

## *Chapitre 3*

### **Désincitations au travail et obstacles à l'emploi**

*Messages essentiels* : Les seniors sont confrontés à toute une série de désincitations au travail et d'obstacles à l'emploi. Premièrement, les pensions de retraite et autres éléments des régimes d'imposition et de prestations sont financièrement pénalisants ou n'incitent guère à continuer à travailler. Deuxièmement, les employeurs sont souvent réticents à recruter des seniors ou à les maintenir dans leur emploi, et ce pour diverses raisons. Enfin, les seniors eux-mêmes peuvent estimer qu'il est difficile de garder leur emploi ou d'en trouver un nouveau. La difficulté de lever ces obstacles et désincitations est encore aggravée par l'héritage des dispositifs publics et privés de préretraite qui ont créé des attentes de départ anticipé à la retraite. Étant donné les nombreux facteurs en jeu, une réforme des régimes de retraite ne suffira pas, à elle seule, à promouvoir les possibilités d'emploi pour les seniors.

Pour expliquer la très grande disparité de situations des seniors sur le marché du travail d'un pays à l'autre et au sein d'un même pays, ce chapitre examine les principaux facteurs qui apparemment déterminent les décisions en matière de travail et de retraite. Le chapitre commence par passer brièvement en revue les études qui se sont penchées sur la question (section 1). Cette analyse, mais aussi les résultats des examens nationaux eux-mêmes, donne à penser qu'il existe principalement trois facteurs susceptibles d'empêcher les seniors de prolonger leur vie active. Chacun de ces facteurs est discuté dans les sections 2 à 4. Premièrement, les désincitations ou les pénalités à la poursuite du travail incorporées au système de retraite et à d'autres aspects des régimes d'imposition et de prestations de chaque pays sont nombreuses. Deuxièmement, les employeurs sont confrontés à des obstacles qui peuvent les empêcher de garder ou de recruter des travailleurs âgés. Troisièmement, les seniors eux-mêmes sont confrontés à des obstacles qui font qu'il est difficile pour eux de conserver leur emploi ou d'en trouver un autre. Les mesures à envisager pour venir à bout de ces mécanismes qui découragent le travail et font obstacle à l'emploi sont exposées dans la section 5.

## 1. Qu'est-ce qui détermine les décisions de travail et de départ à la retraite ?

Un nombre considérable d'études ont examiné les facteurs qui incitent les travailleurs approchant de l'âge traditionnel de départ à la retraite à continuer à travailler ou à prendre leur retraite. L'encadré 3.1 passe en revue une sélection d'études. La plupart de ces études soulignent la complexité des décisions concernant la poursuite du travail et le départ à la retraite. Toute une série de dispositions institutionnelles et de caractéristiques socio-démographiques des individus qui sont corrélées à un départ anticipé ou différé à la retraite aident à comprendre la grande diversité de situations des seniors au regard du marché du travail d'un pays à l'autre et au sein d'un même pays.

Il y a également un certain nombre de facteurs qui auront un impact plus général sur le taux d'activité. Une bonne situation macroéconomique et des marchés du travail qui fonctionnent bien sont déterminants pour permettre de relever les taux d'activité des seniors. En encourageant les jeunes femmes à travailler, des politiques de l'emploi en faveur de la famille pourront également aboutir, *in fine*, à un taux d'activité accru des femmes seniors<sup>1</sup>.

Les sections qui suivent discutent plus en détail les principales désincitations et les principaux obstacles à la poursuite du travail qu'ont révélé les examens par pays dans chacun des domaines suivants : incitations au départ à la retraite ; obstacles à l'emploi ; et obstacles du côté des seniors eux-mêmes.

## 2. Incitations au départ à la retraite

Les pensions de retraite et autres éléments des régimes d'imposition et de prestations constituent souvent pour les seniors une incitation financière à cesser de travailler et une désincitation à continuer à travailler ou à reprendre un emploi. Ces éléments agissent par le biais de « l'effet-revenu » : plus les pensions de retraite sont élevées, plus le départ à la retraite est attractif. Les individus sont plus riches et peuvent donc s'offrir plus de temps de loisirs. Le deuxième est « l'effet de substitution », c'est-à-dire l'incidence d'une année de travail supplémentaire sur les flux de revenus provenant à la fois des salaires et des pensions de retraite et autres prestations. Le tableau 3.1 résume les façons dont les différentes politiques publiques affectent l'incitation à partir en préretraite. Ces politiques peuvent être regroupées en quatre grandes catégories, discutées ci-dessous : les régimes publics de retraite, les régimes privés de retraite, les régimes officiels de préretraite et les régimes de préretraite de fait.

### Encadré 3.1. Les principaux facteurs qui déterminent les décisions en matière de travail et de retraite

La littérature relative au travail et à la retraite établit souvent une distinction de base entre les facteurs de rejet et les facteurs d'attraction.

**Facteurs d'attraction** : Il s'agit principalement d'incitations financières qui tirent les travailleurs âgés vers la retraite. Des études effectuées sur la base de micro-données au niveau de chaque pays (Gruber et Wise, 1999 ; Gruber et Wise, 2004 ; Schils, 2005) mais aussi des études internationales utilisant des données nationales agrégées (Blöndal et Scarpetta, 1998 ; Burniaux *et al.*, 2003 ; Duval, 2003) s'accordent à reconnaître que les incitations financières incorporées aux régimes de retraite publics et à d'autres régimes officiels ou non de préretraite jouent un rôle important dans la prise de décisions de départ en retraite. Ces décisions seront influencées par l'âge initial d'accès aux prestations de (pré)retraite, la générosité des taux de remplacement et l'imposition implicite de la poursuite du travail en termes de variations de la valeur actualisée du patrimoine-retraite net généré par une année de travail supplémentaire (Crémer et Pestieau, 2003). Dans certains pays, les systèmes de préretraite et autres dispositifs de préretraite de fait, comme les allocations de chômage, les prestations de maladie de longue durée et les pensions d'invalidité, sont également des facteurs importants pour permettre des départs à la retraite anticipée. Dans d'autres, les modalités des régimes privés de retraite constituent un élément important de l'offre de retraite et peuvent également façonner les décisions de retraite. Enfin, un certain nombre d'études soulignent l'importance des décisions conjointes de départ à la retraite pour les couples avec une certaine coordination du choix du moment de départ à la retraite de chacun des partenaires (Gustman et Steinmeier, 2004 ; Blau et Riphahn, 1999 ; Jimenez-Martin *et al.*, 1999).

**Facteurs de rejet** : Il s'agit principalement de facteurs qui restreignent l'éventail des possibilités d'emplois attractives pour les travailleurs âgés et, en conséquence, les « poussent » à partir à la retraite. Du côté des employeurs, ces facteurs sont notamment une perception négative des capacités des travailleurs âgés, la comparaison des coûts du travail par rapport à la productivité selon l'âge et la difficulté pour les entreprises d'ajuster leurs effectifs du fait des règles de protection de l'emploi. Du côté des travailleurs, les seniors eux-mêmes peuvent constater une dépréciation de leur capital humain et une obsolescence de leurs compétences et de leur expérience du fait de l'évolution technologique et autres changements structurels affectant la demande de travail (Behaghel et Greenan, 2005). A la fois les travailleurs âgés eux-mêmes (Gautié, 2004) et leurs employeurs peuvent voir peu ou pas d'avantage à investir dans la formation sur le poste de travail au-delà d'un certain âge. Les seniors peuvent aussi ne pas bénéficier de beaucoup de programmes actifs du marché du travail pour se former ou retrouver un nouvel emploi. L'importance des conditions de travail se reflète dans les grandes différences de comportement en matière de retraite des travailleurs âgés selon leurs caractéristiques socio-démographiques. Un certain nombre d'études montrent que les travailleurs manuels et les travailleurs peu ou moins qualifiés sont plus susceptibles de partir en retraite anticipée que les travailleurs non manuels et les travailleurs hautement qualifiés (comme le résume le rapport de Blöndal et Scarpetta, 1998). La santé a également un impact important sur les décisions de départ à la retraite (Bound *et al.*, 1999 ; Kerkhofs *et al.*, 1999) et les travailleurs ayant relativement peu d'autonomie dans leur travail semblent être particulièrement exposés au risque de mauvaise santé (Blekesaune et Solem, 2005). Enfin, un petit nombre d'études soulignent également l'importance des contraintes imposées à la modification des horaires de travail qui peuvent également pousser les travailleurs à prendre une retraite anticipée (voir, par exemple Gustman et Steinmeier, 2004).

Tableau 3.1. Incitations au départ anticipé à la retraite

Pays	Pension de retraite et systèmes de préretraite	Autres voies de départ anticipé à la retraite et désincitations au travail
Allemagne	Plusieurs systèmes de préretraite largement utilisés.	Systèmes de préretraite prévus par les conventions collectives et subventionnés par les indemnités de chômage. Sortie anticipée via un régime d'emploi à temps partiel des seniors.
Australie	Peu d'incitation à travailler au-delà de l'âge officiel de la retraite (65 ans pour les hommes). Pour les femmes, l'âge de la retraite était auparavant de 60 ans. Avant 2005, système de préretraite pour les chômeurs âgés (60-64 ans).	Nombreuses sorties anticipées par le biais des pensions d'invalidité. Les incitations au départ anticipé à la retraite augmenteront lorsque les retraites professionnelles obligatoires seront arrivées à maturité.
Autriche	Plusieurs systèmes de préretraite largement utilisés existaient auparavant. Pour les femmes, l'âge de la retraite est de 60 ans. Le cumul travail-retraite est soumis à restrictions.	Nombreuses sorties anticipées par le biais des pensions d'invalidité et d'un système d'emploi à temps partiel des travailleurs âgés.
Belgique	Peu d'incitation à travailler au-delà de l'âge ouvrant droit à une pension (60 ans avec un grand nombre d'années de cotisations). Pour les femmes, l'âge de la retraite était auparavant de 60 ans.	La recherche active d'un emploi n'est pas exigée pour percevoir les allocations de chômage après 58 ans (auparavant 50 ans). Régimes de prépensions prévus par les conventions collectives et subventionnés par le biais des allocations de chômage.
Corée	L'âge à partir duquel une pension peut être perçue est actuellement de 60 ans. Risque d'abaissement de l'âge effectif de départ à la retraite lorsque le système arrivera à maturité.	
Canada	L'âge initial ouvrant droit à une pension sous condition de ressources est de 60 ans, mais il est assorti d'une réduction actuarielle. Peu de flexibilité en matière de cumul travail-retraite.	Les obligations mutuelles au titre des allocations de chômage sont faibles.
Danemark	Large recours au système de la préretraite (VERP) à partir de 60 ans. Un grand nombre d'heures de travail sont exigées pour être admis à obtenir une pension différée.	Allocations de chômage pendant neuf ans à partir de 51 ans. La recherche d'un emploi n'est pas exigée pour les chômeurs indemnisés de 58 à 60 ans, qui passent en régime de préretraite à 60 ans.
Espagne	L'âge d'admissibilité aux droits demeure bas (61 ans avec un grand nombre d'années de cotisations à une caisse d'assurance) mais il est désormais assorti d'une réduction actuarielle.	Les prestations d'assurance-maladie/les pensions d'invalidité sont souvent utilisées pour les sorties anticipées.
États-Unis	L'âge initial ouvrant droit à une pension est de 62 ans mais avec une réduction de pension. Le cumul d'un travail à temps partiel et d'une retraite professionnelle est soumis à restrictions.	
Finlande	Plusieurs systèmes de préretraite largement utilisés.	Les travailleurs peuvent partir effectivement à la retraite à 55 ans via l'extension des allocations de chômage à partir de 57 ans associée aux régimes de préretraite.
France	Les incitations à travailler au-delà de l'âge ouvrant droit à une pension à taux plein (56 ou 60 ans, avec le nombre d'années nécessaires de cotisations) sont faibles. Plusieurs dispositifs de préretraite largement utilisés existaient auparavant.	La recherche active d'un emploi n'est pas exigée pour bénéficier des allocations de chômage après 57 ans et demi (55 ans pour l'assistance-chômage).
Irlande	Système de préretraite à 55 ans pour les personnes percevant des allocations de chômage depuis plus de 390 jours. Aucune incitation à travailler au-delà de l'âge de la retraite (65 ans).	Nombreux départs anticipés par le biais d'un système extrêmement complexe de prestations d'assurance maladie.
Italie	L'âge à partir duquel une pension peut être perçue demeure bas (57 ans avec un grand nombre d'années de cotisations à une caisse d'assurance) ; il était encore plus bas auparavant.	
Japon	L'âge initial ouvrant droit à une pension est de 60 ans. Introduction d'un critère de revenus pour les retraités ayant entre 65 et 69 ans qui travaillent.	
Luxembourg	L'âge initial ouvrant droit à une pension est de 57 ou 60 ans (avec un grand nombre d'années de cotisations). Taux de remplacement élevés. Recours fréquent aux systèmes de préretraite.	Sorties anticipées importantes par le biais des pensions d'invalidité.

Tableau 3.1. **Incitations au départ anticipé à la retraite (suite)**

Pays	Pension de retraite et systèmes de préretraite	Autres voies de départ anticipé à la retraite et désincitations au travail
Norvège	Système de préretraite à partir de 62 ans (AFP) pour certains groupes de travailleurs (subventionnés par l'État au-delà de 64 ans).	Taux élevé d'absence pour maladie et sorties anticipées massives par le biais des pensions d'invalidité.
Pays-Bas	Plusieurs systèmes de préretraite largement utilisés étaient disponibles auparavant.	Auparavant, sorties anticipées massives par le biais des prestations d'assurance maladie.
République tchèque	Les personnes en incapacité et ayant 25 ans d'ancienneté peuvent partir à la retraite deux ans plus tôt et bénéficier ensuite d'une retraite à taux plein (uniquement jusqu'à fin 2006).	Les prestations de l'assurance-maladie et les pensions d'invalidité ont joué un rôle clé dans le départ anticipé à la retraite.
Royaume-Uni	La complexité du système et les critères de ressources peuvent avoir un impact défavorable sur l'incitation à travailler et à épargner. Pour les femmes, l'âge de départ à la retraite est actuellement de 60 ans mais il sera porté à 65 ans.	Sorties anticipées massives par le biais des pensions d'invalidité. Avant 2006, le cumul des revenus d'un travail (à temps partiel) et d'une retraite professionnelle était soumis à restrictions.
Suède	Les travailleurs irréguliers ou peu rémunérés ne sont guère incités à accroître leurs gains tout au long de la vie et à travailler jusqu'à 65 ans et plus, du fait de la garantie-retraite	Taux élevé d'absence pour maladie et sorties anticipées massives par le biais des pensions d'invalidité
Suisse	Pour les femmes, l'âge de départ à la retraite a été porté de 62 à 64 ans. Il est possible de partir à la retraite deux ans avant 65 ans dans les régimes obligatoires de prévoyance professionnelle mais avec une réduction actuarielle.	

Source : Série de publications de l'OCDE *Vieillessement et politiques de l'emploi*.

### *Interactions entre les régimes publics de retraite et les incitations au travail*

Les pensions affecteront les décisions de départ à la retraite de multiples façons intimement liées. Premièrement, l'âge d'accès aux prestations de retraite peut influencer fortement sur le comportement en matière de retraite. Deuxièmement, la générosité des pensions est également importante. Toutes choses égales par ailleurs, en augmentant le revenu futur à vie des seniors, des niveaux élevés de prestations de retraite encouragent un départ anticipé via l'effet revenu. Troisièmement, le degré de flexibilité du cumul des revenus du travail avec la pension de retraite aura un impact sur les décisions de départ à la retraite. Dans certains pays, les prestations de retraite sont partiellement ou totalement supprimées en cas de revenus du travail, ce qui peut dissuader les personnes ayant atteint l'âge de la retraite de travailler. La combinaison de ces trois facteurs déterminera dans quelle mesure une année de travail supplémentaire majorera le patrimoine-retraite, c'est-à-dire la somme actualisée des flux futurs de revenus des pensions pendant la retraite. Si la variation de la valeur nette actualisée du patrimoine-retraite entraînée par une année de travail supplémentaire est négative, cela reviendra à une taxation effective du travail et découragera un départ différé à la retraite.

### *Age officiel et âge initial d'admissibilité au bénéfice d'une pension de retraite*

Dans la majorité des pays étudiés, l'âge officiel auquel les hommes peuvent obtenir une retraite publique à taux plein ou une retraite minimum garantie est de 65 ans (tableau 3.2)<sup>2</sup>. Toutefois, même parmi ces pays, l'âge initial auquel les travailleurs peuvent obtenir une retraite à taux plein est souvent effectivement inférieur pour les femmes ou pour tous les travailleurs ayant un nombre suffisant d'années de cotisation de sécurité sociale. A titre d'exemple, dans un grand nombre de pays étudiés (Australie, Autriche, Belgique, République tchèque, Italie, Suisse, Royaume-Uni), les femmes ont bénéficié de tout temps d'un âge d'ouverture des droits à la retraite plus bas, ce qui peut expliquer une partie de l'écart important entre les taux d'activité des hommes et des femmes dans ces pays. Dans

d'autres pays (Autriche, Belgique, République tchèque, France, Italie, Japon, Corée, Luxembourg), les hommes comme les femmes sont en droit de percevoir une retraite à taux plein bien avant 65 ans, mais parfois sous réserve d'avoir un nombre minimum d'années de cotisation. Il n'y a qu'en Norvège et aux États-Unis (pour les personnes nées en 1960 et après) que l'âge normal de la retraite est supérieur à 65 ans (67).

Tableau 3.2. Dans certains pays, l'âge officiel de départ à la retraite est bas<sup>a</sup>

Age	Age normal de départ à la retraite	Age le plus bas de départ à la retraite
55		Australie <sup>b</sup> , Corée
56		Italie <sup>c</sup>
57		Luxembourg <sup>d</sup>
58		
59		Rép. tchèque <sup>e</sup>
60	Corée	Belgique <sup>f</sup> , Canada, France <sup>g</sup> , Japon <sup>h</sup> , Pays-Bas <sup>i</sup> , Espagne, Royaume-Uni
61	Rép. tchèque <sup>j</sup>	Suède
62	Japon <sup>k</sup>	Autriche <sup>l</sup> , Finlande, États-Unis
63		Allemagne <sup>k</sup> , Suisse <sup>m</sup>
64		
65	Australie <sup>n</sup> , Autriche <sup>k</sup> , Belgique <sup>o</sup> , Canada, Danemark, Finlande, France <sup>p</sup> , Allemagne, Italie <sup>k</sup> , Luxembourg, Pays-Bas, Espagne, Suède, Suisse <sup>q</sup> , Royaume-Uni <sup>k</sup> , États-Unis <sup>r</sup>	Irlande
66	Irlande	
67	Norvège	

- a) Ces âges de départ à la retraite se réfèrent aux travailleurs partant à la retraite en 2005 dans le cadre des principaux régimes de retraite obligatoire ; ils excluent les régimes spéciaux couvrant les travailleurs du secteur public et d'autres régimes couvrant les chômeurs de longue durée ou les invalides. Lorsque l'âge de départ à la retraite est différent pour les femmes, cela fait l'objet d'une note distincte.
- b) Il s'agit de l'âge le plus bas d'ouverture des droits aux fonds de pension de retraite professionnelle et obligatoire.
- c) Avec 35 années de contributions effectives et imputées, le départ à la retraite est possible à 56 ans pour les ouvriers, 57 ans pour les employés et 58 ans pour les indépendants.
- d) Avec 40 années de contributions effectives.
- e) Pour les hommes comme pour les femmes, il est possible de partir à la retraite trois ans avant l'âge normal respectif de la retraite.
- f) Avec 40 années de contributions effectives ou imputées.
- g) Avec 40 années de contributions effectives et imputées. Le départ à la retraite est possible à l'âge de 56 ans avec 42 années de contributions effectives.
- h) Pour la part de la pension liée au salaire pour les hommes et dans les deux cas, forfait et part de la pension liée au salaire pour les femmes.
- i) Dans quelques fonds de pension professionnels obligatoires, le départ à la retraite est possible dès 55 ans.
- j) 61 $\frac{2}{3}$  pour les hommes et 56 $\frac{1}{3}$ -60 $\frac{1}{3}$  pour les femmes selon le nombre d'enfants.
- k) 60 ans pour les femmes.
- l) 57 ans pour les femmes.
- m) 62 ans pour les femmes.
- n) 62 $\frac{1}{2}$  pour les femmes.
- o) 63 pour les femmes.
- p) Une pension à taux plein peut être obtenue avant 65 ans (60 et même 56 ans) mais seulement avec un nombre suffisant d'années de contributions.
- q) 64 ans pour les femmes.
- r) 65 $\frac{1}{2}$ .

