9	60,1	63,1	67,4
NLD	2,5	2,1	3,8	19,8	45,6	59,2
AUT	4,3	3,6	3,9	25,2	47,5	53,8
FIN	5,5	5,8	9,3	24,4	35,0	47,2
SWE	5,7	5,0	5,9	33,3	59,6	57,8

Eurostat, OCDE (pour le Danemark).

* Calcul des auteurs sur la base du taux de chômage de long terme de l'OCDE des 55-59 ans et des 60 ans et plus.

Enfin, le graphique 7 montre que dans une grande majorité des pays de notre étude, la hausse du taux d'activité des seniors, entre 2008 et 2022, est associée à une augmentation du chômage des seniors. Deux pays se singularisent : l'Espagne, avec une très forte hausse de son taux de chômage, et à l'opposé l'Allemagne, avec une très forte baisse du sien. Pour les autres, prévaut soit une hausse modérée proche de 2 points (Italie, France, Autriche, Suède et Finlande), soit une quasi-stabilité (Danemark dont le taux de chômage est déjà très faible), soit une baisse modérée proche d'un point (Belgique et Pays-Bas).

Graphique 7. Coévolution des taux d'activité et de chômage des seniors entre 2008 et 2022



Ce graphique illustre bien l'idée que les politiques de recul de l'âge de la retraite, et donc d'élévation du taux d'activité, peuvent avoir un effet nuancé selon l'évolution du chômage des seniors. Dans le cadre d'une étude sur l'impact à un an du recul de l'âge de la retraite en France en 2010 sur les individus de 60 ans, Rabaté et Rochut (2020) montrent ainsi que la diminution de 48 points de pourcentage des départs à la retraite qui a eu lieu se répartit comme suit : 40 % en emploi (soit un accroissement de 21 points de pourcentage du taux d'emploi des 60 ans), un tiers au chômage, un sixième en arrêt d'invalidité ou de maladie et un sixième en inactivité. Des effets similaires ont été trouvés par Staubli et Zweimüller (2013) pour une réforme reculant

progressivement de deux ans l'âge de départ à la retraite en Autriche à partir de 2001, mais d'ampleur moindre : les hommes affectés par la réforme ont vu leur taux d'emploi et de chômage augmenter, respectivement, de 9,75 et 12,5 points de pourcentage, les femmes de 11 et 11,8 points de pourcentage.

5. Conclusion

Au cours des quinze dernières années, l'emploi des seniors a augmenté dans les dix pays européens de notre étude. À quelques nuances près, il s'observe un schéma de convergence : les pays les moins en avance ont tendance à rattraper progressivement leur retard.

Deux groupes se distinguent néanmoins : ceux historiquement en avance et qui ont maintenu une certaine dynamique (Allemagne, Pays-Bas, Suède, Danemark et Finlande) et ceux en retard qui s'inscrivent aussi dans un schéma de convergence mais qui sont à la traîne sur l'emploi des 60-64 ans (France, Espagne, Italie, Belgique et Autriche).

Toutefois, la question d'un maintien durable et dans de bonnes conditions des seniors dans l'emploi va perdurer dans un contexte où le durcissement des conditions de départ à la retraite se poursuit. Réinvestir dans l'emploi des seniors repose pour l'essentiel sur une prise en compte objective du vieillissement du travailleur.

Tout d'abord, la formation tout au long du cycle de vie peut être d'autant plus rentable que le recul de l'âge de la retraite (volontaire ou subi) accroît la rentabilité de l'investissement en capital humain (aussi bien pour l'individu que pour l'entreprise ; voir notamment Langot, 2024). La baisse de la productivité d'un travailleur peut aussi simplement résulter d'une obsolescence des connaissances au regard des nouveaux modes de production et des formations suivies par les jeunes générations.

