

Quelles pistes au regard des données de la littérature scientifiques ?

S FANTONI

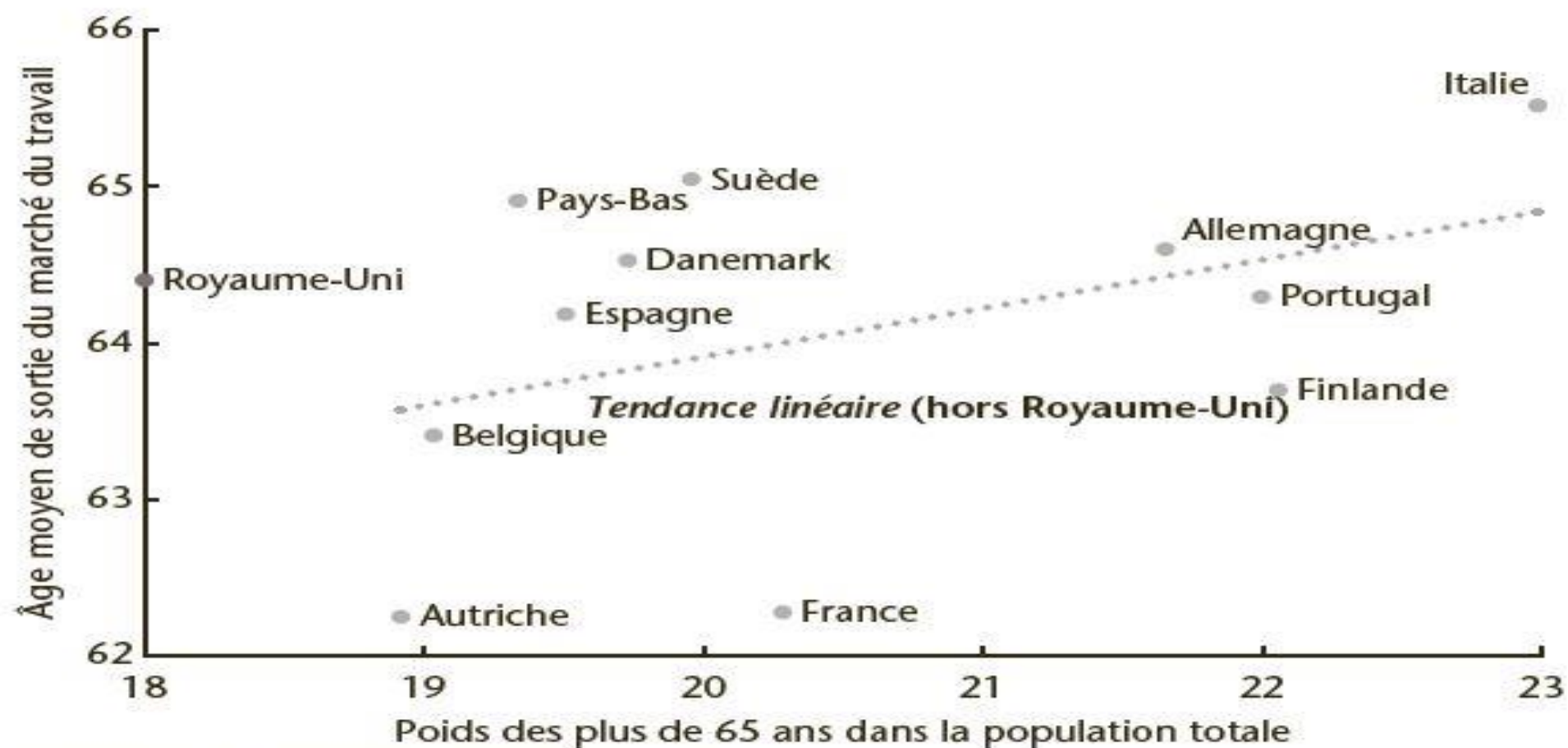


Une tendance européenne...

Depuis vingt ans, le taux d'emploi des seniors a bien augmenté, ce qui traduit un schéma de **convergence** : les pays les plus en retard s'alignent progressivement sur les niveaux des pays les plus avancés.

Toutefois, si cette convergence semble se faire 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, en particulier pour la France, la Belgique et l'Italie, pays parmi lesquels on observe un taux d'emploi des 60-64 ans inférieur à 40 %.

Graphique 1. Âge moyen de sortie du marché du travail (retraite) *versus* poids de la population âgée de plus de 65 ans en 2019



Note : année 2016 pour le Royaume-Uni.

Sources : Ageing Report (2018 et 2021).

Facteurs ayant favorisé l'augmentation du taux d'emploi des seniors en FRANCE

Recul de l'âge des retraites : / durcissement des conditions de liquidation + /durcissement des conditions de durée d'indemnisation chômage

Diminution des dispositifs de départ anticipé // évolution des règles d'accès à l'allocation chômage pour éviter une voie détournée pour une retraite anticipée

Dispositifs incitatifs pour rester en emploi (l'immense majorité des personnes prennent leur retraite dès qu'elles ont atteint les conditions requises pour le faire)

= Une gestion par l'âge des populations et non une gestion des parcours !!!!

Facteurs influençant l'employabilité des seniors au regard des expériences européennes (1)

Facteurs + :

- Evolution des compétences/formation tout au long de la vie
- Bonne santé /Entretien du capital humain
- Bonnes conditions de travail (eq. VP/VP, intensité raisonnable, possibilité de TT et temps partiel, /Soutenabilité du travail...)
- Incitations financières (/ex : un taux de remplacement faible comme en Allemagne !)
- Transitions plus flexibles et choisies vers la retraite
- Campagnes de valorisation des seniors :
 - Longue expérience professionnelle, expérience d'une vie de travail avec d'autres et de résolution de conflits,
 - Attachement à une atmosphère de fiabilité et de confiance
 - Loyauté envers l'employeur car les seniors ne changent pas souvent d'emploi,
 - Absence d'enfants en bas âge qui permet au salarié âgé de consacrer plus de temps à son travail, ...