Source : Série de publications de l'OCDE *Viellissement et politiques de l'emploi*.

Même lorsqu'il n'est pas possible d'obtenir une retraite publique à taux plein avant l'âge de 65 ans, une retraite à taux réduit peut être obtenue plus tôt dans le cas du Canada, de la Finlande, de l'Espagne, de la Suède et des États-Unis. Suite à la réforme du régime italien des retraites, cela sera au final le cas également pour tous les travailleurs italiens et non pas seulement pour ceux qui ont de nombreuses années de cotisation. Toutefois, dans le cas du Canada, de la Suède et des États-Unis, les travailleurs ne sont en droit de recevoir un revenu ou une retraite minimum garanti(e) qu'à partir de 65 ans. Dans le cas de l'Australie, l'accès aux retraites professionnelles obligatoires est possible dès 55 ans, soit bien avant l'âge d'admissibilité au bénéfice de la retraite publique de base sous conditions de ressources, qui est de 65 ans, mais dans le passé cela n'a pas affecté de manière significative les décisions de départ à la retraite car la plupart des travailleurs n'ont accumulé que des droits à pension limités depuis que la couverture est devenue obligatoire en 1992.

Dans un grand nombre de pays étudiés, l'âge à partir duquel certaines catégories de travailleurs pourront percevoir une retraite est inférieur à celui du régime général de retraite. Cela peut concerner un pourcentage non négligeable de travailleurs comme les travailleurs du secteur public de même que des groupes plus restreints de travailleurs dans les métiers particulièrement exigeants ou dangereux comme celui de mineur.

Comme indiqué ci-dessous, dans certains pays, le fait de travailler au-delà de l'âge d'admissibilité au bénéfice de la retraite est lourdement taxé, de manière implicite, dans la mesure où les années supplémentaires de travail ne sont pas compensées par des droits à la retraite futurs plus élevés. Dans ce cas, les départs à la retraite seront probablement fortement concentrés à cet âge (en l'absence d'autres possibilités de préretraite). Toutefois, même en cas d'augmentations dites « actuariellement équivalentes » des droits à pension pour les années de travail supplémentaires, un grand nombre de départs à la retraite peut néanmoins se produire autour de l'âge initial à partir duquel les travailleurs peuvent toucher une pension<sup>3</sup>. Cette possibilité est mise en lumière par le cas des États-Unis où les prestations peuvent être obtenues dès 62 ans et où se produit un pic très net des départs à la retraite à cet âge (voir graphique 3.6, p. 87 dans OCDE, 2005b). Cela se produit bien que le fait de différer au-delà de 62 ans l'encaissement des prestations ne soit pas lourdement taxé, de manière implicite, et donc qu'il n'y ait pas d'incitation financière forte à prendre sa retraite à cet âge. Cela reflète très probablement une très grande diversité de préférences temporelles individuelles, c'est-à-dire du taux auquel les flux de revenus futurs sont actualisés pour obtenir leur valeur actualisée équivalente<sup>4</sup>. Ainsi, l'âge initial à partir duquel l'accès aux prestations de retraite est possible demeure un facteur potentiellement déterminant des décisions de départ à la retraite tant dans les systèmes de retraite traditionnels prévoyant un âge fixe de départ à la retraite que dans ceux prévoyant un âge variable avec respectivement des réductions et des majorations actuarielles correspondantes des prestations pour un départ anticipé ou différé à la retraite.

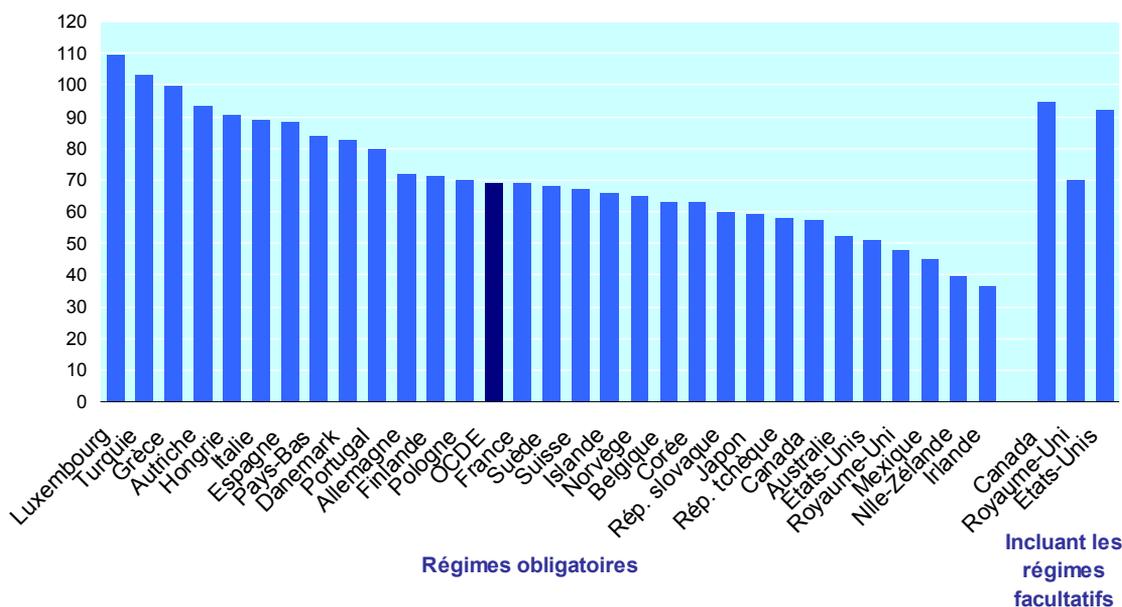
### *Droits à pensions*

Le principal objectif des pensions publiques de retraite est d'assurer aux seniors un revenu adéquat pendant leur retraite. Toutefois, pour garantir la viabilité financière des régimes de retraite et l'équité intergénérationnelle, il faut trouver un juste équilibre entre la garantie d'un revenu de retraite adéquat et le maintien d'incitations au travail appropriées. D'un côté, des prestations plus généreuses impliquent une fiscalité plus lourde pour la population actuellement en activité et des incitations au travail moindres. De l'autre, des taux de remplacement moindres impliquent une fiscalité moins lourde pour la population actuellement en activité et des incitations au travail plus fortes, mais au risque d'une plus grande pauvreté des retraités.

Parmi les pays examinés, la générosité des retraites publiques varie considérablement, comme le montre l'indicateur de l'OCDE du taux de remplacement net pour des travailleurs ayant effectué une carrière complète et perçu une rémunération moyenne (graphique 3.1). C'est au Luxembourg que le taux net de remplacement est le plus élevé (de l'ordre de 110 %) et en Irlande qu'il est le plus faible (inférieur à 40 %). Généralement, ces taux sont plus élevés pour les travailleurs retraités ayant perçu une rémunération faible au cours de leur carrière et moins élevés pour les travailleurs retraités ayant perçu une rémunération importante, ce qui reflète des prestations à taux uniforme dans certains pays, des plafonds de cotisation sur les revenus dans les pensions liées aux gains ou un plafonnement du niveau de prestation pouvant être obtenu. Les taux de remplacement sont généralement plus élevés sur une base nette que sur une base brute en raison du traitement fiscal plus favorable des revenus de retraite par rapport aux revenus du travail<sup>5</sup>.

Graphique 3.1. **Les pensions sont beaucoup plus généreuses dans certains pays que dans d'autres<sup>a</sup>**

Taux nets de remplacement des pensions (%)



- a) Pensions de retraite nettes en pourcentage des gains nets avant le départ à la retraite au niveau de 100 % du salaire de l'ouvrier moyen. Les régimes obligatoires font référence aux prestations provenant du principal régime public de retraite et des régimes professionnels de retraite lorsqu'ils sont obligatoires ou lorsque la couverture est quasiment universelle. Les régimes facultatifs englobent les prestations d'un régime professionnel de retraite facultatif représentatif.

Source : OCDE, *Les pensions dans les pays de l'OCDE : panorama des politiques publiques*, 2005. (Le Danemark a été reclassé pour inclure dans les régimes obligatoires les retraites professionnelles.)

Dans des pays comme le Canada, le Royaume-Uni et les États-Unis où un grand nombre de travailleurs sont couverts par un régime professionnel de retraite volontaire, les taux de remplacement effectifs sont supérieurs à ceux indiqués dans les régimes publics de retraite obligatoires pour les travailleurs ayant accès à ces régimes. Pour ces travailleurs, le taux de remplacement total sera bien supérieur à la moyenne de l'OCDE dans le cas du Canada et des États-Unis mais seulement voisin de celle-ci dans le cas du Royaume-Uni<sup>6</sup>. Au Japon et en Corée, les taux de remplacement effectifs des retraites seront également supérieurs à ceux indiqués au graphique 3.1 du fait des indemnités de retraite fondées sur l'ancienneté que les entreprises versent aux travailleurs lorsqu'ils quittent l'entreprise pour raison de retraite ou pour d'autres raisons.

Les taux de remplacement indiqués au graphique 3.1 sont des taux *hypothétiques* obtenus en supposant que les travailleurs ont accumulé leurs droits à pension intégralement dans le cadre du système actuel de retraite, y compris les réformes dont les modifications du système ne sont mises en place que de manière progressive. Ils ne seront donc pas nécessairement représentatifs des taux effectifs de remplacement auxquels les travailleurs sont actuellement confrontés à l'approche de la retraite. Cela est particulièrement vrai en Corée, où le régime public de retraite n'arrivera pleinement à maturité qu'en 2008.

La manière dont les niveaux de prestations sont calculés peut également affecter les incitations au travail :

- Les décisions de travail à des âges bien inférieurs à l'âge officiel de départ à la retraite peuvent également être influencées par l'existence ou non d'un lien entre les prestations de retraite et l'ensemble de la carrière professionnelle des travailleurs en termes de durée et de niveau de gains. S'il n'existe aucun lien entre les deux, ou si ce lien est faible, les travailleurs sont dissuadés de faire des efforts de travail tout au long de leur carrière.
- Si les périodes d'inactivité ne sont pas, ou peu, pénalisantes en termes de droits à pension, cela peut encourager les travailleurs à s'engager dans des systèmes de préretraite de fait. Le lien existant entre les prestations de retraite et les périodes d'emploi et de non-emploi peut également avoir des implications différentes en termes d'équité pour différents groupes de travailleurs. En Autriche, par exemple, le temps passé dans l'enseignement post-secondaire peut être validé pour la retraite (OCDE, 2005e). Non seulement cela dissuade les étudiants de terminer leurs études le plus rapidement possible mais cela signifie qu'au même âge de 60 ans ils seront susceptibles d'avoir les mêmes droits à pension (et éventuellement des prestations supérieures du fait de gains supérieurs) avec un nombre moindre d'années de travail effectivement rémunéré que des travailleurs ayant quitté l'école beaucoup plus tôt et qui auront eu vraisemblablement un travail physiquement plus éprouvant. Le Luxembourg accorde également des crédits de retraite pour le temps passé dans l'enseignement post-secondaire (OCDE, 2004g). En France, des crédits de retraite limités à trois ans peuvent être achetés pour les périodes d'études complémentaires ou de travail rémunéré à un prix inférieur au plancher de rémunération générant des droits à pension (OCDE, 2005f). Plus généralement, un certain nombre de pays accordent des crédits de retraite pour les périodes pendant lesquelles les travailleurs bénéficient d'un soutien du revenu par le biais des allocations de chômage ou des pensions d'invalidité et pour les périodes consacrées à élever les enfants et à s'occuper de proches.
- Dans un nombre grandissant de pays, il est possible de différer son départ à la retraite et d'accumuler des droits à pension supplémentaires. Ces réformes seront traitées en détail au chapitre 4.

#### *Flexibilité en matière de cumul des revenus du travail avec la pension*

Dans différents pays, outre la générosité des prestations de retraite, un certain nombre d'autres dispositifs institutionnels découragent le travail au-delà de l'âge officiel de la retraite. En Irlande, par exemple, les travailleurs sont tenus de s'arrêter de travailler pour pouvoir toucher une pension de retraite à 65 ans (OCDE, 2005g). Dans d'autres pays, les pensions sont subordonnées à un critère de gains ou à un critère de ressources, ce qui peut décourager le

travail au-delà de l'âge ouvrant droit à une pension. Au Royaume-Uni, la couverture potentielle des pensionnés qui seront affectés par des prestations subordonnées à un critère de ressources devrait augmenter sensiblement, ce qui pourrait réduire les incitations au travail<sup>7</sup>. En Australie, les revenus autres que les pensions sont également soumis à un critère de ressources et dans la classe d'âge des 65-69 ans, moins de 18 % des Australiens travaillent contre 30 % aux États-Unis où il n'existe pas de critère de gains ou de critère de ressources pour les pensionnés après l'âge de départ à la retraite à taux plein (anciennement 65 ans). Aux États-Unis il existe toutefois un critère de gains qui s'applique aux pensionnés n'ayant pas atteint l'âge de départ à la retraite à taux plein. Même si celui-ci est compensé par une pension plus importante lorsque les travailleurs atteignent l'âge de la retraite à taux plein, Gustman et Steinmeier (2004) pensent que cela a encore un impact négatif sur les taux d'emploi des travailleurs âgés<sup>8</sup>. Au Japon, l'application d'un critère de gains aux travailleurs âgés de 65 à 69 ans a été rétablie, ce qui pourrait dissuader certains travailleurs de cette classe d'âge de continuer à travailler.

### *Régimes de retraite privés*

Dans un certain nombre de pays étudiés, les régimes professionnels de retraite jouent un rôle important dans le domaine de la retraite et peuvent donc avoir un impact important sur les décisions en matière de travail et de retraite. En Australie, en France et en Suisse (avec un plancher de salaire), ces régimes sont obligatoires. Dans des pays comme le Danemark, les Pays-Bas, la Suède et la Suisse, une couverture quasi universelle a été obtenue par le biais des conventions collectives. Au Canada, au Royaume-Uni et aux États-Unis, bien que ces régimes ne soient pas obligatoires et que les conventions collectives ne couvrent qu'une partie de la main-d'oeuvre, 40 à 50 % de l'ensemble des salariés sont couverts par une forme quelconque de régime professionnel de retraite.

Comme pour les régimes publics de retraite, la manière dont ces régimes sont établis peut encourager ou décourager le départ anticipé à la retraite. Dans le cas de régimes à cotisations définies, les incitations au départ à la retraite peuvent être relativement neutres à tout âge donné. Toutefois, si un patrimoine-retraite considérable a été accumulé dans ces régimes, cela pourrait conduire les travailleurs, via l'effet revenu, à prendre une retraite anticipée. De plus, les régimes à prestations définies peuvent contenir des dispositions incitant fortement au départ à la retraite à un âge donné. Il se peut, par exemple, que les droits à pension n'augmentent plus au-delà d'un âge ou d'un nombre donné d'années de cotisations, ce qui peut être une forte incitation à prendre sa retraite à cet âge. Enfin, dans un grand nombre de pays, les employeurs utilisent les régimes privés de retraite pour se séparer des plus âgés, souvent en complétant les préretraites par un financement relais jusqu'à ce que les travailleurs deviennent admissibles au bénéfice des pensions du régime public de retraite.

L'âge initial auquel l'accès aux pensions est possible peut varier considérablement d'un régime à l'autre même à l'intérieur de chaque pays mais il est habituellement subordonné à un âge minimum réglementé à des fins d'imposition. Au Royaume-Uni, l'âge minimum pour percevoir une retraite professionnelle passera de 50 à 55 ans en 2010 et en Australie il passera de 55 à 60 ans (sur la période 2015-2025).

En Suisse et en Australie, la majorité des régimes professionnels sont des régimes à cotisations définies. En Suède, en Norvège et aux Pays-Bas, les deux types de régimes prédominent et dépendent des types de travailleurs couverts, par exemple ouvriers ou employés. Au Canada, en Irlande, au Royaume-Uni et, en particulier, aux États-Unis, la couverture des régimes à cotisations définies a augmenté au fil des ans tandis que celle des régimes à prestations définies a diminué.

### Régimes officiels de préretraite

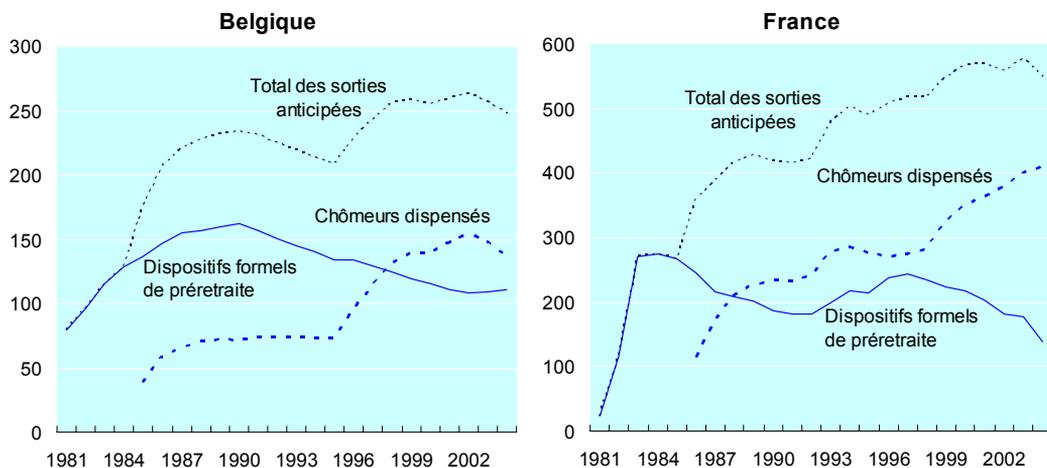
Dans le passé, environ la moitié des pays étudiés (Australie, Autriche, Belgique, République tchèque, Danemark, Finlande, France, Allemagne, Luxembourg, Pays-Bas, Espagne) ont mis en place à grande échelle des dispositifs de préretraite subventionnés par des fonds publics pour lutter contre la montée du chômage, notamment chez les jeunes. Bien souvent, ces dispositifs ont été mis en place avec l'accord tacite des pouvoirs publics, des employeurs et des syndicats. Toutefois, si ces dispositifs de préretraite ont conduit à une forte baisse des taux d'emploi des seniors, ils n'ont pas entraîné en contrepartie une amélioration de l'emploi des jeunes et n'ont pas permis de réduire sensiblement le chômage des jeunes dans les pays où celui-ci était déjà relativement élevé.