Ensuite, l'aménagement des postes peut faciliter le maintien dans l'emploi de travailleurs vieillissants. Recourir à des études ergonomiques permet souvent d'améliorer les conditions de travail (confort physique, prévention des mauvaises postures, meilleure interaction homme/machine). Les progrès dans la robotisation peuvent nourrir une innovation au service du vieillissement au travail puisque l'expérience va alors primer sur la capacité physique (Park, Shin et Kikkawa, 2021). Les perspectives récentes de l'intelligence artificielle sont aussi en mesure de compenser une éventuelle baisse de capacité sur

certaines tâches, les rendant alors plus automatiques et moins pénibles. Là encore, l'innovation redonne du poids à l'expérience plutôt qu'au vieillissement cognitif. La formation à la maîtrise de ces innovations joue alors un rôle fondamental. Une réduction des poids des responsabilités en fin de carrière peut aussi aider à une baisse de la charge cognitive et psychologique. En outre, faciliter la mobilité des travailleurs seniors soumis à une pénibilité accrue vers des postes d'accompagnement des plus jeunes pourrait favoriser la transmission des savoirs au sein des entreprises, entre expérimentés vieillissants et jeunes inexpérimentés.

Par ailleurs, les nouvelles technologies dans les services permettent une nouvelle organisation du travail avec le développement du télétravail (Chen et Munnell, 2020 ; Fana *et al.*, 2020 ; Awada *et al.*, 2021). Le travailleur vieillissant peut alors trouver un mode de vie plus agréable, notamment en raison d'une réduction du temps de transport.

Si une protection spécifique des seniors dans l'emploi peut se justifier comme une mesure contre l'âgisme, elle pourrait leur être défavorable dès lors qu'elle augmente les coûts du travail et de licenciement. Par conséquent, les employeurs pourraient être moins enclins à embaucher des seniors au chômage. Dans le contexte des États-Unis, une étude menée par Neumark *et al.* (2019) suggère que les lois anti-discrimination ne semblent pas dissuader les employeurs de répondre favorablement aux candidatures des travailleurs âgés pour un poste. Cette conclusion est basée sur leur analyse des réponses des employeurs à des simulations d'offres d'emploi. Dans le cadre d'une méta-analyse issue de données internationales observées entre 2005 et 2020, Lippens, Vermeiren et Baert (2023) estiment la discrimination à l'embauche à partir de 10 motifs interdits par la loi (dont le handicap, l'âge, l'apparence physique ou l'origine ethnique). Plus particulièrement sur la discrimination des seniors, ils trouvent que celle-ci serait plus sévère en Europe qu'aux États-Unis.

Reste que lutter contre les discriminations est difficile car il est compliqué de vérifier objectivement qu'une entreprise discrimine les travailleurs seniors. Une grande entreprise peut, par exemple, mettre en avant qu'elle a déjà de nombreux seniors et qu'elle privilégie le recrutement de juniors. Certes, la législation est centrale pour lutter contre l'âgisme mais l'essentiel pourrait aussi reposer sur le changement de la perception du travailleur senior, ce qui peut nécessiter des campagnes de communication qui permettent de lutter contre les préjugés.