Facteurs influençant l'employabilité des seniors au regard des expériences européennes (2)

Facteurs - :

- Obsolescence du capital humain et de la formation initiale sans FC
- Usure de l'état de santé (handicap, maladie)
- Mauvaises conditions de travail
- Discrimination
- Croyances et représentations :
 - Motivation ?
 - Perception?
 - Delta entre productivité réelle et salaire ?

Dès 2011 mesures radicales préconisées aux Etats membres de l'Union par la Task force européenne pour l'emploi en faveur d'un vieillissement actif

Trois axes complémentaires :

- Incitations financières :
 - aux travailleurs pour rester plus tard dans l'emploi;
 - aux employeurs pour garder et recruter les âgés;
 - réformes des retraites et abandon des préretraites.
- Incitations à la formation tout au long du parcours professionnel, avec adaptation des stratégies de formation et « investissement dans l'aptitude au travail »
- Amélioration des conditions de travail : santé, sécurité, organisation flexible dans le temps, temps partiel.

Sont également soulignées :

La nécessité d'accroître l'emploi des femmes âgées, d'anticiper pour renforcer la capacité d'insertion professionnelle des quadragénaires et des quinquagénaires.

Prendre en compte la pénibilité des carrières pour organiser les transitions vers la retraite

L'exemple de la Finlande (Guillemard [2021] : pionnier en matière de Vieillissement de la population + vieillissement des actifs)

Pionnière pour instaurer 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 s'appuyait sur quatre leviers principaux :

- accompagner les entreprises à anticiper et à adopter un meilleur management des âges ;
- améliorer les conditions du 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.

La Suède : Pays de l'UE où le taux d'emploi des seniors est le plus élevé

Pas d'âge fixe pour l'ouverture des droits à la retraite mais avantages financiers +++ à partir > 65 ans

Abolition dès 2003 de tout dispositif de retraite anticipée

Education et formation tout au long de la vie : élément clé du système de l'emploi en Suède

Performance des dispositifs de remise à l'emploi après une période de chômage

Réduction des cotisations sociales des entreprises qui embauchent un.e chômeur.se, pendant aussi longtemps que l'épisode de chômage a duré

Labels accordés aux entreprises engagées dans des pratiques d'amélioration des conditions de travail et de gestion innovante des carrières.

Importantes mesures pour améliorer la QVT, satisfaction quant aux conditions de travail ++

Autres exemples européens inspirants:

Réduction des charges patronales pour salariés en fin de carrière (B)

Exonération des cotisations chômage pour les E qui embauchent des seniors > 55 ans

Compensation financière pour les seniors > 50 ans au chômage acceptant un nouveau travail moins bien payé

Prise en charge financière par l'agence nationale pour l'emploi des coûts de la formation professionnelle des seniors dans les petites et moyennes entreprises

Taxation des licenciements des seniors (All)

Aides aux PME pour développer une GRH tenant compte du vieillissement (All)

Droit à une semaine supplémentaire de vacances par an pour les travailleurs de plus de 60 ans.

« Label Emploi 45+ » = Affichage d'un engagement en faveur des 45+ (Fr)

Conclusion

Maintenir les seniors dans l'emploi : un défi pour les politiques publiques

Comme le vieillissement de la population active est un phénomène durable, c'est toute l'organisation actuelle du travail et de la prévention de la santé, le maintien de la capacité tout au long du parcours professionnel qui est en question. Replacer cette question dans une perspective de « cours de vie ».

Traiter le vieillissement actif dans une approche préventive c'est traiter l'avenir de tous !

Recommandation n°43 Poursuivre l'analyse de cohortes de populations pour approfondir les conditions de longévité au travail (Haut Conseil du Financement de la Protection Sociale Mieux concilier production et redistribution, fev. 2025) : il faut des instruments et données adéquates !

Pour aller plus loin

Y Pape, 2021, L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS ÂGÉS EN EUROPE
[ed 2021 as lemploi des travailleurs ages.pdf](#)

Hannu Piekkola, L'emploi et le travail des seniors : l'expérience nordique à la lumière des exemples finlandais et norvégien, [Revue internationale des sciences sociales 2006/4 n° 190](#) Pages 587 à 599

Une comparaison des conditions de travail en Europe Secrétariat général du Conseil d'orientation des retraites (2023) : https://www.cor-retraites.fr/sites/default/files/2023-03/Doc_09_conditions_travail_europe.pdf

Les discriminations des seniors dans l'emploi, 17 e baromètre sur la perception des discriminations dans l'emploi, déc. 2024
: https://juridique.defenseurdesdroits.fr/doc_num.php?explnum_id=22462#:~:text=En%202021%2C%20pr%C3%A8s%20d'un,l%C3%A2ge%20de%20la%20retraite5.

[G Cornet](#), Les européens au travail jusqu'à 65 ans, mission impossible ? [Gérontologie et société 2004/4 vol. 27 / n° 111](#) <https://shs.cairn.info/revue-gerontologie-et-societe1-2004-4-page-45?lang=fr>

rapport du Haut conseil du financement de la protection sociale (Fev 25) : <https://www.securite-sociale.fr/files/live/sites/SSFR/files/medias/HCFIPS/2025/HCFIPS%20-%20Synth%c3%a8se%20rapport%20Production%20redistribution%20-%20Version%20finalis%c3%a9e.pdf>

Guillemard A.-M., 2013, « Le vieillissement actif : enjeux, obstacles, limites », Retraite et société, n° 65, p. 17-38.