La persistance de ces systèmes et le nombre important de personnes qui en ont bénéficié au fil des ans ont eu pour effet de faire de la préretraite quasiment un droit dans les pays en question (Guillemard, 2003). Cette situation s'est avérée difficile à inverser, en particulier lorsqu'il existe d'autres voies d'accès à une sortie anticipée. Tandis que la France a restreint ou fermé l'accès aux programmes de préretraite, le déclin de la proportion des seniors partant en préretraite a été plus que compensé par une augmentation du nombre de seniors percevant des allocations de chômage et dispensés de l'obligation de recherche d'emploi (graphique 3.2). Il a été également compensé par des régimes de préretraite proposés par l'employeur et par une forte augmentation des absences pour maladie de longue durée. Le même schéma est observé en Belgique.

Graphique 3.2. **Substitution entre différents mécanismes de sortie anticipée en Belgique et en France<sup>a</sup>**

Milliers de personnes

**En Belgique et en France, le déclin de l'importance des dispositifs formels de préretraite a été compensé par un recours accru aux indemnités de chômage pour une sortie anticipée**



- a) Les dispositifs formels de préretraite désignent tous les dispositifs de préretraite subventionnés par l'État en Belgique et en France. Un petit nombre de personnes relevant de quelques dispositifs spéciaux sont exclues des données belges. Le nombre de chômeurs dispensés fait référence à ceux d'entre eux indemnisés et dispensés de recherche d'emploi. Les données françaises excluent en 1985 un petit nombre de chômeurs qui ont été dispensés de recherche d'emploi en 1985 suite à l'introduction de cette possibilité.

Source : Données administratives fournies à l'OCDE par les autorités nationales.

### ***Régimes de préretraite de fait***

Même lorsqu'il n'existe pas de régime formel de préretraite, d'autres possibilités de départ anticipé financées par l'État ont été largement utilisées dans un grand nombre de pays. Il s'agit notamment des allocations de chômage (Finlande et Espagne), des pensions d'invalidité (Australie, Autriche, Irlande, Pays-Bas, Norvège, Royaume-Uni) et des prestations de longue maladie (République tchèque, Norvège, Suède).

Dans le cas de la Finlande, les allocations de chômage sont associées à d'autres systèmes officiels de préretraite pour créer ce que l'on a parfois appelé le « tunnel du chômage ». Avant 2005, les travailleurs âgés pouvaient prendre leur retraite dès 55 ans ; ils percevaient dans un premier temps des allocations de chômage pendant une durée maximum de deux ans, jusqu'à 57 ans ; à ce stade, la durée de ces prestations était prolongée de trois années supplémentaires. A 60 ans, les chômeurs âgés de longue durée étaient en mesure de percevoir la « pension de chômage » jusqu'à l'âge officiel de la retraite (65 ans) ou la « pension individuelle de préretraite » pour les travailleurs ayant une capacité de travail réduite de manière permanente mais avec des critères d'admissibilité moins stricts que pour la pension d'invalidité normale. Dans un petit nombre d'autres pays, un « tunnel du chômage » analogue conduisant à une sortie précoce du marché du travail a également existé ou opère encore du fait d'une dispense générale de recherche d'emploi pour les chômeurs âgés, ce qui leur permet de continuer à percevoir les allocations de chômage jusqu'à l'âge officiel de la retraite (voir encadré 3.2).

#### **Encadré 3.2. Dispenses de recherche d'emploi pour les seniors au chômage**

Dans certains pays, les seniors percevant des allocations de chômage sont effectivement dispensés de l'obligation générale de recherche d'emploi à partir d'un certain âge. A fin 2005, c'était encore le cas en Belgique, Finlande, France et Allemagne. C'était également le cas auparavant en Australie, en Autriche et aux Pays-Bas. Dans certains pays (Australie et Irlande), l'exigence de recherche d'emploi pour les personnes percevant des allocations de chômage est moins stricte pour les seniors que pour les jeunes.

**Allemagne** : Les chômeurs de 58 ans et plus peuvent déroger s'ils le souhaitent à l'obligation de recherche d'emploi et d'acceptation des offres proposées. En mars 2004, ils étaient 392 000 dans ce cas, soit 75 % des chômeurs de 58 ans et plus.

**Australie** : Auparavant, les chômeurs de 60 ans et plus percevant des allocations de chômage depuis neuf mois ou plus étaient en droit de percevoir la *Mature Age Allowance* jusqu'à l'âge de la retraite (65 ans pour les hommes et 60 pour les femmes avant 2000) et dispensés de l'obligation de recherche d'emploi ou de participer à une formation. En septembre 2003, le système a été fermé aux nouveaux entrants. A son apogée en 1997, environ 15 % des hommes de la tranche d'âge 60-64 ans percevaient cette indemnité et à peine plus de 8 % la percevaient avant son abolition. Actuellement, les personnes de 60 ans et plus indemnisées au titre du chômage sont soumises à des conditions moins strictes en matière de recherche d'emploi et d'obligations mutuelles. Elles ne sont tenues, par exemple, que de prendre un minimum de deux contacts professionnels toutes les deux semaines contre quatre toutes les deux semaines pour les seniors de 50 à 59 ans percevant des allocations de chômage depuis neuf mois ou plus.

**Autriche** : Avant 1997, les chômeurs âgés pouvaient partir en préretraite ; ils étaient ainsi dispensés de l'exigence de recherche d'emploi. Ce système a été aboli en 1996. Toutefois, un système de préretraite pour les chômeurs de longue durée âgés n'a été aboli qu'en 2004 et des dispositions transitoires ont été mises en place pour les personnes qui auraient été admises à en bénéficier en 2005 et 2006.

**Belgique** : En 1985, les personnes de 55 ans et plus (ou 50 ans et plus pour les personnes à capacité réduite) au chômage depuis au minimum deux ans ont été dispensées de l'obligation de recherche d'emploi. En janvier 1996, l'âge minimum d'admissibilité a été abaissé à 50 ans et la durée du chômage à

un an. Il en est résulté une augmentation considérable du nombre de personnes entrant dans cette catégorie : environ 11 % de la classe d'âge 55-59 ans en 2003. Depuis 2002, cette dispense est progressivement supprimée pour tous les nouveaux entrants ayant entre 50 et 57 ans. Depuis juillet 2004, la limite d'âge a été reportée à 58 ans à moins que les intéressés puissent justifier de 38 années de travail salarié. En pratique, toutefois, ces changements n'auront probablement guère d'impact sur le comportement en matière de recherche d'emploi des chômeurs âgés dans la mesure où les procédures « d'activation » en vigueur depuis juillet 2004 pour évaluer les efforts en la matière des demandeurs d'emploi ne s'appliquent pas aux chômeurs de 50 ans et plus.

**Finlande** : S'il n'existe pas de règles formelles de dispense pour les chômeurs âgés, en pratique ceux-ci sont dispensés de l'obligation de recherche d'emploi à partir de l'âge de 55 ans par le biais du mécanisme du « tunnel du chômage » (voir ci-dessus). La pension de chômage sera progressivement supprimée entre 2009 et 2014 et remplacée par des allocations de chômage ordinaires. L'âge ouvrant droit à bénéficier du tunnel du chômage a été porté de 55 à 57 ans.

**France** : C'est en 1984 que la dispense de recherche d'emploi dont bénéficient les chômeurs âgés indemnisés a été introduite pour les seniors de 55 ans et ceux relevant de l'aide sociale. En 1985, elle a été étendue aux personnes de 57½ ans et plus percevant des allocations de chômage ordinaires et en 1999 aux personnes de 55 ans et plus percevant des allocations de chômage et ayant à leur actif 40 années de cotisations à une assurance vieillesse. En avril 2005, 405 000 personnes étaient dispensées de recherche d'emploi.

**Irlande** : Après neuf mois de prestations de l'assistance-chômage ou d'allocations de chômage, seuls les bénéficiaires âgés de 25 à 54 ans sont systématiquement orientés vers les services de l'emploi FÁS pour un soutien approprié et une orientation professionnelle.

**Pays-Bas** : Le 1er janvier 2004, le gouvernement néerlandais a réintroduit l'exigence de recherche d'emploi pour les chômeurs indemnisés de 57½ ans et plus, ayant une expérience professionnelle récente et ayant encore une bonne chance de trouver un emploi. Toutefois, dans la législation néerlandaise sur le travail et l'aide sociale, les municipalités ont toute latitude de renoncer aux exigences de réinsertion et de recherche d'emploi pour les chômeurs âgés de 57½ ans à 64 ans dont les chances de retrouver un emploi régulier sont jugées très faibles.

**Royaume-Uni** : Les chômeurs de 60 à 64 ans (principalement les hommes puisque les femmes ont le droit de toucher leur retraite à 60 ans) percevant des allocations de chômage sous conditions de ressources ou un « *Pension Credit* » ne sont pas tenus de pointer régulièrement dans un centre pour l'emploi ou d'apporter la preuve qu'ils recherchent activement un emploi.

### ***Imposition du travail***

Pour plusieurs pays de l'OCDE, Duval (2003) a estimé dans quelle mesure le système de retraite et les différents dispositifs de préretraite constituent des incitations à la retraite et découragent le travail au-delà d'un âge donné par une « imposition implicite de la poursuite du travail ». Cet indicateur synthétique montre la pénalisation fiscale implicite (sur une base brute) de cinq années de travail supplémentaires. Plus spécifiquement, il donne la variation de la valeur nette actualisée du patrimoine-retraite, par rapport aux gains antérieurs, qu'implique la décision de travailler cinq années supplémentaires. De même que pour le calcul des taux de remplacement, cet indicateur peut être construit pour des travailleurs hypothétiques ayant une carrière donnée en termes de salaires et de durée d'activité<sup>9</sup>.

Cet indicateur donne à penser que dans plusieurs pays de l'UE (notamment l'Autriche, la Belgique, la France, la Finlande, l'Allemagne, l'Italie, le Luxembourg et les Pays-Bas), la poursuite du travail est fortement pénalisée pour les seniors, en particulier au-delà de 60 ans. Des estimations indiquent que cette pénalisation fiscale est étroitement associée à des probabilités plus grandes de départ à la retraite avant 65 ans.

Tableau 3.3. **Obstacles du côté des employeurs au recrutement et au maintien dans l'emploi**

Pays	Discrimination liée à l'âge et attitudes négatives	Salaires liés à l'ancienneté et départ à la retraite obligatoire	Législation sur la protection de l'emploi stricte
Allemagne	Attitudes négatives des employeurs. Limites d'âge explicites dans les offres d'emplois.		Une LPE stricte est perçue par les employeurs comme un obstacle majeur au recrutement.
Australie	La législation sur la discrimination liée à l'âge n'a pas été très efficace.		
Autriche	La discrimination liée à l'âge paraît être très répandue	Les salaires des hommes continuent de progresser fortement après 40 ans.	
Belgique	Attitudes négatives des employeurs. Rares sont les travailleurs recrutés après 45 ans.	Pour les employés, les salaires liés à l'ancienneté sont chose courante.	De longues périodes de préavis et de fortes indemnités de licenciement pour les employés ont probablement encouragé un recours important aux systèmes de préretraite.
Canada	La législation sur la discrimination liée à l'âge ne fonctionne peut-être pas très bien.	Le départ à la retraite obligatoire demeure autorisé dans certaines provinces.	
Corée	Le recrutement et le licenciement sont fortement influencés par l'âge des travailleurs.	Les salaires augmentent fortement avec l'âge. Départ à la retraite obligatoire très courant souvent à 55 ans.	Impact négatif de la LPE sur les possibilités d'emploi pour les travailleurs âgés.
Danemark	Les indications de discriminations liées à l'âge et d'attitudes négatives des employeurs sont diverses.		
Espagne	Indications d'attitudes négatives des employeurs ; les travailleurs âgés sont surreprésentés dans les licenciements.	Salaires à l'ancienneté en déclin mais toujours importants. Coûts non salariaux élevés pour le travail à temps partiel.	Une protection stricte des travailleurs permanents réduit les taux de recrutement de travailleurs âgés.
États-Unis	La discrimination liée à l'âge subsiste en dépit de la législation.	Les coûts non salariaux augmentent avec l'âge, par exemple pour l'assurance maladie.	
Finlande	Indications d'une discrimination liée à l'âge en dépit des campagnes d'information.	Les coûts non salariaux augmentent avec l'âge, par exemple pour l'assurance invalidité.	La durée du préavis en cas de licenciement augmente avec l'ancienneté des travailleurs.
France	Attitudes négatives des employeurs. Peu de recrutement de travailleurs âgés et limites d'âge explicites dans les offres d'emplois en dépit de leur interdiction.	Les salaires augmentent fortement avec l'âge. Départ à la retraite obligatoire à 65 ans et souvent dès 60 ans.	Une LPE stricte a été associée à un recours important aux dispositifs de préretraite.
Irlande	Les indications de discriminations liées à l'âge et d'attitudes négatives des employeurs sont diverses.	Le départ à la retraite obligatoire demeure autorisé	
Italie	Attitudes négatives des employeurs.	Indications du fait que les salaires à l'ancienneté limitent le maintien dans l'emploi des travailleurs âgés.	

Tableau 3.3. **Obstacles du côté des employeurs au recrutement et au maintien dans l'emploi (suite)**

Pays	Discrimination liée à l'âge et attitudes négatives	Salaires liés à l'ancienneté et départ à la retraite obligatoire	Législation sur la protection de l'emploi stricte
Japon	Le recrutement et le licenciement sont fortement influencés par l'âge des travailleurs. Les limites d'âge dans les offres d'emplois demeurent autorisées dans bon nombre de cas.	Les salaires augmentent fortement avec l'âge. Départ à la retraite obligatoire très courant à 60 ans (55 auparavant).	Impact négatif de la LPE sur les possibilités d'emploi pour les travailleurs âgés.
Luxembourg	Large recours à la préretraite en cas de restructuration. Préférence pour le recrutement de frontaliers.	Les salaires augmentent fortement avec l'âge.	
Norvège	Attitudes négatives des employeurs. Préférence pour des travailleurs plus jeunes lorsque de nouvelles technologies et méthodes de travail sont mises en place.		Une LPE plus stricte pour les travailleurs âgés conduit à des départs en préretraite plus précoces et limite leur recrutement.
Pays-Bas	Attitudes négatives des employeurs.		Une LPE stricte est perçue par les employeurs comme un obstacle majeur au recrutement.
République tchèque	Attitudes négatives des employeurs. La législation sur la discrimination liée à l'âge n'est guère appliquée.		Impact négatif sur la demande de travailleurs âgés et sur leur mobilité d'une LPE stricte.
Royaume-Uni	Attitudes négatives des employeurs en dépit de lignes directrices prônant la diversité des âges. Lenteur de l'adoption de la législation sur la discrimination liée à l'âge.	Départ à la retraite obligatoire autorisé après 65 ans dans tous les cas où il est objectivement justifié.	
Suède	Réticence des employeurs à embaucher des travailleurs âgés.	Départ à la retraite obligatoire autorisé à 67 ans (65 auparavant).	La règle du dernier entré premier sorti réduit la mobilité.
Suisse	Les dispositions légales interdisant la discrimination liée à l'âge sont insuffisantes. Limites d'âge explicites dans les offres d'emplois.	Les salaires et les coûts non salariaux augmentent fortement avec l'âge.	

LPE = Législation sur la protection de l'emploi

Source : Série de publications de l'OCDE *Vieillesse et politiques de l'emploi*.

### 3. Obstacles du côté des employeurs

Les employeurs jouent un rôle clé pour permettre aux seniors de conserver leur emploi ou d'en trouver un nouveau. Comme le résume le tableau 3.3, trois grands types d'obstacles pouvant entraîner une réticence des employeurs à recruter ou à garder des seniors ont été identifiés dans les pays examinés : i) une perception négative de la faculté d'adaptation et de la productivité des plus âgés ; ii) un coût du travail qui augmente fortement avec l'âge ou l'ancienneté ; et iii) des règles strictes de protection de l'emploi.

#### *Attitudes négatives des employeurs et discrimination liée à l'âge*

Les attitudes des employeurs en matière de recrutement et de maintien dans l'emploi des seniors reflètent à la fois des facteurs subjectifs et objectifs. Comme indiqué au chapitre 2, les seniors forment un groupe très hétérogène et il est probable que toute caractérisation ou généralisation quant à leur aptitude au travail, leur motivation et leur

réceptivité à la formation et au changement sera trompeuse. Dans la mesure où la vision que les employeurs ont des seniors relève de stéréotypes, elle pourrait entraîner une discrimination liée à l'âge au niveau du recrutement, du licenciement, des rémunérations, de la formation et de la promotion des seniors. Toutefois, les décisions des employeurs en matière de recrutement et de licenciement de seniors peuvent également être motivées par des facteurs plus objectifs liés au coût du recrutement des plus âgés comparé à leur productivité mais aussi aux règles relatives à la protection de l'emploi.

### *Attitudes des employeurs*

Dans pratiquement tous les pays examinés, certaines indications montrent que la vision des employeurs concernant les atouts et les points faibles des seniors relève des stéréotypes. Cela semble être le cas non seulement dans les pays où les taux d'emploi des seniors sont relativement bas mais également dans ceux où ils sont relativement élevés. En Suède, par exemple, une enquête réalisée en 2001 montre que pour 50 % des employeurs les seniors ont des compétences moins pertinentes que celles de travailleurs plus jeunes et sont plus rigides et inflexibles à l'égard du changement sur le lieu de travail (OCDE, 2003a). En outre, 70 % des employeurs interrogés dans le cadre de cette enquête déclaraient ne jamais embaucher (ou que très rarement) des seniors. Aux États-Unis, une enquête réalisée en 1998 auprès d'employeurs révèle que si les seniors sont souvent perçus comme plus loyaux et plus déterminés que des travailleurs plus jeunes, ils sont également perçus comme moins flexibles, moins disposés à participer à une formation et moins susceptibles d'offrir des compétences actualisées (pour des détails, voir OCDE, 2005b, p. 19). Ces constats établis pour la Suède et les États-Unis sont analogues à ceux que rapportent la plupart des autres pays étudiés pour lesquels on dispose d'enquêtes sur l'attitude des employeurs à l'égard des seniors. Une exception notoire est celle du Danemark où une enquête a montré que, de manière générale, les responsables des ressources humaines considèrent que les compétences des travailleurs ne diffèrent pas systématiquement selon l'âge et que l'âge n'a aucune importance dans leurs décisions de recrutement (pour des détails, voir OCDE, 2005h).

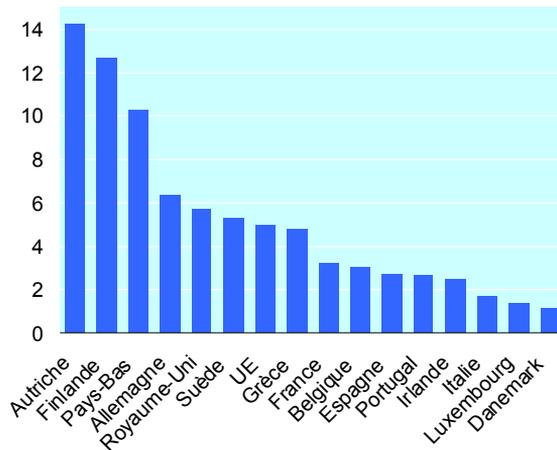
Tous les employeurs n'ont pas des attitudes négatives à l'égard des seniors et, comme indiqué au chapitre 6, un certain nombre d'employeurs ayant des pratiques exemplaires ont été identifiés dans plusieurs examens par pays. Néanmoins, les indications fournies au chapitre 3 donnent à penser que les perceptions négatives des employeurs concernant les capacités et la productivité des plus âgés par rapport à des travailleurs plus jeunes se traduisent par des taux de recrutement moins élevés et par des taux de maintien dans l'emploi qui diminuent fortement lorsque les travailleurs atteignent 50-55 ans.