Références

- d'Albis H., 2022, « Les seniors dans un monde du travail en mutation », in *Les seniors et l'emploi*, Paris, Presses de Sciences Po, chap. 3, pp. 57-78.
- Awada M., G. Lucas, B. Becerik-Gerber et S. Roll, 2021, « Working from home during the COVID-19 pandemic: Impact on office worker productivity and work experience », *Work*, vol. 69, n° 4, pp. 1171-1189.
- Backes-Gellner U. et S. Veen, 2012, « Positive effects of ageing and age diversity in innovative companies: Large-scale empirical evidence on company productivity », *Human Resource Management Journal*, vol. 23, n° 3, pp. 279-295.
- Baguelin O. et D. Remillon, 2014, « Unemployment insurance and management of the older workforce in a dual labor market: Evidence from France », *Labour Economics*, 30, pp. 245-264.
- Bakker A. B., 2007, « The job demands-ressources model: State of the art », *Journal of Managerial Psychology*, vol. 22, n° 3, pp. 309-328.
- Barangé C., 2009, « Face au vieillissement des populations : l'emploi des travailleurs âgés en Europe », *Retraite et société*, n° 57, pp. 152-174.
- Becker G. S., 1962, « Investment in human capital: A theoretical analysis », *Journal of Political Economy*, vol. 70, n° 5, pp. 9-49.
- Below D. von et P. Skogman Thoursie, 2010, « Last in, first out? Estimating the effect of seniority rules in Sweden », *Labour Economics*, vol. 17, n° 6, pp. 987-997.
- Ben-Porath Y., 1967, « The production of human capital and the life cycle of earnings », *Journal of Political Economy*, vol. 75, n° 4, pp. 352-365.
- Berkel B. et A. Börsch-Supan, 2004, « Pension reform in Germany: The impact on retirement decisions », *FinanzArchiv/Public Finance Analysis*, vol. 60, n° 3, pp. 393-421.
- Böckerman P., P. Skedinger et R. Uusitalo, 2018, « Seniority rules, worker mobility and wages: Evidence from multi-country linked employer-employee data », *Labour Economics*, vol. 51, pp. 48-62.
- Börsch-Supan A., 2017, « L'emploi des seniors en Allemagne : la mobilisation de plusieurs leviers », in *Emploi des seniors et vieillissement actif en Europe. Actes du 15^e colloque du COR*. 30 novembre 2017, Paris, Conseil d'orientation des retraites, pp. 23-38.
- Börsch-Supan A., C. Hunklera et M. Weiss, 2021, « Big data at work: Age and labor productivity in the service sector », *The Journal of the Economics of Ageing*, vol. 19, art. 100319, <https://doi.org/10.1016/j.jeoa.2021.100319>.
- Bouvard F., L. Rambert, L. Romanello et N. Studer, 2013, « How have the Hartz reforms shaped the German labour market? », *Trésor-economics*, n° 110.
- Brugiavini A., G. Pasini et G. Weber, 2019, « Employment at older ages: Evidence from Italy », in C. C. Coile, K. Milligan et D. A. Wise (eds),

- Social security programs and retirement around the world: Working longer*, Cambridge (Mass.), National Bureau of Economic Research, pp. 147-162.
- Burri S., 2018, « Articuler vie professionnelle, familiale et privée aux Pays-Bas : quelle flexibilité pour les salariés ? », *Doctrine*, n° 2018/1, pp. 32-45.
- Cahuc P., 2005, « Le difficile retour en emploi des seniors », *Revue française d'économie*, vol. 20, n° 1, pp. 3-56.
- Carmel E., K. Hamblin et T. Papadopoulos, 2007, « Governing the activation of older workers in the European Union: The construction of the "activated retiree" », *International Journal of Sociology and Social Policy*, vol. 27, n° 9-10, pp. 387-400.
- Chen A. et A. H. Munnell, 2020, « Can older workers work from home? », *Brief*, n° 20-9, Center for Retirement Research.
- Commission européenne, 2014, *2012 European Year for Active Ageing and Solidarity between generations – Evaluation report*, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=2129>.
- Conseil de l'Union européenne, 2012, « Council declaration on the European year for active ageing and solidarity between generations (2012): The way forward », 7 décembre, <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST%2017468%202012%20INIT/EN/pdf>.
- Cooke M., 2006, « Policy changes and the labour force participation of older workers: Evidence from six countries », *Canadian Journal on Aging/ La revue canadienne du vieillissement*, vol. 25, n° 4, pp. 387-400.
- Coquet B., 2023, « Ruptures du contrat de travail et emploi des seniors », *Document de travail du COE*, août, <https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/coe-seniors-ruptures-retraites-23aout2023.pdf>.
- Cornilleau G., H. Sterdyniak, G. Allègre, J. Creel, S. Guillou, S. Levasseur, C. Mathieu, F. Reynès, E. Stancanelli et V. Touzé, 2008, « Emploi des seniors : les leçons des pays de réussite », *Revue de l'OFCE*, n° 106, pp. 103-154.
- Defebvre E., 2018, « Harder, better, faster... yet stronger? Working conditions and self-declaration of chronic diseases », *Health Economics*, vol. 27, n° 3, pp. e59-e76.
- Fana M., S. Milasi, J. Napierala, E. Fernández-Macías et I. G. Vázquez, 2020, « Telework, work organisation and job quality during the COVID-19 crisis: A qualitative study », *JRC Working Papers Series on Labour, Education and Technology*, n° 2020/11.
- Flamand L., C. Gilles et A. Trannoy, 2018, « Discriminations selon l'âge : revue de littérature et effet de l'âge sur les conditions d'emploi et de salaire à partir de l'enquête Emploi », *Document de travail – France Stratégie*, n° 2018-5.

- FOREM, 2023, *Le marché du travail après 55 ans*, Charleroi, Office wallon de la formation professionnelle et de l'emploi.
- Fornero E., 2020, « La réforme italienne des retraites : ombres et lumières d'un parcours d'obstacles », *Revue de l'OFCE*, n° 170, pp. 59-84.
- Freyssinet J., 2004, « Taux de chômage ou taux d'emploi, retour sur les objectifs européens », *Travail, genre et sociétés*, n° 11, pp. 109-120.
- Gannon F., Le Garrec G. et Touzé V., 2022, « Les systèmes de retraite face au vieillissement. Le choix français à l'aune des pratiques européennes », *Revue de l'OFCE*, hors-série, pp. 79-117.
- Guillemard A.-M., 2007, « Pourquoi l'âge est-il en France le premier facteur de discrimination dans l'emploi ? », *Retraite et société*, n° 51, pp. 11-25.
- Guillemard A.-M., 2021, « Crise sanitaire et emploi des seniors : le retour aux mesures d'âge et à ses apories », *Revue Interdisciplinaire Management, Homme & Entreprise*, vol. 10, n° 44, pp. 81-92.
- Guillou S. et S. Lévasseur, 2008, « Taux d'emploi des seniors et structure productive », *Revue de l'OFCE*, n° 106, pp. 185-203.
- Hall K. S. et al., 2016, « Physical performance across the adult life span: Correlates with age and physical activity », *The Journals of Gerontology Series A Biological Sciences and Medical Sciences*, vol. 72, n° 4, pp. 572-578.
- Hammermann A., 2013, « How unskilled workers' health deteriorates with age », note, Eurofound, 5 août, <https://www.eurofound.europa.eu/en/resources/article/2013/how-unskilled-workers-health-deteriorates-age>.
- Henseke G., 2018, « Good jobs, good pay, better health? The effects of job quality on health among older European workers », *The European Journal of Health Economics*, vol. 19, n° 1, pp. 59-73.
- Ina C., 2022, « Quels sont les salariés les plus touchés par les accidents du travail en 2019 ? », *DARES Analyses*, n° 53.
- Jolivet A., 2007, « Augmenter l'emploi des seniors : comment et avec quelles conséquences ? », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 109.
- Kalwij, A., A. Kapteyn et K. de Vos, 2010, « Retirement of Older Workers and Employment of the Young », *De Economist*, 158, pp. 341-359.
- Kollmann T., C. Stöckmann, J. M. Kensbock et A. Peschl, 2020, « What satisfies younger versus older employees, and why? An aging perspective on equity theory to explain interactive effects of employee age, monetary rewards, and task contributions on job satisfaction », *Human Resource Management*, vol. 59, n° 1, pp. 101-115.
- Konle-Seidl R., 2017, « Retention and re-integration of older workers into the labour market: What works? », *IAB-Discussion Paper*, n° 17/2017.
- Kyyrä T. et H. Pesola, 2020, « The effects of UI benefits on unemployment and subsequent outcomes: Evidence from a kinked benefit rule », *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, vol. 82, n° 5, pp. 1135-1160.