### *Discrimination*

Dans pratiquement tous les pays examinés, les résultats des enquêtes donnent à penser que la discrimination liée à l'âge sur le lieu de travail constitue bien un problème mais un problème dont il est difficile de déterminer l'importance. Dans l'une des rares enquêtes internationales disponibles sur cette question, l'Enquête européenne sur les conditions de travail effectuée en 2000, il était demandé aux travailleurs de 50 ans et plus des 15 pays de l'Union si, au cours des 12 mois précédents, ils avaient été personnellement victimes ou témoins de discriminations liées à l'âge sur leur lieu de travail. Globalement, la proportion de travailleurs faisant état d'une discrimination liée à l'âge n'était que d'environ 4 % en moyenne pour l'ensemble des pays, mais avec un point bas de l'ordre de 1 % au Danemark et un point haut de l'ordre de 14 % en Autriche

(graphique 3.3). Seuls 2.7 % en moyenne ont déclaré avoir fait personnellement l'objet d'une discrimination liée à l'âge. Aux États-Unis, une proportion beaucoup plus forte (de l'ordre de deux travailleurs sur trois âgés de 45 à 74 ans) a déclaré, lors d'une enquête réalisée en 2002, avoir été témoin ou avoir fait personnellement l'objet d'une discrimination liée à l'âge sur leur lieu de travail (OCDE, 2005b, p. 41)<sup>10</sup>. Une proportion beaucoup plus faible mais néanmoins importante de travailleurs a déclaré avoir fait personnellement l'objet d'une discrimination liée à l'âge. A titre d'exemple, environ 15 % des travailleurs âgés américains ont déclaré ne pas avoir été recrutés pour un emploi en raison de leur âge.

Graphique 3.3. **Discrimination au travail liée à l'âge<sup>a</sup>**  
Pourcentages



a) Salariés déclarant, en 2000, avoir été directement victimes d'une discrimination liée à l'âge ou avoir été témoins d'une discrimination liée à l'âge sur leur lieu de travail au cours des 12 mois précédents.

Source : Enquête européenne sur les conditions de travail, 2000.

Ces disparités importantes entre pays de la perception par les travailleurs de la fréquence de la discrimination liée à l'âge n'indiquent pas nécessairement que cette discrimination soit plus répandue dans certains pays que dans d'autres. Elles peuvent refléter pour partie un degré différent de sensibilisation du public à ce problème. Par exemple, la fréquence plus grande aux États-Unis qu'en Europe des cas rapportés de discrimination liée à l'âge peut refléter le fait qu'aux États-Unis une législation sur la discrimination liée à l'âge a été mise en place en 1967 et que donc les travailleurs américains sont plus conscients de leurs droits à une égalité de traitement quel que soit leur âge. De même, les campagnes menées en Finlande et au Royaume-Uni pour promouvoir la diversité des âges ont pu contribuer à une plus grande sensibilisation des travailleurs de ces pays à la discrimination liée à l'âge sur le lieu de travail.

### ***Salaires à l'ancienneté et productivité***

Un facteur objectif qui peut motiver les décisions des employeurs en matière de recrutement et de licenciement des seniors est l'importance du différentiel de coût entre l'emploi de travailleurs âgés et l'emploi de travailleurs plus jeunes. Dans la plupart des pays, les données transversales sur les salaires par âge présentent généralement un profil en cloche, en particulier pour les hommes (graphique 3.4). Ce profil peut refléter

le fait que, dans un premier temps, la productivité des travailleurs augmente au fur et à mesure qu'ils acquièrent une expérience pratique mais qu'ensuite elle peut se stabiliser voire décliner au-delà d'un âge donné (voir encadré 3.3). Toutefois, dans certains pays, les salaires augmentent plus fortement avec l'âge ou ont une tendance moindre à baisser dans les groupes plus âgés. Dans la mesure où le coût du travail des seniors augmente plus vite que leur productivité, les employeurs peuvent se montrer réticents à maintenir les travailleurs dans leur emploi au-delà d'un certain âge ou à recruter des seniors.

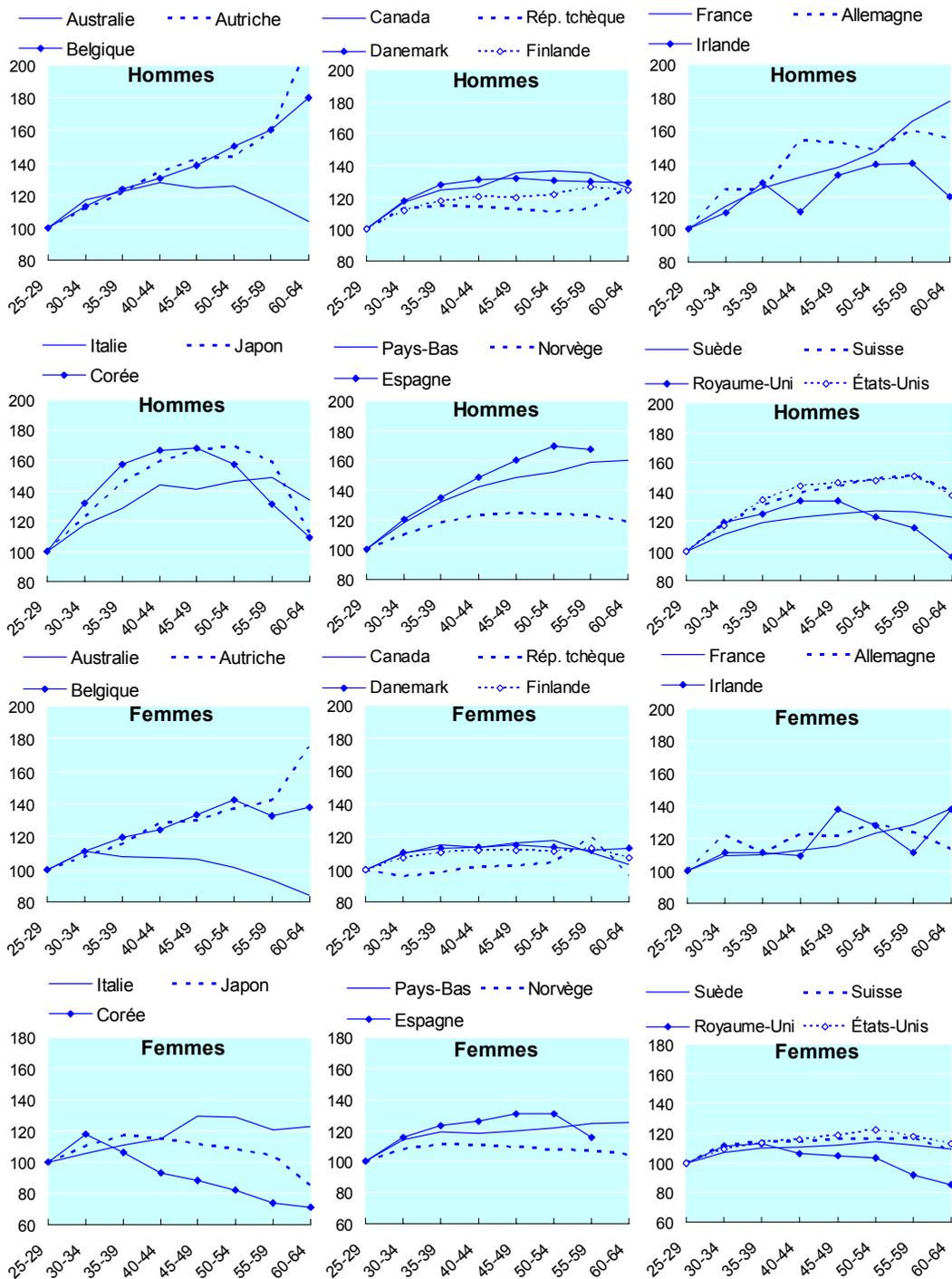
Pourquoi les employeurs accepteraient-ils de payer les travailleurs au-delà de leur productivité ? Lazear (1979 ; 1981 ; 1986) soutient que pour encourager l'effort de travail et accroître l'efficacité dans les situations où il est difficile et onéreux de contrôler les performances des salariés, employeurs et travailleurs passent des contrats implicites aux termes desquels les salaires augmentent plus rapidement (du fait de l'ancienneté dans l'entreprise) que la productivité. Cependant, au-delà d'un âge donné, il ne sera plus rentable pour un employeur de continuer à employer un travailleur âgé. L'employeur cherchera donc à mettre un terme au contrat de travail de ce dernier par le biais d'un départ à la retraite obligatoire ou d'accords de retraite, tels que les régimes à prestations définies, qui pénalisent le maintien dans l'emploi. Toutefois, de même que les régimes par répartition peuvent ne pas être viables face au vieillissement rapide de la population, les salaires à l'ancienneté ne le sont pas non plus. *In fine*, un nombre de plus en plus important de travailleurs âgés percevront une rémunération supérieure à leur productivité marginale et, dans le même temps, un nombre de plus en plus important de travailleurs jeunes percevront une rémunération inférieure à leur productivité.

Dans certains pays, ces schémas de rémunération selon l'âge reflètent des accords explicites de fixation des salaires, prenant généralement la forme de conventions collectives dans lesquelles la rémunération augmente avec l'âge et/ou l'ancienneté. En Corée et au Japon, le principe des salaires à l'ancienneté est profondément enraciné dans les pratiques salariales nationales, ce qui a conduit les entreprises à imposer un âge de départ à la retraite obligatoire relativement bas. En conséquence, dans ces deux pays, rares sont les seniors maintenus dans leur emploi au-delà de 55 ans en Corée et d'environ 60 ans au Japon. Dans le cas du Japon, nombre de ces travailleurs sont ultérieurement réembauchés soit à un autre poste au sein de la même entreprise soit dans une filiale ou une entreprise sous-traitante, mais bien souvent avec une baisse de rémunération substantielle et parfois avec un contrat de travail à temps partiel ou temporaire. Cette pratique de l'emploi à vie est moins courante en Corée et, en conséquence, de nombreux Coréens âgés qui perdent leur emploi finissent leur carrière avec des contrats temporaires ou un travail à temps partiel et enregistrent une baisse considérable de leur rémunération.

La pratique des salaires à l'ancienneté existe également, quoique dans des proportions moindres, dans d'autres pays, notamment en Autriche, en Belgique, en France, aux Pays-Bas et en Espagne, et a été identifiée dans les rapports de ces pays comme un obstacle possible à l'emploi des travailleurs âgés. Toutefois, dans quelques autres pays, la part des coûts non salariaux par rapport aux coûts salariaux augmente avec l'âge et donc l'augmentation du coût global du travail avec l'âge est plus forte que celle des seuls coûts salariaux, ce qui peut avoir un impact négatif sur les possibilités d'emploi des seniors. En Finlande et en Suisse (dans le régime professionnel), par exemple, les cotisations de sécurité sociale augmentent avec l'âge des travailleurs. Aux États-Unis, les prestations fournies par l'employeur comme l'assurance-maladie et les régimes de retraite à prestations définies peuvent aboutir à des coûts non salariaux qui augmentent sensiblement avec l'âge.

Graphique 3.4. Profils de salaire par âge et sexe des travailleurs à temps complet<sup>a</sup>

Salaires des travailleurs de 25-29 ans = 100



a) Les données se rapportent à diverses années sur la période 1998-2003.  
 Source : Base de données de l'OCDE sur les salaires.

### Encadré 3.3. La productivité diminue-t-elle avec l'âge ?

Il faut faire la distinction fondamentale entre la productivité individuelle des travailleurs au fur et à mesure qu'ils avancent en âge et les variations dans le temps de la *valeur* de leurs compétences. Ainsi, indépendamment de la capacité individuelle des travailleurs à continuer à effectuer la même tâche aussi bien, voire mieux, lorsqu'ils avancent en âge, leurs compétences risquent de se déprécier ou de devenir obsolètes du simple fait que la tâche effectuée n'a plus la même valeur. A titre d'exemple, des dactylos âgées peuvent être capables de travailler aussi bien que des jeunes (comme le constate Salthouse, 1984) mais il est probable qu'elles auront eu plus de difficultés à s'adapter au nouvel environnement créé par l'apparition des ordinateurs personnels et du traitement de texte. Ces deux aspects sont discutés ci-après.

Skirbekk (2003) a fait une synthèse utile de la vaste littérature sur la liaison entre âge et productivité au niveau individuel. Même si toutes les études ne vont pas dans le même sens, un certain nombre de faits indiquent qu'il y a une diminution de plusieurs aspects des facultés physiques et mentales autour de l'âge de 50 ans. C'est le cas notamment de la dextérité des doigts, du raisonnement, de la capacité de calcul et de la vitesse. Cependant, cette diminution est souvent très progressive et très variable suivant les individus. En revanche, une partie de l'élocution et de la capacité à communiquer demeure pratiquement inchangée au cours d'une grande partie de la vie. En termes de performance réelle au travail, les travailleurs âgés peuvent souvent compter sur leur expérience professionnelle pour s'adapter et compenser les pertes de capacités physiques et mentales. Un réaménagement adéquat de l'environnement de travail peut les y aider (Volkoff *et al.*, 2000).

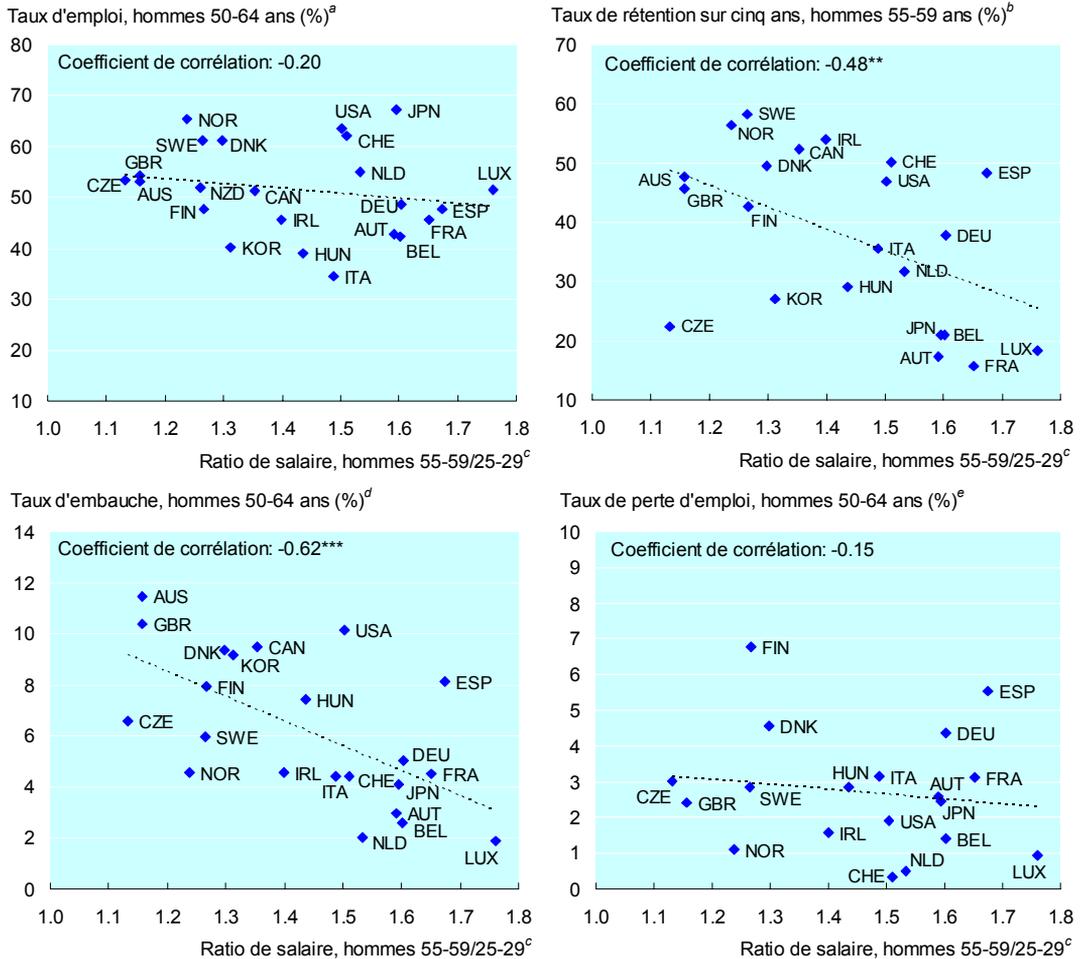
Le deuxième type d'indications provient de certaines recherches récentes appariant des données employeur-salarié. Crépon et Aubert (2003) concluent que la productivité des travailleurs en France diminue après l'âge de 55 ans alors que leur salaire continue de croître même si la différence dans les profils n'est pas statistiquement significative. En se basant sur des données dans l'industrie manufacturière aux États-Unis, Hellerstein et Neumark (2004) trouvent également que les travailleurs âgés de 55 ans et plus sont moins productifs que les travailleurs de 35-54 ans ou plus jeunes (moins de 35 ans). En même temps, ils trouvent que la productivité plus faible des travailleurs âgés n'est pas associée à des salaires plus bas. Cependant, ces recherches souffrent d'un biais de sélection car les travailleurs restés dans l'emploi peuvent être plus productifs que ceux qui l'ont quitté. Les résultats de Dygalo (2003) pour la France indiquent que c'est bien le cas. Il existe également un biais potentiel de simultanéité que Crépon et Aubert ont tenté de corriger. La causalité peut aller dans le sens d'une plus grande présence de travailleurs âgés expliquant une productivité plus faible mais aussi dans le sens opposé : des travailleurs âgés étant moins mobiles que les plus jeunes et présents in fine dans des établissements moins productifs. Behaghel et Greenan (2005) considèrent que l'obsolescence des qualifications résultant de changements dans l'organisation ou dans des aspects techniques affecte potentiellement tous les travailleurs. Ils estiment pourtant qu'en pratique, ces changements affectent plus la productivité des travailleurs âgés.

En résumé, ces indications suggèrent que certes la productivité individuelle diminue dans une certaine mesure avec l'âge. Toutefois, cette baisse peut être partiellement compensée par l'expérience, les aides personnelles comme le port de lunettes et des adaptations apportées au lieu de travail. Les données recueillies dans les établissements en France et aux États-Unis suggèrent que la productivité des travailleurs diminue après l'âge de 55 ans – ce qui peut résulter d'une obsolescence des qualifications sans être associé à une décroissance de leurs salaires relatifs.