- Lagakos D., B. Moll, T. Porzio, N. Qian et T. Schoellman, 2018, « Life cycle wage growth across countries », *Journal of Political Economy*, vol. 122, n° 2, pp. 797-849.
- Langot F., 2024, « Choix d'âge de départ en retraite et emploi des seniors en France : que nous ont appris les réformes passées ? Fondements microéconomiques, bouclage », *Revue de l'OFCE*, n° 184, p. 1-55.
- Lazear E. P., 1979, « Why is there mandatory retirement? », *Journal of Political Economy*, vol. 87, n° 6, pp. 1261-1284.
- Levasseur S., 2015, « Vieillesse de la population active : vers une baisse de la productivité ? », *Revue de l'OFCE*, n° 142, pp. 339-370.
- Lindbeck A. et D. J. Snower, 2001, « Insiders versus outsiders », *Journal of Economic Perspectives*, vol. 15, n° 1, pp. 165-188.
- Lippens L., S. Vermeiren et S. Baert, 2023, « The state of hiring discrimination: A meta-analysis of (almost) all recent correspondence experiments », *European Economic Review*, vol. 151, art. 104315, <https://doi.org/10.1016/j.eurocorev.2022.104315>.
- Makay M., 2023, « Politique de l'emploi », Fiches thématiques sur l'Union européenne, <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/fr/sheet/54/politique-de-l-emploi>.
- Mandl I., avec V. Patrini, J. Jalava, E. Lantto et M. Muraille, 2018, « State initiatives supporting the labour market integration of older workers », *Eurofound Working Paper*, n° WPEF18003.
- Molinero H. Y., 2016, « Older workers and employment policies: Which do the social partners play? », *IUSLabor*, n° 1/2016, <https://www.raco.cat/index.php/IUSLabor/article/download/307083/397063>.
- Murman D. L., 2015, « The impact of age on cognition », *Seminars in Hearing*, vol. 36, n° 3, pp. 111-121.
- Murtin F., B. Arnaud, C. Le Thi et A. Parent-Thirion, 2022, « The relationship between quality of the working environment, workers' health and well-being: Evidence from 28 OECD countries », *OECD Paper on Well-Being and Inequalities*, n° 4.
- Neumark D., I. Burn et P. Button, 2017, « Is it harder for older workers to find jobs? New and improved evidence from a field experiment », *Journal of Political Economy*, vol. 127, n° 2, pp. 922-970.
- Neumark D., I. Burn, P. Button et N. Cherhas, 2019, « Do state laws protecting older workers from discrimination reduce age discrimination in hiring? Evidence from a field experiment », *Journal of Law and Economics*, vol. 62, n° 2, pp. 373-402.
- Ng T. W. H. et D. C. Feldman, 2008, « The relationship of age to ten dimensions of job performance », *Journal of Applied Psychology*, vol. 93, n° 2, pp. 392-423.
- North M. S., 2019, « A GATE to understanding "older" workers: Generation, age, tenure, experience », *Academy of Management Annals*, vol. 13, n° 2, <https://doi.org/10.5465/annals.2017.0125>.

- OCDE, 2017, *Pension at glance 2017 : OECD and G20 indicators*, Paris, OECD Publishing.
- OCDE, 2018, *Key policies to promote longer working lives Country note 2007 to 2017*, <https://www.oecd.org/employment/emp/ageingandemployment-policies.htm>.
- OCDE, 2019, *Working better with age*, Paris, OECD Publishing.
- OCDE, 2020, *Promoting an age-inclusive workforce: Living, learning and earning longer*, Paris, OECD Publishing.
- OCDE, 2023, « Older workers are more likely to experience sickness absence for health reasons: Rates of sickness absence by age, 2019 », in *Retaining talent at all ages, ageing and employment policies*, Paris, OECD Publishing.
- Omnès C., 2003, « Les trois temps de l'emploi féminin : réalités et représentations », *L'Année sociologique*, vol. 53, pp. 373-398.
- Park C.-Y., K. Shin et A. Kikkawa, 2021, « Aging, automation, and productivity in Korea », *Journal of the Japanese and International Economies*, vol. 59, art. 101109, <https://doi.org/10.1016/j.jjie.2020.101109>.
- Phelps E. S., 1972, « The statistical theory of racism and sexism », *The American Economic Review*, vol. 62, n° 4, pp. 659-661.
- Prouet E. et Rousselon J., 2018, *Les seniors, l'emploi et la retraite*, Paris, France Stratégie.
- Rabaté S. et J. Rochut, 2020, « Employment and substitution effects of raising the statutory retirement age in France », *Journal of Pension Economics & Finance*, vol. 19, n° 3, pp. 293-308.
- Riach K., 2009, « Managing "difference": Understanding age diversity in practice », *Human Resource Management Journal*, vol. 19, n° 3, pp. 319-335.
- Schiller C., 2019, *Anstieg der Altersarmut in Deutschland: Wie wirken verschiedene Rentenreformen?*, Gütersloh, Bertelsmann Stiftung.
- Sowa-Kofta A., I. Marcinkowska, A. Ruzik-Sierdzińska et R. Mackevičiūtė, 2021, *Ageing policies: Access to services in different Member States*, Bruxelles, Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies, European Parliament.
- Staubli S. et J. Zweimüller, 2013, « Does raising the early retirement age increase employment of older workers? », *Journal of Public Economics*, vol. 108, pp. 17-32.
- Stypińska J. et P. Nikander, 2018, « Ageism and age discrimination in the labour market: A macrostructural perspective », in L. Ayalon et C. Tesch-Römer (eds), *Contemporary perspectives on ageism: International perspectives on aging*, Berlin, Springer, pp. 91-108.
- Tikkanen T., 2006, « The lifelong learning debate and older workers », in T. Tikkanen et B. Nyhan (eds), *Promoting lifelong learning for older*