Dans les différents pays de l'OCDE, les salaires à l'ancienneté ont à l'évidence un impact négatif sur les possibilités d'emploi des seniors de sexe masculin (graphique 3.5)<sup>11</sup>. Il existe, par exemple, une relation négative entre le taux d'emploi des hommes de 55-64 ans et le différentiel de salaire entre des travailleurs de sexe masculin de 55-59 ans par rapport à des travailleurs de sexe masculin de 25-29 ans, bien que la corrélation ne soit pas statistiquement significative. Le Japon est une exception manifeste car, dans ce pays, le taux d'emploi des hommes âgés demeure très élevé, bien que les salaires à l'ancienneté y soient importants<sup>12</sup>. Il existe une relation statistiquement

significative (de l'ordre de 5 %) et négative entre la baisse des taux de maintien dans l'emploi qui se produit pour les hommes de 55-59 ans par rapport aux hommes de 45-49 ans et les salaires des seniors par rapport à ceux d'hommes plus jeunes. Il existe également une corrélation négative importante entre les taux d'embauche des seniors et les salaires à l'ancienneté. Ainsi, toutes choses égales par ailleurs, il semblerait que les employeurs sont plus susceptibles de recruter et de maintenir dans l'emploi des seniors de sexe masculin dans les pays où les salaires augmentent moins fortement avec l'âge que dans ceux où ils augmentent plus fortement.

Graphique 3.5. Salaires à l'ancienneté et résultats sur le marché du travail



\*\*, \*\*\* statistiquement significatif, à des niveaux de 5 % et 1 % respectivement.

- a) Le taux d'emploi fait référence au nombre de salariés rapporté à la population en 2004.
- b) Le taux de rétention fait référence à la proportion estimée de tous les salariés en 1999 qui étaient toujours chez le même employeur en 2004 (1995-2000 pour la Corée).
- c) Les données relatives aux gains font référence aux travailleurs à temps plein uniquement, sur la période 1998-2003.
- d) Le taux d'embauche fait référence au nombre de salariés ayant moins d'un an d'ancienneté rapporté à l'ensemble des salariés. Les données concernent l'année 2004 (2000 pour la Corée).
- e) Le taux de perte d'emploi fait référence au nombre total de personnes actuellement sans travail qui ont perdu leur emploi au cours de l'année précédente pour des raisons indépendantes de leur volonté, rapporté au nombre total de salariés il y a un an. Les données concernent l'année 2002 pour le Japon et l'année 2004 pour les autres pays.

Source : Base de données de l'OCDE sur les salaires et estimations de l'OCDE sur la base des données de l'Enquête communautaire sur les forces de travail et d'autres enquêtes nationales de population active pour les autres indicateurs.

Les corrélations négatives, représentées au graphique 3.5, entre les salaires à l'ancienneté et certaines situations des travailleurs âgés sur le marché du travail n'indiquent pas l'existence d'un lien de cause à effet. Premièrement, les profils de salaires transversaux de chaque pays ne correspondent pas nécessairement très bien aux profils des salaires effectifs des travailleurs au fur et à mesure qu'ils avancent en âge. Deuxièmement, d'autres facteurs peuvent expliquer à la fois les résultats médiocres des travailleurs âgés sur le marché du travail et les salaires à l'ancienneté. Néanmoins, comme indiqué dans l'encadré 3.4, même en tenant compte de ces facteurs, le poids des éléments de preuve donne à penser que si les salaires à l'ancienneté peuvent fidéliser les travailleurs plus jeunes, ils conduiront probablement à des taux moindres de recrutement et de maintien dans l'emploi des seniors.

#### Encadré 3.4. Profils des salaires par âge : que montrent-ils ?

##### Interprétation des indications internationales

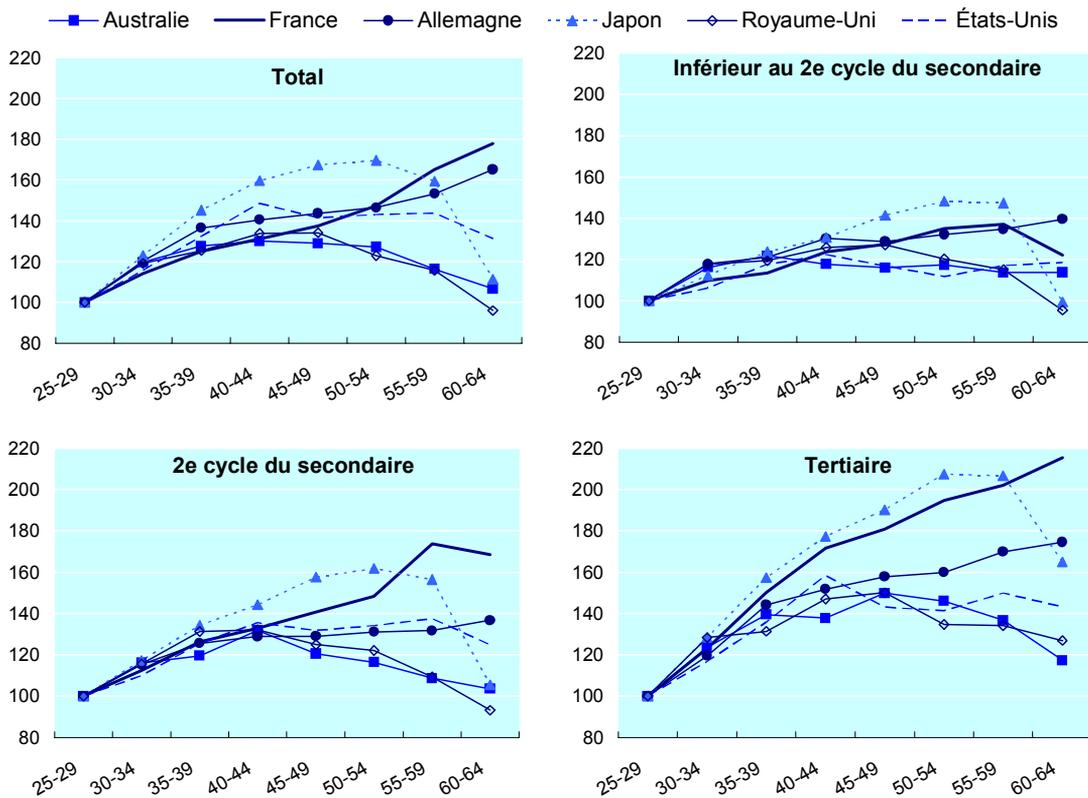
Les comparaisons internationales des profils des salaires par âge effectuées sur la base de données transversales doivent être interprétées avec prudence. Premièrement, elles ne reflètent pas le schéma effectif de progression des salaires que connaissent les travailleurs lorsqu'ils avancent en âge. Il faudrait disposer de données transversales sur un grand nombre d'années mais relativement peu de pays peuvent fournir ce type de données. Deuxièmement, il se produira probablement un effet de sélection ainsi qu'un effet de composition qui peuvent expliquer en partie des profils de salaires par âge plus pentus dans certains pays que dans d'autres, en particulier dans les pays où la retraite anticipée est beaucoup plus répandue. Par exemple, si les travailleurs à bas salaire sont plus susceptibles que les travailleurs à salaire élevé de prendre une retraite anticipée, cela poussera à la hausse le salaire moyen pour tous les travailleurs âgés. Plus généralement, un effet de composition est probable étant donné les différences dans les caractéristiques par cohorte de travailleurs, c'est-à-dire les travailleurs âgés ont tendance à avoir un niveau d'éducation plus faible que des travailleurs plus jeunes. Ces effets de sélection et de composition peuvent être en partie neutralisés si l'on examine les profils des salaires par âge pour différents groupes de travailleurs, par niveau d'éducation. Dans tous les pays, les profils des salaires par âge tendent à être plus pentus pour les travailleurs ayant un niveau d'éducation plus élevé (graphique 3.6). Toutefois, les pays qui présentent les profils des salaires par âge les plus pentus pour le total comme la France et le Japon, présentent également les profils les plus pentus pour chaque grand niveau d'éducation.

##### Indications nationales

Plusieurs études nationales utilisant des micro-données ont également établi l'existence d'une relation négative entre les salaires à l'ancienneté et les résultats des travailleurs âgés sur le marché du travail. Hirsch *et al.* (2000) font état de l'existence aux États-Unis d'une relation négative entre la prime salariale à l'expérience et la proportion globale de travailleurs âgés dans des métiers étroitement définis mais aussi dans l'ensemble des recrutements. De même, avec des données sur des établissements et en contrôlant différentes caractéristiques de chaque établissement, Aubert (2005) signale l'existence d'une corrélation négative entre la part de l'emploi des travailleurs âgés et leurs salaires relatifs par rapport aux salaires des jeunes, en particulier au-delà de 55 ans et contrôlant le niveau de qualification des travailleurs. Une corrélation similaire existe aussi pour les embauches, à l'exception de celles des travailleurs très qualifiés. Cependant, Aubert conclut aussi que les salaires relativement plus élevés des travailleurs âgés sont généralement associés avec une part plus faible plutôt qu'avec une part plus élevée de pertes d'emploi.

Graphique 3.6. Profils des salaires par âge et par niveau d'éducation pour les hommes travaillant à temps complet<sup>a</sup>

Salaire des hommes de 25-29 ans = 100



a) Les données se rapportent à diverses années sur la période 1998-2003.  
 Source : Base de données de l'OCDE sur les salaires.

**Dispositions relatives à la protection de l'emploi**

Les règles relatives à la protection de l'emploi peuvent également renchérir le coût du recrutement et du maintien dans l'emploi des seniors. Dans certains pays (par exemple Belgique, Finlande, Japon, Corée, Norvège), il peut être plus coûteux pour les entreprises de licencier les plus âgés du fait de délais de préavis plus longs ou d'indemnités de licenciement plus importantes.

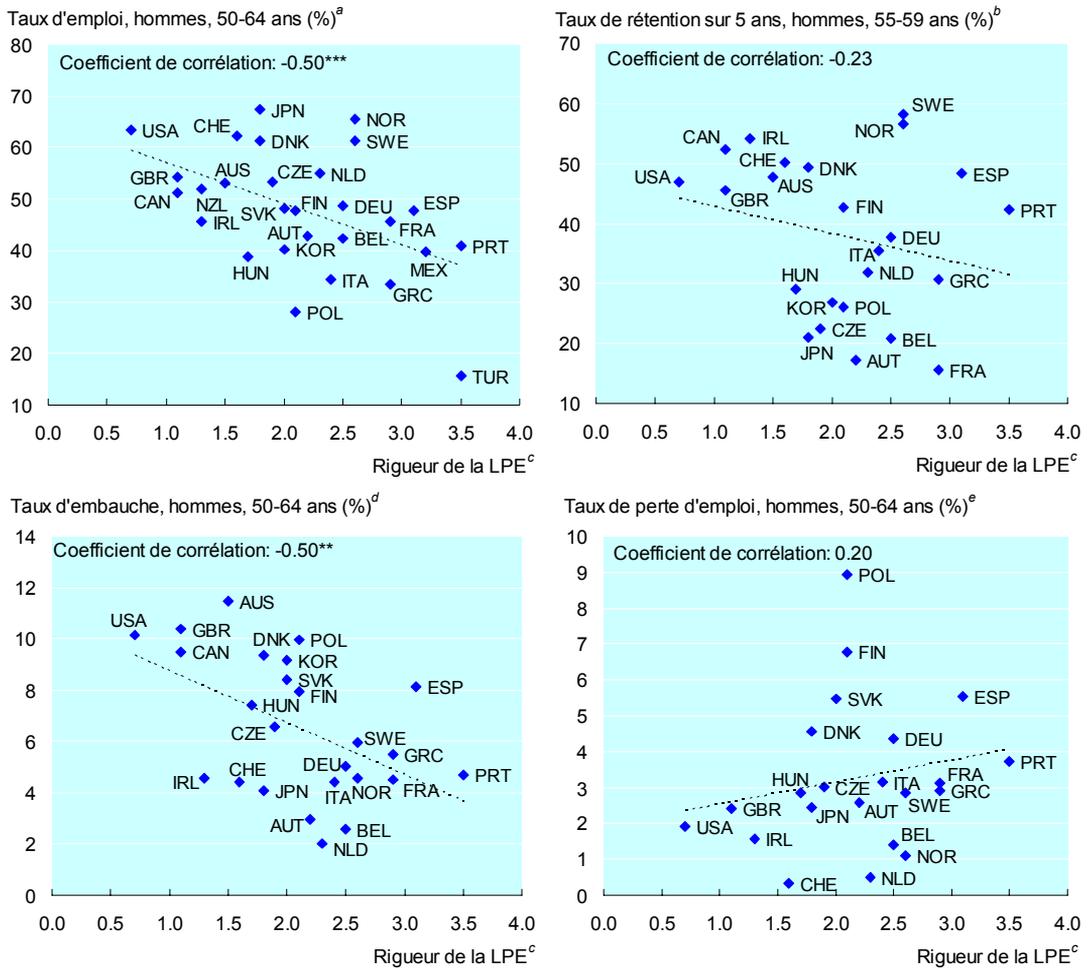
Comme le développe amplement OCDE (2004i), une législation stricte de protection de l'emploi (LPE) peut avoir deux effets opposés sur la situation des travailleurs sur le marché du travail. D'un côté, elle peut conduire à un plus grand maintien dans l'emploi des travailleurs dans la mesure où elle accroît les coûts de licenciement. De l'autre, elle renchérit le coût effectif de recrutement des travailleurs et risque donc de réduire le nombre des recrutements. L'incidence nette sur les taux d'emploi est donc théoriquement incertaine. Les données comparatives rapportées dans OCDE (2004i) donnent à penser qu'une protection plus stricte de l'emploi semble associée à des taux d'emploi inférieurs dans le cas des jeunes et des femmes d'âge très actif mais peut même avoir un impact positif (bien que pas significatif)

statistiquement) sur le taux d'emploi des hommes d'âge très actif. Cela est moins évident pour les travailleurs plus âgés et il est difficile d'en tirer une conclusion simple et d'établir si une LPE stricte leur est préjudiciable ou bénéfique. Dans l'une des rares études spécifiquement axées sur la relation entre la LPE et la situation des travailleurs âgés sur le marché du travail, on a constaté que des dispositions plus strictes tendaient à faire baisser les taux d'embauche aux deux extrémités du spectre (Daniel et Siebert, 2004).

Toutefois, sur la base des examens individuels par pays, une LPE stricte a été identifiée dans un certain nombre de pays comme un obstacle à l'embauche ou au maintien dans l'emploi des seniors (voir tableau 3.3). Au Japon et en Corée, pays dans lesquels les dispositions relatives d'une protection de l'emploi stricte ne s'appliquent pas en cas de mise à la retraite obligatoire, les entreprises ont eu de plus en plus recours à ce dispositif pour se séparer d'un travailleur. De même, en France et en Belgique, le recours intensif aux dispositifs de préretraite a assurément coûté très cher mais il a probablement permis aux employeurs d'éviter d'autres procédures coûteuses de licenciement lors des restructurations économiques à grande échelle des années 80 et 90. Au Japon, en Corée et en Espagne, une LPE stricte a été également associée à un accroissement de la fréquence de l'emploi temporaire parmi les seniors. Plus généralement, elle semble associée à une mobilité moindre de la main-d'oeuvre dans un certain nombre de pays, en particulier en termes de taux d'embauche (République tchèque, Allemagne, Pays-Bas, Norvège, Suède)<sup>13</sup>.

Le graphique 3.7 présente la relation entre la rigueur de la LPE et la situation d'une sélection de travailleurs âgés sur le marché du travail. Là encore, ces comparaisons se limitent à la situation des hommes seniors étant donné que de nombreux autres facteurs peuvent expliquer les différences entre pays dans le cas des femmes seniors. Le panneau supérieur gauche donne à penser qu'il existe une relation statistiquement significative (au niveau de 1 %) et négative entre la rigueur de la LPE et le taux d'emploi défini par le nombre de salariés âgés de 50 à 64 ans rapporté à l'ensemble de la population des 50-64 ans<sup>14</sup>. Il existe des corrélations négatives entre une LPE stricte et les taux de recrutement et de maintien dans l'emploi des plus âgés, bien qu'elles ne soient pas statistiquement significatives dans le cas des taux de maintien dans l'emploi<sup>15</sup>. L'absence de relation importante entre une LPE stricte et la perte d'emploi parmi les travailleurs âgés peut être due à la manière dont est définie la perte d'emploi puisqu'elle exclut les sorties pour cause de départ à la retraite normal ou anticipé. En fait, certaines de ces sorties ont été probablement involontaires et décidées par les entreprises en réponse à des règles strictes de protection de l'emploi.

Graphique 3.7. Une LPE stricte constitue-t-elle une protection pour les travailleurs âgés ?



\*\* , \*\*\* statistiquement significatif à des niveaux de 5 % et 1 % respectivement.

- a) Le taux d'emploi fait référence au nombre de salariés rapporté à la population en 2004.
- b) Le taux de rétention fait référence à la proportion estimée de tous les salariés en 1999 qui étaient toujours chez le même employeur en 2004 (1995-2000 pour la Corée).
- c) La rigueur de la LPE est l'indice de l'OCDE pour 2003 de la rigueur globale de la Législation de protection de l'emploi (LPE) par rapport aux licenciements individuels et collectifs et à l'emploi temporaire.
- d) Le taux d'embauche fait référence au nombre total de salariés ayant moins d'un an d'ancienneté rapporté à l'ensemble des salariés. Les données concernent l'année 2004 (2000 pour la Corée).
- e) Le taux de perte d'emploi fait référence au nombre total de personnes actuellement sans travail qui ont perdu leur emploi au cours de l'année précédente pour des raisons indépendantes de leur volonté, rapporté au nombre total de salariés il y a un an. Les données concernent l'année 2002 pour le Japon et l'année 2004 pour les autres pays.

Source : *Perspectives de l'emploi*, OCDE, 2004 pour l'indice de rigueur de la LPE et estimations de l'OCDE sur la base des données de l'Enquête communautaire sur les forces de travail et d'autres enquêtes nationales de population active pour les autres indicateurs.

#### 4. Obstacles du côté des seniors

Améliorer les incitations financières à travailler plus longtemps et encourager les employeurs à être plus réceptifs à la diversité des âges, c'est aller dans le bon sens mais ce n'est pas suffisant. Si les seniors n'ont pas les qualifications exigées par les employeurs, s'ils sont en mauvaise santé ou s'ils sont confrontés à des conditions de travail difficiles, ils peuvent encore être poussés à prendre une retraite anticipée. Le manque d'accès à des services de l'emploi et des conseils en orientation de carrière compétents limitera également leurs possibilités en termes de poursuite du travail. Il est probable que tous ces aspects, qui affecteront l'employabilité des seniors, deviendront de plus en plus importants au fur et à mesure qu'augmentera le nombre de travailleurs âgés et parmi eux le nombre de ceux qui chercheront à travailler plus longtemps.

Les principaux obstacles à l'employabilité des seniors identifiés dans chacun des pays examinés sont résumés au tableau 3.4. Ils sont essentiellement au nombre de trois: i) une faible participation aux programmes de formation; ii) des services publics de l'emploi inadéquats; iii) des horaires de travail rigides et de mauvaises conditions de travail. Chacun de ces obstacles est discuté à tour de rôle.

##### *Formation*

Conséquence du changement technologique et organisationnel et du glissement en cours du secteur manufacturier vers les services, les qualifications requises ne cessent de changer. Cela signifie que les travailleurs sont de plus en plus tenus d'améliorer leurs compétences existantes et d'en acquérir de nouvelles. Il est donc vital que les travailleurs, quel que soit leur âge, aient accès à des activités de formation professionnelle et d'apprentissage tout au long de leur vie. L'éducation et la formation des adultes peuvent également être des facteurs essentiels pour remédier au manque de formation scolaire ou de compétences fondamentales des travailleurs qui peut être une source de handicap persistant sur le marché du travail au fur et mesure qu'ils avancent en âge. Ainsi, la formation des adultes peut améliorer de façon significative l'employabilité d'un senior, sans parler de son salaire et des profits de l'entreprise<sup>16</sup>.