- workers: An international overview*, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, pp. 18-47.
- Touzé V., 2008, « Marché du travail et emploi des seniors en Suède », *Revue de l'OFCE*, n° 105, pp. 55-85.
- Tuchszirer C., 2007, « Le modèle danois de “flexicurité”. L'improbable “copier-coller” », *Informations sociales*, vol. 6, n° 142, pp. 132-141.
- Walker A., 2002, « A strategy for active ageing », *International Social Security Review*, vol. 55, n° 1, pp. 121-139.
- Walker A. et P. Taylor, 1999, « Good practice in the employment of older workers in Europe », *Ageing International*, vol. 25, pp. 62-79.
- Wahrendorf M., N. Dragano et J. Siegrist, 2013, « Social position, work stress, and retirement intentions: A study with older employees from 11 European countries », *European Sociological Review*, vol. 29, n° 4, pp. 792-802.
- Winter-Ebmer R., 2003, « Benefit duration and unemployment entry: Quasi-experimental evidence for Austria », *European Economic Review*, vol. 47, n° 2, pp. 259-273.

ANNEXE. Les conditions de travail des seniors

Les enquêtes européennes sur les conditions de travail soulignent la disparité entre pays, certains étant caractérisés par des conditions de travail plus dégradées que d'autres. Sur la base des nombreuses questions qui ont été posées aux travailleurs, différents indices ont été construits pour caractériser les différentes dimensions de la qualité d'un emploi ainsi qu'un indice synthétique d'« emploi en tension ». L'enquête 2021 sur les conditions de travail publiée par Eurostat permet de réaliser notamment deux observations.

Tout d'abord, elle permet de mesurer comment les travailleurs de plus de 50 ans (graphique A1a) perçoivent ces conditions, et plus particulièrement en ce qui concerne six types de considération : 1) « Porter des charges lourdes » (niveau nettement¹³ au-dessus de la moyenne : Finlande, France, Espagne) ; 2) « Croire que sa santé ou sa sécurité sont mises en péril par son travail » (niveau nettement au-dessus de la moyenne : Espagne, Suède) ; 3) « Avoir eu des problèmes de santé au cours des six derniers mois » (niveau nettement au-dessus de la moyenne : Finlande, Suède) ; 4) « Avoir de bonnes perspectives d'avancement » (niveau nettement au-dessus de la moyenne : Italie) ; 5) « Avoir été sujet à la discrimination au cours des 12 derniers mois » (niveau nettement au-dessus de la moyenne : Finlande, France) et 6) « Penser souvent à son travail » (niveau nettement au-dessus de la moyenne : France, Italie).

Ensuite, cette enquête permet aussi de regarder, au sein de chaque pays, si la façon de répondre des plus de 50 ans diffère ou non de celle de l'ensemble des travailleurs (graphique A1b). Cette comparaison montre que, dans tous les pays étudiés, les seniors se déclarent : « plus » exposés à des problèmes de santé et des difficultés d'avancement, « pareillement » exposés à des problèmes de risque ou de santé liés au travail, de discrimination ou de portage de charges lourdes et « moins » exposés au fait de penser souvent à son travail que l'ensemble de la population.