Dans tous les pays étudiés, l'amélioration des possibilités de formation et l'acceptation de ces opportunités ont été identifiés comme un élément essentiel de renforcement de l'employabilité des seniors. Toutefois, la situation actuelle concernant la fréquence de la formation et le diagnostic des mesures à prendre pour améliorer cette situation n'est pas la même dans tous les pays.

Comme le montre le graphique 3.8, la fréquence de la formation décroît avec l'âge, dans tous les pays. Dans certains pays, le fossé entre travailleurs jeunes et travailleurs âgés est particulièrement important, dans d'autres, la fréquence globale de la formation des adultes est très faible.

Tableau 3.4. **Obstacles à l'amélioration de l'employabilité**

Pays	Faible participation aux programmes de formation	Des services publics de l'emploi inadéquats	Des horaires de travail rigides et de mauvaises conditions de travail
Allemagne	Fréquence faible de la formation des adultes, en particulier après 50 ans.	Résultats médiocres en termes d'emploi des mesures des SPE.	Insuffisance des opportunités de travail à temps partiel.
Australie	La participation aux programmes de formation diminue après 50 ans.	Les exigences de recherche d'emploi sont moins strictes pour les demandeurs d'emploi âgés. La fréquence de la réadaptation professionnelle est faible pour les travailleurs âgés handicapés.	Des horaires de travail très lourds et des conditions de travail qui ne sont pas adaptées aux travailleurs âgés.
Autriche	Des possibilités de formation insuffisantes, en particulier pour les inactifs.	Dans le passé, les SPE ne se sont pas suffisamment intéressés aux travailleurs âgés.	Incitations inadéquates à l'adoption par les employeurs de mesures de prévention des maladies/de l'invalidité.
Belgique	Fréquence faible de la formation des adultes.	Insuffisance de mesures prises par les SPE pour les demandeurs d'emploi âgés.	
Canada	Fréquence faible de la formation des adultes.	Les seniors sont sous-représentés dans les PAMT et seuls sont admis à en bénéficier ceux qui reçoivent des prestations.	
Corée	Fréquence faible de la formation des adultes, en particulier après 50 ans.	La qualité des interventions des SPE pourrait être améliorée.	Horaires de travail chargés. Taux élevé d'accidents du travail. Inégalité de statut des travailleurs atypiques
Danemark	La participation aux programmes de formation diminue après 50 ans.	Fréquence faible de la réadaptation professionnelle pour les bénéficiaires âgés de pensions d'invalidité.	
Espagne	Le niveau d'éducation des travailleurs âgés est faible et l'offre de formation des adultes est inadéquate.	La subordination des allocations de chômage à la recherche active d'un emploi n'est pas appliquée de manière effective aux demandeurs d'emploi âgés.	Une forte fréquence du travail temporaire accroît le risque de sortie prématurée du marché du travail.
États-Unis	Fréquence faible de la formation parmi les travailleurs peu qualifiés. Déficit de coordination de l'offre de formation.	Les seniors sont sous-représentés dans les PAMT.	Horaires de travail chargés. Obstacles au travail à temps partiel.
Finlande	La participation aux programmes de formation diminue après 50 ans.	Faible participation aux programmes de réinsertion professionnelle des personnes de 60 ans et plus	
France	Fréquence faible de la formation des adultes, en particulier après 50 ans.	Jusqu'à une époque récente, les SPE n'aidaient guère les demandeurs d'emploi âgés.	
Irlande	Faible progrès dans la mise en place de mesures d'apprentissage tout au long de la vie.	Les chômeurs indemnisés de 55 ans et plus ne sont pas tenus de contacter les SPE.	Conditions de travail souvent difficiles pour les hommes âgés
Italie	Fréquence faible de la formation des adultes, en particulier dans les petites entreprises.	Médiocrité des performances des SPE. Mesures ciblées principalement sur les jeunes ; dans le passé, aucune exigence de recherche active d'un emploi.	Obstacles aux opportunités de travail à temps partiel.
Japon	Fréquence faible de la formation des adultes, en particulier après 50 ans	La qualité des interventions des SPE pourrait être améliorée.	Horaires de travail chargés. Inégalité de statut des travailleurs atypiques
Luxembourg	Fréquence faible de la formation des adultes, en particulier après 50 ans.		Possibilités limitées de travail à temps partiel.
Norvège	La participation aux programmes de formation diminue après 50 ans.		
Pays-Bas	Forte baisse de la fréquence de la formation après 50 ans.	Les seniors sont sous-représentés dans les PAMT.	

Tableau 3.4. **Obstacles à l'amélioration de l'employabilité (suite)**

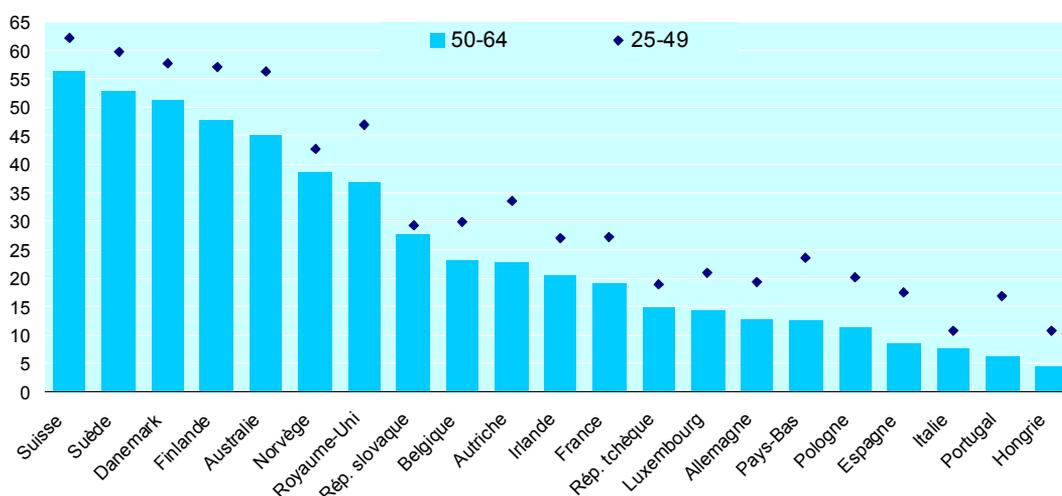
Pays	Faible participation aux programmes de formation	Des services publics de l'emploi inadéquats	Des horaires de travail rigides et de mauvaises conditions de travail
République tchèque	Le niveau d'éducation des âgés est faible. L'offre de formation des adultes est inadéquate. Aucune reconnaissance formelle des compétences sur le lieu de travail. Aucune validation formelle des acquis de l'expérience.	Les ressources allouées aux SPE sont inadéquates. Faible participation des seniors à ces mesures.	Importants problèmes de santé liés au travail parmi les travailleurs âgés.
Royaume-Uni	Défaut de coordination de l'offre de formation et de l'orientation de carrière des adultes.		Horaires de travail chargés. Obstacles au travail à temps partiel.
Suède	La participation aux programmes de formation diminue après 50 ans.	Les seniors sont sous-représentés dans les PAMT. Auparavant, certaines mesures encourageaient une sortie précoce du marché du travail.	Nécessité d'améliorer l'environnement de travail et d'accélérer la reprise du travail après une maladie.
Suisse	La participation aux programmes de formation diminue après 50 ans.	Les seniors sont sous-représentés dans les PAMT.	Manque de flexibilité du temps de travail.

PAMT = programmes actifs du marché du travail ; SPE = services publics de l'emploi.

Source : Série de publications de l'OCDE *Viellissement et politiques de l'emploi*.

Graphique 3.8. **Formation des travailleurs âgés et des travailleurs jeunes<sup>a</sup>**

Pourcentage de salariés ayant reçu une formation au cours des 12 mois précédents

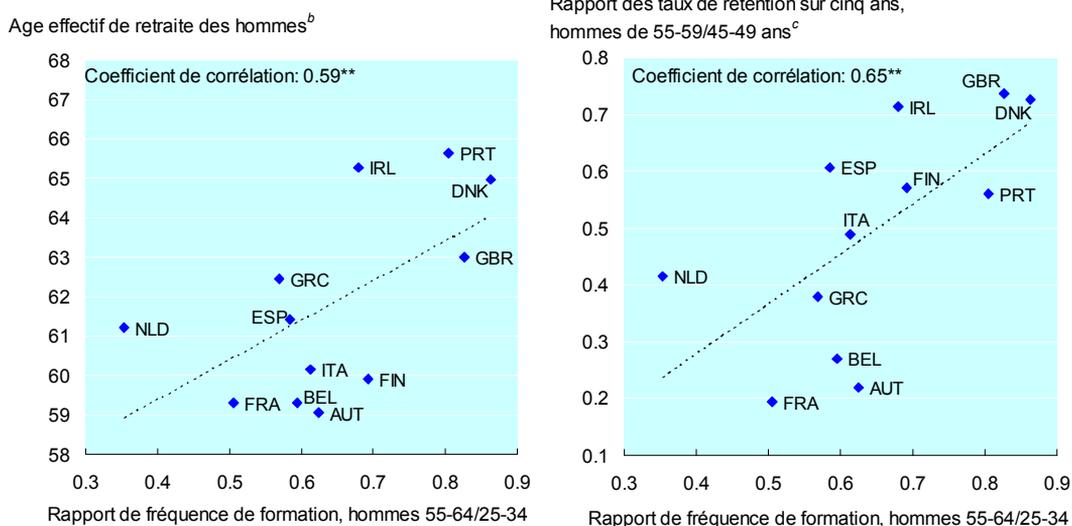


a) Les données se rapportent à 2003 (2001 pour l'Australie).

Source : Enquête communautaire sur les forces de travail (module sur la formation tout au long de la vie, 2003) et *Australian Survey of Education and training, 2001*.

Dans une certaine mesure, un déclin de la fréquence de la formation avec l'âge peut refléter simplement un moins grand nombre escompté d'années d'activité et donc un moins grand nombre d'années sur lesquelles travailleurs et employeurs pourront rentabiliser leur investissement de formation. Comme le montre le graphique 3.9 (panneau de gauche), il existe dans les différents pays une corrélation positive et statistiquement significative entre la fréquence (ajustée) de la formation pour les travailleurs âgés comparée à la formation pour les travailleurs jeunes et à l'âge effectif moyen de départ à la retraite<sup>17</sup>. Le graphique donne à penser que la fréquence relative de la formation pour les travailleurs âgés tend à être plus élevée dans les pays où les travailleurs se retirent du marché du travail à un âge plus avancé<sup>18</sup>.

Graphique 3.9. **Formation des travailleurs âgés masculins et durée escomptée du retour sur investissement<sup>a</sup>**



\*\* statistiquement significatif au niveau de 5 %

- Le rapport de fréquence de formation a été ajusté pour neutraliser les différences de caractéristiques, autres que l'âge, des travailleurs âgés et des travailleurs jeunes susceptibles d'expliquer les différences de fréquence de formation entre les deux groupes.
- L'âge effectif de retraite correspond à l'âge moyen auquel les personnes âgées de 40 ans et plus ont quitté la population active durant la période 1999-2004.
- Le taux de rétention correspond à la proportion estimée de tous les salariés en 1999 qui étaient toujours chez le même employeur en 2004.

Source : Le rapport ajusté de formation est tiré de Bassanini *et al.* (2005) ; il a été obtenu pour le panel des ménages de la Communauté européenne. Les autres variables sont des estimations de l'OCDE tirées de l'Enquête communautaire sur les forces de travail.

Du point de vue de l'entreprise, ce n'est pas la durée de vie professionnelle restante escomptée qui déterminera l'offre ou non d'une formation à un travailleur mais le nombre d'années pendant lequel elle s'attend à ce qu'il reste dans l'entreprise. Il est souligné dans le chapitre 4 de l'OCDE (1998) que, dans certains pays les travailleurs âgés de 45 ans et plus ont une probabilité plus grande de rester cinq années de plus chez leur employeur actuel que des travailleurs plus jeunes, ce qui devrait aller dans le sens de différentiels d'âge moindres en matière de formation. Comme le montre le graphique 3.9 (panneau de droite), il apparaît également qu'il existe, d'un pays à l'autre, une corrélation positive (et statistiquement significative) entre la fréquence de la formation pour les travailleurs âgés par rapport aux travailleurs jeunes et le taux de maintien sur cinq ans pour des hommes de 55 à 59 ans par rapport à des hommes de 45 à 49 ans<sup>19</sup>.

Une autre constatation essentielle qui ressort des rapports nationaux est que, même dans des pays comme les États-Unis où la fréquence globale de la formation est relativement élevée par rapport à d'autres pays de l'OCDE, certains groupes de travailleurs, comme les travailleurs peu qualifiés, ne bénéficient guère de formation, et ce quel que soit leur âge. Cette disparité liée au niveau d'éducation est plus grande que celle liée à la classe d'âge. A titre d'exemple, des travailleurs du groupe d'âge 50-64 ans diplômés de l'enseignement supérieur ou universitaire bénéficient d'une formation beaucoup plus souvent que des travailleurs plus jeunes (25-49 ans) ayant seulement suivi un enseignement secondaire de 1<sup>er</sup> cycle. Un schéma analogue de disparités importantes de formation par niveau d'éducation a été également identifié dans le rapport australien (OCDE, 2005i)<sup>20</sup>.

Plusieurs rapports nationaux soulignent également l'impact potentiel de la manière dont la formation est organisée et coordonnée sur le fait que les seniors en bénéficient ou non. Dans certains pays, comme le Royaume-Uni et les États-Unis, le manque de coordination de l'offre de formation a été perçu comme un obstacle potentiel à une plus grande participation à la formation des travailleurs jeunes aussi bien qu'âgés. La durée des cours de formation et leur contenu sont également des obstacles potentiels, en particulier pour les seniors. Étant donné que la durée du retour sur investissement sera plus courte, ils ne seront guère incités à s'inscrire dans des cours de longue durée ne capitalisant pas sur l'expérience ou les compétences existantes. Un certain nombre d'études dont fait état le rapport sur les États-Unis (OCDE, 2005b, pp. 163-164) donnent également à penser que pour les seniors, il peut être nécessaire que la formation se fasse à un rythme plus lent, qu'elle soit plus étroitement liée au contexte professionnel et qu'elle implique un apprentissage autodirigé plutôt qu'une formation magistrale dispensée en salle de classe.

### *Services de l'emploi*

Dans la plupart des pays examinés, les seniors semblent confrontés à un certain nombre d'obstacles avant d'obtenir que les services adéquats les aident à trouver un emploi. Comme indiqué au chapitre 2, les travailleurs âgés ne sont pas nécessairement confrontés à un risque plus grand de perdre leur emploi que des travailleurs plus jeunes mais, dans la plupart des pays, ils restent au chômage plus longtemps dès lors qu'ils perdent leur emploi. Si quelques unes des difficultés que rencontrent les chômeurs âgés à la recherche d'un emploi peuvent être imputées à la discrimination liée à l'âge et à une insuffisance générale de possibilités d'emploi, les examens par pays ont montré qu'en règle générale il est possible d'améliorer les services offerts aux seniors en matière d'emploi. Cela pourrait devenir de plus en plus important au fur et à mesure que des cohortes plus nombreuses de seniors resteront plus longtemps en activité. Cela pourrait également encourager une plus grande mobilité professionnelle des seniors dans un contexte de changements structurels permanents sur le marché du travail mais également leur donner de meilleures opportunités de changer de travail à l'approche de la retraite, notamment si leur emploi actuel est particulièrement astreignant.

Dans la plupart des pays, il est possible d'améliorer l'éventail et l'efficacité des services de l'emploi orientés vers les chômeurs âgés. En particulier, comme le note l'encadré 3.2 ci-dessus, un certain nombre de pays (Belgique, France, Allemagne, Irlande et, dans certains cas, Pays-Bas) ont renoncé, explicitement ou implicitement, à appliquer aux demandeurs d'emploi âgés les règles d'admission au bénéfice des allocations de chômage qui exigent des démarches actives de recherche d'emploi ; les incitations et aides qui leur sont accordées pour leur recherche d'emploi sont donc minimales voire inexistantes. En Finlande, les chômeurs de longue durée âgés sont admis à bénéficier d'un système de préretraite et donc dispensés de toute obligation de recherche d'emploi ou de disponibilité pour l'emploi. C'était également le cas en Australie et en Autriche jusqu'à une époque récente. Dans d'autres pays, comme la Suède, si les chômeurs âgés ne sont pas officiellement dispensés de rechercher un emploi, il ne semble pas que l'exigence de recherche d'emploi leur soit appliquée de manière stricte.

Plus généralement, dans les différents pays examinés, si l'accès aux programmes actifs du marché du travail n'est que rarement limité sur la base de l'âge, les demandeurs d'emploi âgés y sont sous-représentés. Aux États-Unis, par exemple, le nombre des seniors (50 ans et plus) qui sont sortis des principaux programmes actifs du marché du travail en 2003-2004, c'est-à-dire des programmes *Workforce Investment Act (WIA)* et *Trade Adjustment Assistance*, a représenté 2.5 % de l'ensemble des personnes ayant perdu leur emploi sur

cette période (voir tableau 5.3, p. 144 dans OCDE, 2005b). Pour les jeunes, la proportion a été de 5 % et pour le groupe d'âges 25-49 ans, elle a été légèrement supérieure (2.7 %). Un grand nombre d'autres rapports nationaux font un constat similaire.

En outre, le niveau et le type de soutien accordé aux demandeurs d'emploi âgés ne sont pas toujours les mêmes que ceux accordés aux demandeurs d'emploi plus jeunes. Si nous prenons à nouveau l'exemple des États-Unis, les demandeurs d'emploi âgés sont moins susceptibles de recevoir une aide intensive sous la forme d'une formation que des travailleurs plus jeunes. Au cours de la période 2003-2004, 33 % seulement des travailleurs âgés sortant d'un programme *Adult WIA* a bénéficié d'une formation professionnelle contre 41 % pour le groupe d'âge 25-49 ans et 42 % pour les jeunes.

### ***Conditions de travail et aménagement du temps de travail***

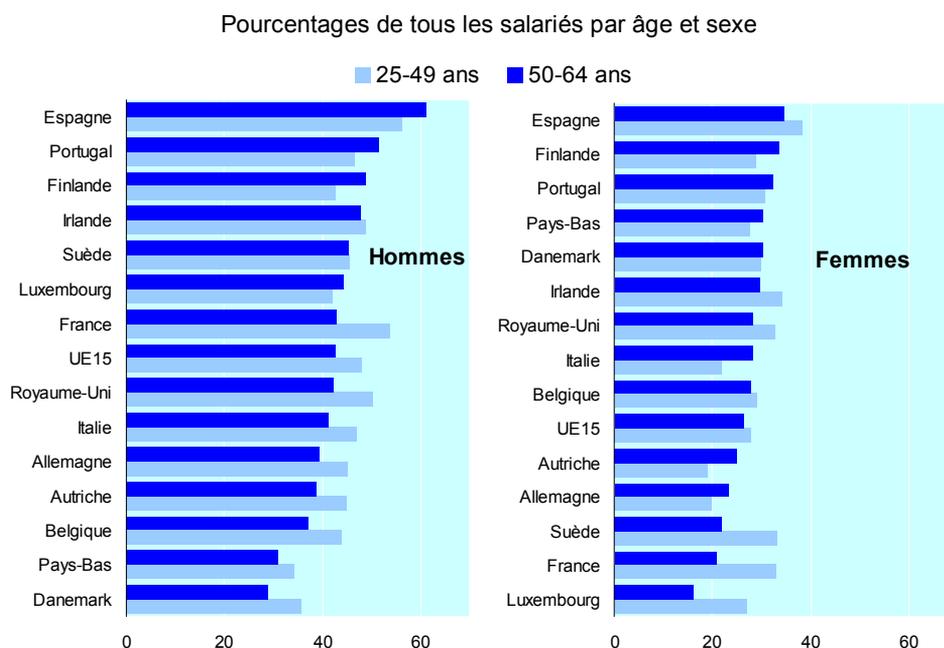
De mauvaises conditions de travail sont un autre facteur important pouvant pousser les seniors à partir en retraite anticipée. Le manque de souplesse dans l'aménagement du temps de travail pour les plus âgés est aussi un problème dans la plupart des pays, notamment les obstacles au passage de l'emploi salarié au travail indépendant.