13. Au sens d'un écart-type au-dessus de la valeur moyenne calculer dans les 10 pays considérés.

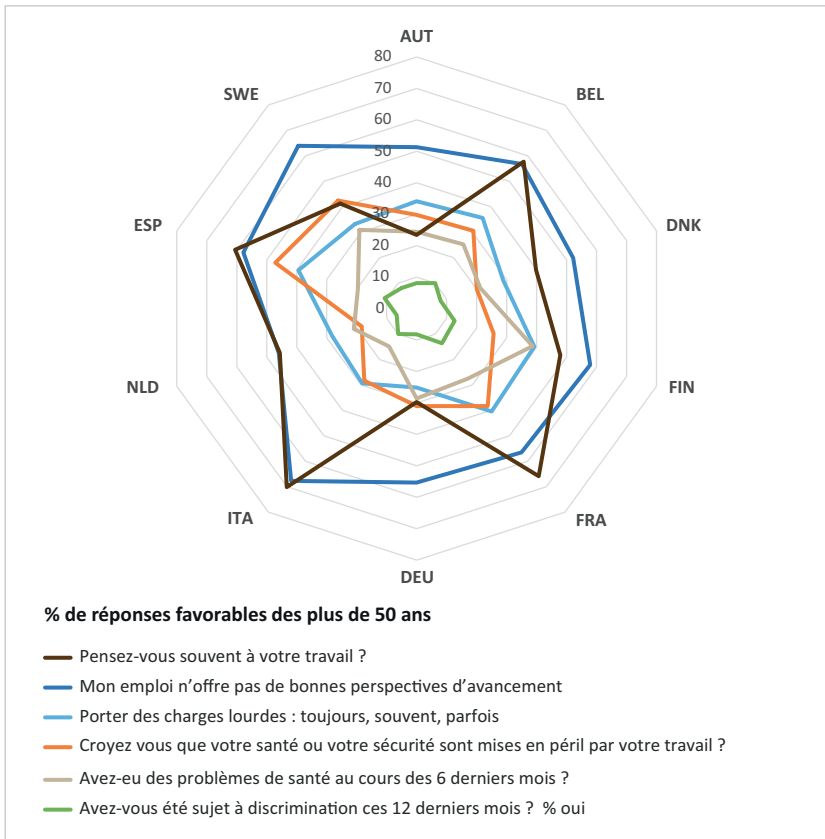
L'enquête européenne sur les conditions de travail de 2021 permet aussi la construction d'un indice synthétique des emplois dit « en tension », que l'on peut interpréter comme un indice des conditions de travail dégradées. Selon la méthode définie par Bakker (2007), un emploi est dit « en tension » lorsque le nombre d'exigences (éléments négatifs) est supérieur au nombre de ressources (éléments positifs). Le tableau A fait apparaître une différenciation européenne de cet indice. On peut distinguer trois groupes : sous la barre des 27 % d'employés ayant un emploi en « tension » (Danemark, Allemagne, Pays-Bas, Autriche et Suède) ; entre 27 et 32 % (Espagne, Finlande) ; et au-dessus de 32 % (Belgique, Italie et France). Pour ce qui concerne la qualité des conditions de travail spécifiques aux seniors, l'enquête de 2021 montre qu'il y a peu de différence dans l'appréciation des emplois en tension par rapport aux autres travailleurs, à l'exception de la Suède avec des seniors nettement moins exposés. On remarque alors (graphique A2) que les conditions de travail des seniors sont corrélées avec les taux d'emploi. En particulier, Danemark, Pays-Bas, Allemagne et Suède, qui sont caractérisés par les meilleures conditions de travail des seniors, sont aussi les pays ayant les plus forts taux d'emploi des 55-64 ans. À l'inverse, la Belgique, l'Italie et la France ont à la fois les plus mauvaises conditions de travail des plus de 50 ans et les plus faibles taux d'emploi des travailleurs seniors.