#### *Conditions de travail et santé*

Il est difficile de comparer les conditions de travail d'un pays à l'autre en raison de la nécessité de s'en remettre aux évaluations subjectives des travailleurs et de l'absence d'examen comparables. L'une des rares enquêtes disponibles qui permette des comparaisons internationales est l'Enquête européenne sur les conditions de travail<sup>21</sup>. Selon cette enquête, dans les 15 pays de l'UE, en moyenne 43 % des hommes et 26 % des femmes de 50 à 64 ans travaillent au minimum la moitié du temps dans des conditions physiquement éprouvantes (graphique 3.10). Si, dans la plupart des pays, ces chiffres sont légèrement inférieurs en moyenne à ceux enregistrés pour des travailleurs plus jeunes, l'effet cumulé de l'utilisation de machines vibrantes ou de l'exposition à des niveaux de bruit élevés peut être plus pénible pour les plus âgés. L'exposition à la pression psychologique génératrice de stress est peut-être plus importante encore. On peut observer qu'une forte proportion de seniors percevant des indemnités souffrent de troubles mentaux plutôt que de troubles physiologiques.

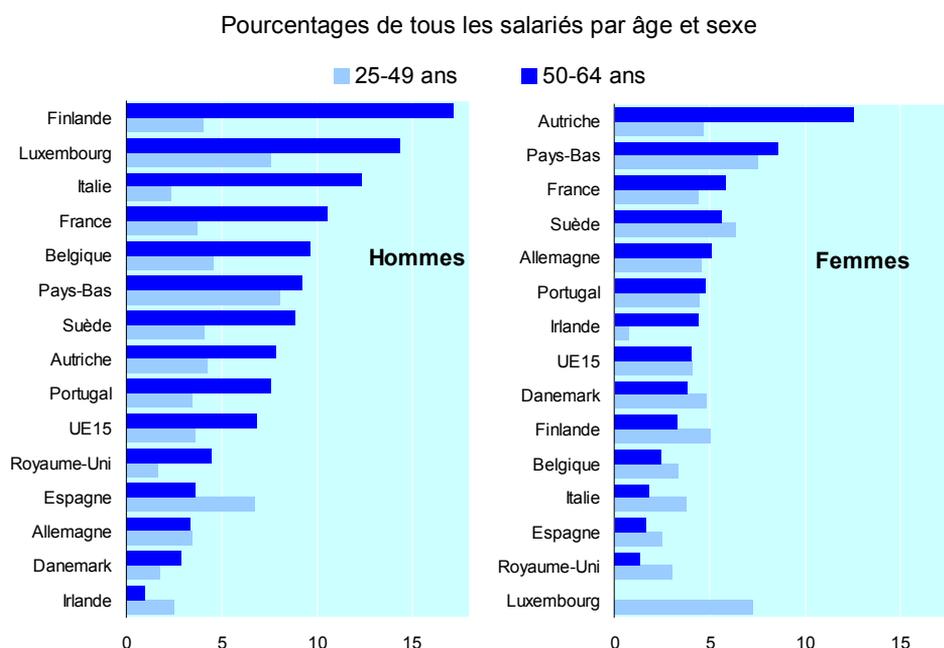
Le graphique 3.11 résume le tribut payé au travail en termes de santé. En Finlande, en France, en Italie et au Luxembourg, au minimum un homme sur dix dans la classe d'âge 50-64 ans est fréquemment absent à cause de problèmes de santé liés à son travail et en Autriche c'est le cas pour plus d'une femme sur dix. Et ce n'est là que la partie immergée d'un iceberg beaucoup plus vaste de problèmes de santé liés à l'activité professionnelle car ces données ne prennent pas en compte les personnes qui ne travaillent plus et dont beaucoup ont probablement pris une retraite anticipée pour cause de problèmes de santé.

En dehors des pays européens, on ne dispose que d'informations limitées sur les conditions de travail. Aux États-Unis, par exemple, il apparaît que ces conditions se sont légèrement améliorées pour les travailleurs âgés de 55 à 60 ans entre 1992 et 2002 en termes d'efforts physiques ou de poids à soulever (voir OCDE, 2005b). Néanmoins, en 2002, une minorité importante de seniors continuaient d'affirmer que leur travail comportait une part importante d'efforts physiques (28.3 %) et leur imposait de soulever de lourdes charges (9 %), ou de se courber, se mettre à genoux et s'accroupir (15.7 %). Il apparaît également que les exigences non physiques telles qu'une concentration intense, l'aptitude à rentrer en contact avec d'autres et une bonne vue se soient accrues sur la période. Cela peut expliquer pour partie l'augmentation de la proportion de seniors indiquant que leur travail actuel est plus difficile que par le passé ou qu'il génère beaucoup de stress.

Graphique 3.10. Conditions de travail difficiles par âge et sexe<sup>a</sup>

- a) Ont été classés comme travaillant dans des conditions difficiles les travailleurs qui déclarent être exposés entre 50 et 100 % de leur temps de travail pour leur activité principale à l'une au moins des conditions suivantes : vibrations provenant de machines ou d'outils à main ; niveaux de bruit élevés ; températures élevées ou basses ; émanations de vapeurs, de fumées, de poussière ou de substances dangereuses ; manipulation de produits dangereux et exposition aux rayons X, à des rayonnements radioactifs, à la lumière de lampes à souder ou à des faisceaux laser.

Source : Enquête européenne sur les conditions de travail, 2000.

Graphique 3.11. Problèmes de santé liés au travail par âge et sexe<sup>a</sup>

- a) Pourcentage de travailleurs ayant été absents 5 jours ou plus au cours des 12 derniers mois pour cause de problèmes de santé liés au travail.

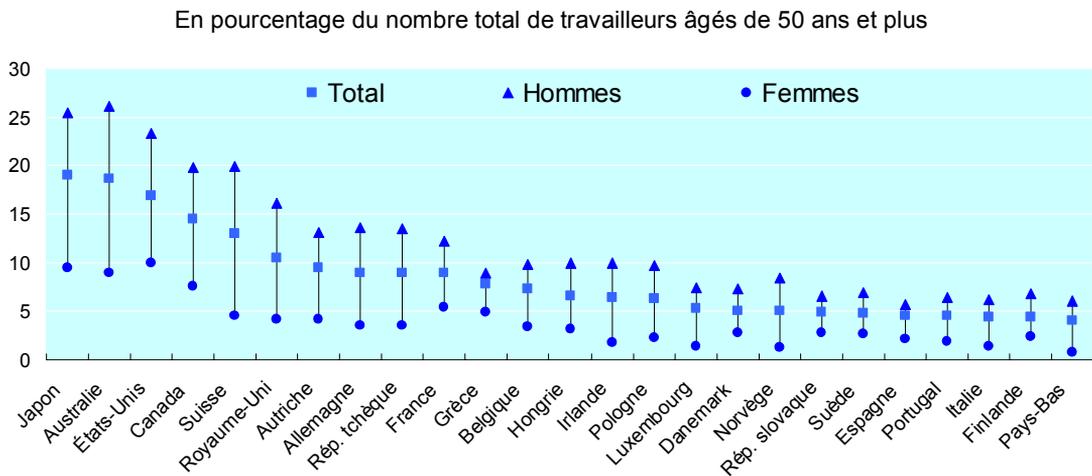
Source : Enquête européenne sur les conditions de travail, 2000.

Dans un grand nombre de pays examinés, l'hygiène et la sécurité du travail demeurent un problème en dépit des améliorations observées au fil des ans en termes de blessures et de décès liés au travail. L'examen de la Corée, en particulier, souligne que dans le secteur manufacturier la fréquence des décès liés au travail a été bien supérieure à celle observée dans plusieurs autres pays de l'OCDE mais aussi à Singapour (voir graphique 5.6, p. 134 dans OCDE, 2004c). Même aux États-Unis, la fréquence des décès de travailleurs dans le secteur manufacturier demeure deux fois plus élevée qu'au Royaume-Uni, bien qu'elle ait fortement baissé au fil des ans.

*Aménagement du temps de travail*

De longues journées de travail peuvent être particulièrement pénibles pour les seniors et peuvent les inciter à prendre leur retraite. Parmi les pays examinés, ce problème est perçu comme potentiellement important en Australie, au Canada, au Japon, en Corée, au Royaume-Uni et aux États-Unis. Comme le montre le graphique 3.12, la proportion de salariés âgés masculins travaillant 50 heures ou plus par semaine est beaucoup plus forte, en moyenne, dans ces pays que dans les autres pays étudiés<sup>22</sup>.

Graphique 3.12. **Travailleurs âgés de 50 ans et plus travaillant 50 heures ou plus par semaine voire davantage<sup>a</sup>**



a) Les données font référence à 2004 (2000 pour le Japon) et au nombre d'heures effectives de travail hebdomadaire dans tous les emplois.

Source : Estimations de l'OCDE à partir des résultats de l'Enquête communautaire sur les forces de travail et de diverses autres enquêtes nationales de population active.

Plus généralement, un aménagement rigide du temps de travail peut dissuader les seniors de continuer à travailler plus longtemps et aboutir à un schéma d'un départ brutale à la retraite passant d'un travail à plein temps à plus de travail du tout. Dans une étude sur les salariés américains ayant quitté leur emploi entre 1992 et 2000, Penner *et al.* (2002) observent qu'environ 13 % auraient continué à travailler si leur employeur les avait autorisés à réduire leur nombre d'heures de travail.

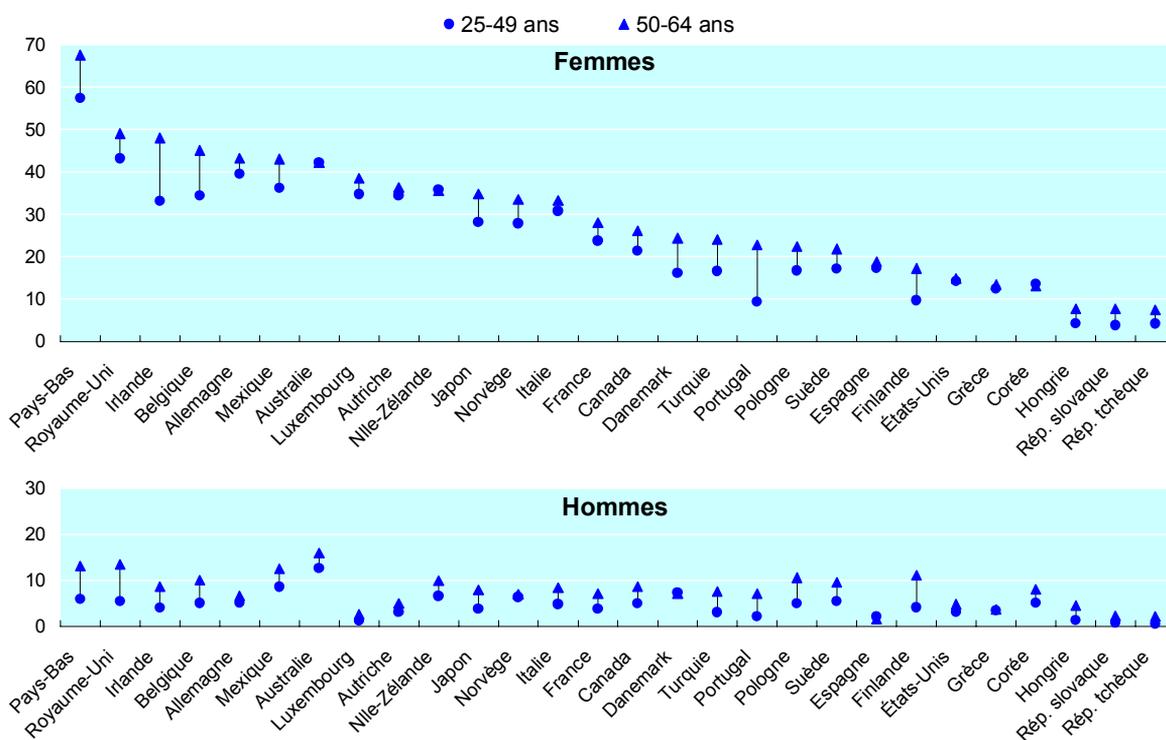
Un certain nombre de facteurs peuvent contribuer aux rigidités observées dans l'aménagement du temps de travail. Certains de ces facteurs sont des obstacles affectant spécifiquement les seniors et d'autres des obstacles affectant plus généralement les travailleurs à temps partiel. Le premier cas peut englober différentes règles restreignant le droit de cumuler une pension de retraite et des revenus professionnels (voir chapitre 4). Le travail à temps partiel peut se heurter à des obstacles d'ordre plus général si les coûts fixes pour chaque personne employée sont élevés quel que soit le nombre d'heures

travaillées, rendant plus onéreux pour l'employeur l'emploi de deux personnes à temps partiel que l'emploi d'une personne à plein temps. Aux États-Unis, le risque de perdre des avantages exclusivement associés à un emploi à plein temps (par exemple, le bénéfice d'une assurance-maladie fournie par l'employeur) est pour les seniors un autre obstacle plus général au passage d'un travail à plein temps à un travail à temps partiel.

Actuellement, la fréquence du travail à temps partiel varie considérablement d'un pays de l'OCDE à l'autre mais, de manière générale, elle est plus élevée pour les travailleurs âgés que pour les travailleurs d'âge très actif (graphique 3.13). A un niveau global, il n'y a apparemment guère d'indications de l'existence d'une forte corrélation entre la fréquence du travail à temps partiel des seniors et le taux d'emploi global des seniors mais on observe une corrélation positive plus forte et statistiquement significative entre la fréquence du travail à temps partiel et l'âge effectif de départ à la retraite (non représenté). Toutefois, certaines études microéconomiques (par exemple, Gustman et Steinmeier, 2004) donnent à penser qu'un assouplissement des obstacles au travail à temps partiel pourrait conduire à un relèvement important de l'âge effectif de départ à la retraite bien que l'impact net sur l'offre effective de travail serait moindre dans la mesure où certains travailleurs qui, avant le changement, auraient continué à travailler à temps plein réduiraient également leur nombre d'heures de travail.

Graphique 3.13. **Travail à temps partiel par âge et sexe<sup>a</sup>**

En pourcentage de l'emploi par âge et sexe



- a) Les données se rapportent à 2004. Les personnes travaillant à temps partiel sont définies comme les travailleurs travaillant habituellement moins de 30 heures par semaine. Pour le Japon et la Corée, les données se rapportent au nombre d'heures effectives de travail.

Source : Enquête communautaire sur les forces de travail et diverses autres enquêtes nationales de population active.

## 5. Repenser les incitations au travail et lever les obstacles à l'emploi

L'examen thématique a souligné le fait que dans tous les pays examinés, les seniors se heurtent à de multiples obstacles et désincitations au travail ou à la reprise d'un emploi s'ils sont inactifs. Si l'on veut que le travail soit attractif et rémunérateur pour les seniors, il faut prendre des mesures sur un certain nombre de fronts. Premièrement, les incitations financières à la poursuite du travail doivent être fortes. Deuxièmement, les pratiques en matière de fixation des salaires et les règles de protection de l'emploi doivent être adaptées pour faire en sorte que les employeurs soient fortement incités à recruter et à garder les plus âgés. Troisièmement, compte tenu de l'ampleur du changement technique et organisationnel, les seniors doivent être encouragés et dûment aidés à améliorer leur employabilité. Enfin, un changement d'attitude majeur à l'égard du travail des seniors sera nécessaire tant de la part des employeurs que des travailleurs eux-mêmes, en particulier dans les pays où l'héritage d'un recours important aux dispositifs de préretraite dans les années 80 et 90 a jeté les bases d'une culture de la retraite anticipée.

### Notes

1. Les politiques de l'emploi plus favorables à la famille mises en place dans un certain nombre de pays ont été amplement examinées dans les publications de l'OCDE de la série *Bébés et employeurs – Comment réconcilier travail et vie de famille* (OCDE, 2002, 2003e, 2004j et 2005c).
2. Pour des pays comme la Suède et les États-Unis où le montant de la pension augmente pour chaque année travaillée au-delà de l'âge minimum de la retraite, l'âge normal de départ à la retraite correspond à l'âge auquel peut être obtenue une pension minimum garantie. Pour d'autres comme l'Autriche, la Belgique, la France et l'Italie, l'âge normal a été défini comme l'âge auquel une pension à taux plein peut être obtenue indépendamment du nombre d'années de cotisations du travailleur. Par exemple, l'âge normal de départ à la retraite en France est 65 ans dans le tableau 2.2 et non pas 60 ans comme indiqué habituellement.
3. Un système « actuariellement équivalent » est un système dans lequel le patrimoine-retraite d'un individu, c'est-à-dire le flux actualisé des versements de retraite futurs, ne change pas quand un travailleur part à la retraite avant ou après un âge défini comme normal.
4. Gustman et Steinmeier (2004) estiment qu'en admettant une variation des préférences temporelles d'un travailleur à l'autre, ils peuvent reproduire le pic à l'âge le plus bas d'admissibilité au bénéfice des prestations pour la sécurité sociale.
5. Ces différences, d'un pays de l'OCDE à l'autre, entre taux net et taux brut de remplacement et la manière dont elles varient pour différents niveaux de gains sont examinées plus en détail dans OCDE (2005d).
6. Ces taux de remplacement supposent que les travailleurs ont été couverts par le même régime de retraite professionnelle pendant toute leur carrière.
7. Comme indiqué dans le rapport national du Royaume-Uni (OCDE, 2004d, p. 82), plus de 50 % de la population britannique de 65 ans et plus est actuellement admissible au bénéfice du

crédit de retraite sous conditions de ressources et ce chiffre pourrait avoisiner les 75 % à l'horizon 2025 (Clark et Emmerson, 2002).