Tableau A. Conditions de travail : Emploi sous « tension »

En %	BEL	DNK	DEU	ESP	FRA	ITA	NLD	AUT	FIN	SWE
Plus de 50 ans	32	19	19,5	25	38	33	19,4	20,8	29,7	21,9
Total	34	22	23,9	29	39	33,4	22,7	23	31	26,6

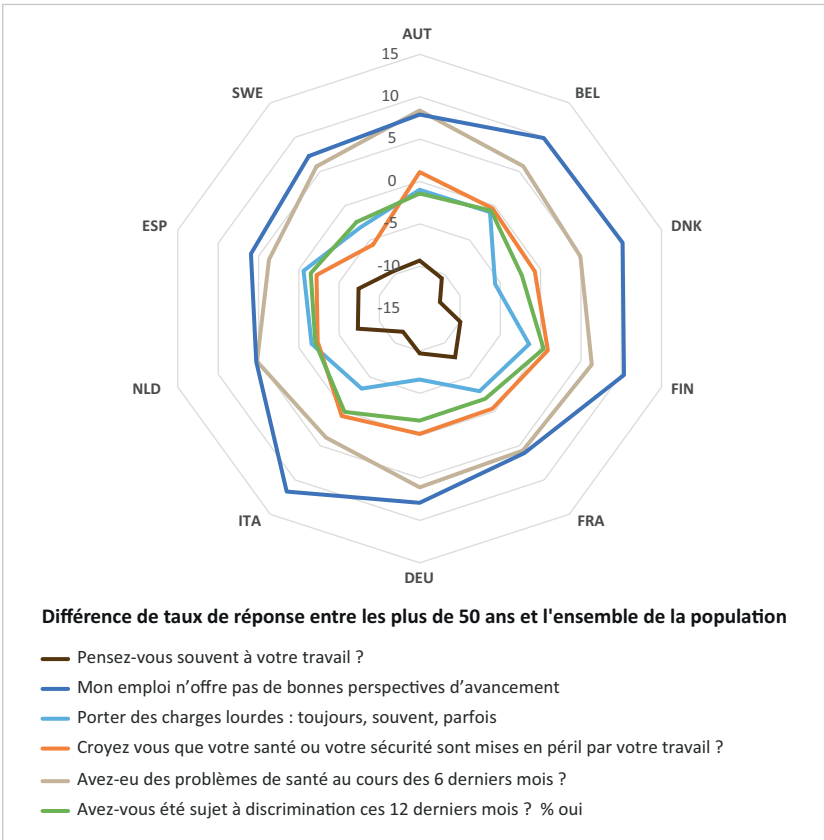
Eurofound, European Working Conditions Telephone Survey (EWCTS) 2021.

Graphique A1a. Conditions de travail des plus de 50 ans



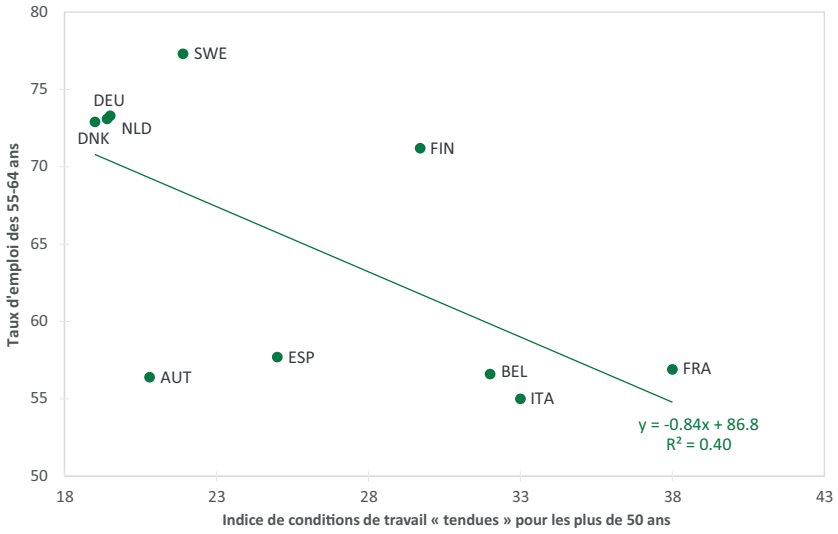
Eurostat, Enquêtes européennes sur les conditions de travail (EWCS) 2021.

Graphique A1b. Conditions de travail : écart de réponses entre les plus de 50 ans et l'ensemble des travailleurs



Eurostat, Enquêtes européennes sur les conditions de travail (EWCS) 2021.

Graphique A2. Conditions de travail « tendues » (+50 ans, 2021) et taux d'emploi des 55-64 ans (2022)



Eurostat, Enquêtes européennes sur les conditions de travail (EWCS) 2021.