8. Toutefois, ils soulignent également que si l'élimination du critère de gains augmenterait le taux d'emploi des travailleurs âgés, elle augmenterait également la proportion de ceux faisant valoir leurs droits auprès de la sécurité sociale de manière anticipée et donc, à court terme, pèserait davantage encore sur le financement de la sécurité sociale.
9. Bien entendu, les décisions actuelles de départ à la retraite reflètent les règles du système de retraite qui s'appliquent à la cohorte actuelle des travailleurs proches de la retraite plutôt que celles qui s'appliqueront aux cohortes futures de travailleurs âgés. L'indicateur se réfère donc à des règles anciennes en vigueur avant 2000 et prend en compte le système public de retraite normal et, lorsqu'ils existent, les dispositifs officiels et informels de préretraite.
10. L'enquête effectuée aux États-Unis n'est pas directement comparable à l'enquête européenne dans la mesure où elle ne spécifie pas la période de temps pendant laquelle la discrimination a pu se produire.
11. Pour les femmes, il n'existe pas de relation entre leur profil de salaire par âge et leurs résultats en termes d'emploi, ce qui peut refléter le fait que ces profils sont généralement beaucoup plus plats que pour les hommes. Cela peut, en partie, refléter le fait qu'en moyenne les femmes tendent à avoir des carrières moins continues et à rester moins longtemps chez le même employeur.
12. Le taux d'emploi fait référence au nombre de salariés plutôt qu'à la proportion de toutes les personnes ayant un emploi par rapport à la population. Si les salaires à l'ancienneté ont un impact négatif sur l'emploi, cela devrait concerner les salariés plutôt que les travailleurs indépendants.
13. En Suède, les règles du dernier entré/premier sorti peuvent être un frein à la mobilité de manière plus générale dans la mesure où les travailleurs plus âgés seront réticents à changer d'employeur, ce qui leur ferait perdre leur statut en termes d'ancienneté et donc réduirait leur protection face à un licenciement ultérieur.
14. Cela n'est pas conforme au constat établi par OCDE (2004i), selon lequel il ne paraît pas exister de relation forte entre les règles de protection de l'emploi et les taux d'emploi globaux des hommes âgés. Toutefois, le constat antérieur reposait sur des régressions à variables multiples qui neutralisaient d'autres facteurs avec comme variable dépendante le taux d'emploi total, lequel englobe les travailleurs indépendants ; or, dans certains pays, ceux-ci peuvent constituer un groupe très important parmi les travailleurs âgés.
15. Si la Norvège, le Portugal, l'Espagne et la Suède sont exclus de la corrélation entre la LPE et le maintien dans l'emploi, le coefficient de corrélation est de 0.66, mais il n'est statistiquement significatif qu'au niveau de 1 %.
16. La formation des adultes est également associée à différents avantages non pécuniaires tels qu'une meilleure santé et une plus grande satisfaction personnelle.
17. Le ratio ajusté est tiré de Bassanini *et al.* (2005) et neutralise les différences de caractéristiques observées, autres que l'âge, des travailleurs âgés et des travailleurs jeunes susceptibles d'expliquer les différences de fréquence de la formation entre les deux groupes.
18. L'âge effectif de départ à la retraite peut également être influencé par l'importance de la formation que reçoivent les travailleurs âgés. Toutefois, Bassanini *et al.* (2005) rapportent qu'il

existe une corrélation négative entre le taux relatif de formation pour les travailleurs âgés et l'imposition effective du travail au-delà d'un âge donné qui est implicite dans les régimes de pension de vieillesse et de préretraite de chaque pays. Cette imposition effective de la poursuite du travail est probablement exogène au comportement à l'égard de la formation.

19. Comme pour l'âge effectif de départ à la retraite, il se peut qu'il existe un lien de causalité inverse entre le taux de maintien en emploi et le taux de participation à des programmes de formation. Néanmoins, du point de vue de l'action politique, des mesures augmentant le maintien en entreprise des plus âgés peuvent encourager les entreprises à leur offrir davantage de formation et inversement des mesures augmentant la participation des travailleurs âgés à des programmes de formation peuvent accroître leur taux de maintien en entreprise. Les deux voies doivent donc être poursuivies.
20. Même si les différences de fréquence de la formation par niveau d'éducation ne sont pas aussi importantes en Australie qu'aux États-Unis.
21. Il se peut que les chiffres sous-estiment la fréquence réelle de mauvaises conditions de travail dans la mesure où ils n'englobent que des individus encore en emploi ; autrement dit, ceux qui étaient exposés aux pires conditions ont probablement quitté leur emploi.
22. Il convient toutefois de noter que les pays dans lesquels les horaires de travail chargés sont les plus fréquents sont également ceux où l'âge effectif de départ à la retraite est le plus élevé.



## *Bibliographie*

- Adams, S. (2004), « Age Discrimination Legislation and the Employment of Older Workers », *Labour Economics*, vol. 11, n° 2, pp. 219-241.
- Aubert, P. (2005), « Les salaires des seniors sont-ils un obstacle à leur emploi ? », *Les salaires en France*, INSEE, juin.
- Australian Department of Health and Ageing (2002), « The National Strategy for an Ageing Australia: An Older Australia, Challenges and Opportunities for All », édition réimprimée avec amendements (1<sup>re</sup> édition en 2001), Canberra.
- Australian Productivity Commission (2005), « Economic Implications of an Ageing Australia », Research Report, Productivity Commission, Canberra.
- Bassanini, A., A.L. Booth, G. Brunello, M. De Paola et E. Leuven (2005), « Workplace Training in Europe », IZA Discussion Paper, n° 1640, IZA, Bonn, août.
- Behaghel, L. et N. Greenan (2005), « Training and Age-Biased Technical Change: Evidence from French Micro Data », CREST Working Papers, n° 6, INSEE, Paris, janvier.
- Behaghel, L., B. Crépon and B. Sédillot (2004), « Contribution Delalande et transitions sur le marché du travail », *Economie et Statistique*, n° 372, pp. 61-88.
- Blau, D. et R. Riphahn (1999), « Labor Force Transitions of Older Married Couples in Germany », *Labour Economics*, vol. 6, n° 2, pp. 229–251.
- Blekesaune, M. et P.E. Solem (2005), « Working Conditions and Early Retirement: A Prospective Study of Retirement Behavior », *Research on Aging*, vol. 27, n° 1, pp. 3-30.
- Blöndal, S. et S. Scarpetta (1998), « The Retirement Decision in OECD Countries », OECD Economics Department Working Papers, n° 98, OCDE, Paris.
- Bound, J., M. Schoenbaum, T. Stinebrickner et T. Waidmann (1999), « The Dynamic Effects of Health on the Labor Force Transitions of Older Workers », *Labour Economics*, vol. 6, n° 2, pp. 179-202.
- Burniaux, J-M., R. Duval et F. Jaumotte (2003), « Coping with Ageing: a Dynamic Approach to Quantify the Impact of Alternative Policy Options on Future Labour Supply in OECD Countries », OECD Economics Department Working Papers, n° 371, OCDE, Paris.
- Commission européenne (CE) (2005), « Green Paper on an EU Approach to Managing Economic Migration », COM(2004) 811 final, Commission européenne, Bruxelles.
- Cremer, H. et P. Pestieau (2003), « The Double Dividend of Postponing Retirement », *International Tax and Public Finance*, vol. 10, pp. 419-434.

- Crépon, B. et P. Aubert (2003), « Productivité et salaire des travailleurs âgés », *Économie et Statistique*, n° 368, pp. 157-185.
- Daniel, K. et W.S. Siebert (2004), « Does Employment Protection Reduce the Demand for Unskilled Labor? », IZA Discussion Papers, n° 1290, IZA, Bonn, septembre.
- Duval, R. (2003), « The Retirement Effects of Old-Age Pension and Early Retirement Schemes in OECD Countries », OECD Economics Department Working Papers, n° 370, OCDE, Paris.
- Dygaló, N. (2003), « Mid-career Productivity and Employment after the Age of Fifty », manuscrit non publié, Université de Cornell, New York.
- Finnish Prime Minister's Office (2005), « Finland for People of All Ages – Government Report on the Future: Demographic Trends, Population Policy, and Preparation for Changes in the Age Structure », Finnish Prime Minister's Office, Publications 34/2004, Helsinki.
- Gautié, J. (2004), « Les travailleurs âgés face à l'emploi », *Économie et Statistique*, n° 368.
- Gruber, J. et D. Wise (eds.) (1999), *Social Security and Retirement around the World*, University of Chicago Press, Chicago et Londres.
- Gruber, J. et D. Wise (dir. pub.) (2004), *Social Security and Retirement around the World: Micro-Estimation*, University of Chicago Press, Chicago et Londres.
- Guillemard, A. (2003), *L'âge de l'emploi. Les sociétés à l'épreuve du vieillissement*, Armand Colin, Paris.
- Gustman, A.L. et T.L. Steinmeier (2004), « Minimum Hours Constraints, Job Requirements and Retirement », NBER Working Paper n° 10876, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA, octobre.
- Hellerstein, J.K. et D. Neumark (2004), « Production Function and Wage Equation Estimation with Heterogeneous Labor: Evidence from a New Matched Employer-Employee Data Set », NBER Working Paper n° 10325, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA, février.
- Hirsch, B.T., D.A. MacPherson et M.A. Hardy (2000), « Occupational Age Structure and Access for Older Workers », *Industrial and Labour Relations Review*, vol. 53, n° 3, pp. 401-418.
- Hoj, J. et S. Toly (2005), « The Labour Market Impact of Rapid Ageing of Government Employees: Some Illustrative Scenarios », OECD Economics Department Working Papers, n° 441, OCDE, Paris.
- Jimenez-Martin, S., J. Labeaga et M. Martínez Granado (1999), « Health Status and Retirement Decisions for Older European Couples », IRISS Working Paper Series, n° 1999-01, CEPS/INSTEAD, Luxembourg.
- Kerkhofs, M., M. Lindeboom et J. Theeuwes (1999), « Retirement, Financial Incentives and Health », *Labour Economics*, vol. 6, n° 2, pp. 203-227.
- Kruse, D. et L. Schur (2003), « Employment of People with Disabilities following the ADA », *Industrial Relations*, vol. 42, n° 1, pp. 31-66, janvier.
- Lazear, E.P. (1979), « Why Is There Mandatory Retirement? », *Journal of Political Economy*, vol. 87, n° 6, pp. 1261-1284.

- Lazear, E.P. (1981), « Agency, Earnings Profiles, Productivity, and Hours Restrictions », *American Economic Review*, vol. 71, n° 4, pp. 606-620.
- Lazear, E.P. (1986), « Retirement From the Labour Force », in O. Ashenfelter et R. Layard (dir. pub.), *Handbook of Labour Economics*, North Holland, Amsterdam, pp. 305-355.
- Martin, J.P. et D. Grubb (2001), « What works and for whom: A review of OECD countries' experiences with active labour market policies », *Swedish Economic Policy Review*, vol. 8, n° 2, pp. 9-56.
- OCDE (1998), *Perspectives de l'emploi*, OCDE, Paris.
- OCDE (1999), *Perspectives de l'emploi*, OCDE, Paris.
- OCDE (2000), *Literacy in the Information Age: Final Report of the International Adult Literacy Survey*, OCDE, Paris.
- OCDE (2001), *Perspectives économiques*, vol. 2001/1, n° 69, OCDE, Paris.
- OCDE (2002), *Bébés et employeurs – Comment réconcilier travail et vie de famille : Australie, Danemark et Pays-Bas*, vol. 1, OCDE, Paris.
- OCDE (2003a), *Vieillesse et politiques de l'emploi : Suède*, OCDE, Paris.
- OCDE (2003b), *Vieillesse et politiques de l'emploi : Espagne*, OCDE, Paris.
- OCDE (2003c), *Vieillesse et politiques de l'emploi : Belgique*, OCDE, Paris.
- OCDE (2003d), *Vieillesse et politiques de l'emploi : Suisse*, OCDE, Paris.
- OCDE (2003e), *Bébés et employeurs – Comment réconcilier travail et vie de famille : Autriche, Irlande et Japon*, vol. 2, OCDE, Paris.
- OCDE (2003f), *Transformer le handicap en capacité : promouvoir le travail et la sécurité des personnes handicapées*, OCDE, Paris.
- OCDE (2004a), *Vieillesse et politiques de l'emploi : Norvège*, OCDE, Paris.
- OCDE (2004b), *Vieillesse et politiques de l'emploi : Japon*, OCDE, Paris.
- OCDE (2004c), *Vieillesse et politiques de l'emploi : Corée*, OCDE, Paris.
- OCDE (2004d), *Vieillesse et politiques de l'emploi : Royaume-Uni*, OCDE, Paris.
- OCDE (2004e), *Vieillesse et politiques de l'emploi : Finlande*, OCDE, Paris.
- OCDE (2004f), *Vieillesse et politiques de l'emploi : Italie*, OCDE, Paris.
- OCDE (2004g), *Vieillesse et Politiques de l'Emploi : Luxembourg*, OCDE, Paris.
- OCDE (2004h), *Vieillesse et politiques de l'emploi : République tchèque*, OCDE, Paris.
- OCDE (2004i), *Perspectives de l'emploi*, OCDE, Paris.
- OCDE (2004j), *Bébés et employeurs – Comment réconcilier travail et vie de famille : Nouvelle-Zélande, Portugal, Suisse*, vol. 3, OCDE, Paris.
- OCDE (2005a), *Vieillesse et politiques de l'emploi : Pays-Bas*, OCDE, Paris.
- OCDE (2005b), *Vieillesse et politiques de l'emploi : États-Unis*, OCDE, Paris.

- OCDE (2005c), *Bébés et employeurs – Comment réconcilier travail et vie de famille : Canada, Finlande, Suède et Royaume-Uni*, vol. 4, OCDE, Paris.
- OCDE (2005d), *Les pensions dans les pays de l'OCDE : panorama des politiques publiques*, OCDE, Paris.
- OCDE (2005e), *Vieillesse et politiques de l'emploi : Autriche*, OCDE, Paris.
- OCDE (2005f), *Vieillesse et politiques de l'emploi : France*, OCDE, Paris.
- OCDE (2005g), *Vieillesse et politiques de l'emploi : Irlande*, OCDE, Paris.
- OCDE (2005h), *Vieillesse et politiques de l'emploi : Danemark*, OCDE, Paris.
- OCDE (2005i), *Vieillesse et politiques de l'emploi : Australie*, OCDE, Paris.
- OCDE (2005j), *Promouvoir la formation des adultes*, OCDE, Paris.
- OCDE (2005k), *Perspectives de l'emploi*, OCDE, Paris.
- OCDE (2005l), *Vieillesse et politiques de l'emploi : Canada*, OCDE, Paris.
- OCDE (2005m), *Vieillesse et politiques de l'emploi : Allemagne*, OCDE, Paris.
- Oliveira Martins, J., F. Gonand, P. Antolin, C. de la Maisonneuve et K. Yoo (2005), « The Impact of Ageing on Demand, Factor Markets and Growth », OECD Economics Department Working Papers n° 420, OCDE, Paris.
- Orszag, J.M. et D.J. Snower (2003), « Designing Employment Subsidies », *Labour Economics*, vol. 10, n° 5, pp. 557–572.
- Penner, R.G., P. Perun et C.E. Steuerle (2002), « Legal and Institutional Impediments to Partial Retirement and Part time Work by Older Workers », Urban Institute Research Report, Urban Institute, Washington, D.C.
- Queisser, M. et E. Whitehouse (2006), « Neutral, Fair or Something Else? A taxonomy of actuarial concepts used in pension-system design », OECD Social, Employment and Migration Working Papers, OCDE, à paraître.
- Salthouse, T.A. (1984), « Effects of Age and Skill in Typing », *Journal of Experimental Psychology*, vol. 13, pp. 345-371.
- Schils, T. (2005), *Early Retirement Patterns in Europe: A Comparative Panel Study*, Dutch University Press, Amsterdam.
- Skirbekk, V. (2003), « Age and Individual Productivity: A Literature Survey », Max-Planck Institute for Demographic Research Working Paper, WP 2003-028, Max-Planck Institute for Demographic Research, Rostock, Allemagne, août.
- Takala, M. (2003), « Research on Part-time Pensions 2001 », document non publié, Helsinki.
- UK Department of Work and Pensions (2005), *Opportunity Age: Meeting the Challenges of Ageing in the 21st Century*, TSO (The Stationery Office), Norwich.
- Volkoff, S., A.-Fr. Molinié et A. Jolivet (2000), « Efficaces à tout âge : vieillissement démographique et activités de travail », Dossier du Centre d'Études de l'Emploi, n° 16, France.

## *Table des matières*

<b>Résumé</b> .....	9
<b>Introduction</b> .....	15
<b>Chapitre 1. Le défi à venir</b> .....	17
1. L'ampleur du défi démographique .....	18
2. Les conséquences économiques du vieillissement démographique .....	19
3. Le rôle essentiel des mesures destinées à encourager l'activité des seniors .....	24
<b>Chapitre 2. Travailler après 50 ans</b> .....	27
1. Diversité entre les pays .....	28
2. Diversité au sein des pays .....	44
3. Les perspectives pour les seniors : à certains égards, les choses ne seront plus jamais les mêmes .....	46
<b>Chapitre 3. Désincitations au travail et obstacles à l'emploi</b> .....	51
1. Qu'est-ce qui détermine les décisions de travail et de départ à la retraite ? .....	52
2. Incitations au départ à la retraite .....	52
3. Obstacles du côté des employeurs .....	65
4. Obstacles du côté des seniors .....	76
5. Repenser les incitations au travail et lever les obstacles à l'emploi .....	85
<b>Chapitre 4. Supprimer les désincitations au travail et offrir plus de choix dans les décisions en matière de retraite et de travail</b> .....	89
1. Réforme des retraites et choix du moment du départ à la retraite .....	90
2. Réduire les incitations (autres que les pensions) au départ anticipé à la retraite .....	101
3. Flexibilité dans l'accès à la retraite .....	104
4. Trouver le juste équilibre .....	107
<b>Chapitre 5. Modifier l'attitude des employeurs et les pratiques en matière d'emploi</b> .....	109
1. Modifier l'attitude des employeurs .....	110
2. S'attaquer aux facteurs objectifs qui réduisent la demande .....	117
3. Encourager les employeurs à aider les seniors .....	121
<b>Chapitre 6. Améliorer l'employabilité</b> .....	125
1. Promouvoir une culture de la formation .....	126
2. Améliorer les services de l'emploi pour les seniors .....	132
3. Améliorer les conditions de travail et la santé .....	141
4. Elargir la perspective .....	146
<b>Chapitre 7. Remarques de conclusion sur la mise en œuvre des politiques</b> .....	149
1. Adopter une démarche globale .....	150
2. Dissiper les idées fausses .....	152
3. Lier plus étroitement les politiques aux faits .....	153
4. Faire des défis une opportunité .....	154
<b>Bibliographie</b> .....	157

## Liste des encadrés

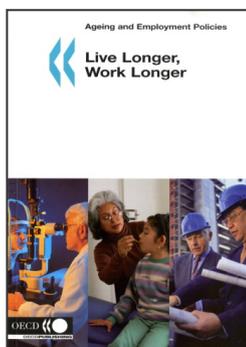
Encadré 1.1.	Les trois « P » face au vieillissement de la population .....	25
Encadré 3.1.	Les principaux facteurs qui déterminent les décisions en matière de travail et de retraite .....	53
Encadré 3.2.	Dispenses de recherche d'emploi pour les seniors au chômage .....	62
Encadré 3.3.	La productivité diminue-t-elle avec l'âge ? .....	70
Encadré 3.4.	Profils des salaires par âge : que montrent-ils ? .....	72
Encadré 4.1.	Réformes des régimes de retraite et incitations au travail .....	91
Encadré 4.2.	Principales caractéristiques du système notionnel de retraite à cotisations définies en vigueur en Suède .....	97
Encadré 4.3.	Les piliers du système de retraite australien séparent l'aspect protection de l'aspect incitation .....	98
Encadré 4.4.	Restreindre les voies d'accès à un départ anticipé à la retraite : l'exemple de la Finlande .....	104
Encadré 4.5.	Les retraites à temps partiel : l'expérience de la Finlande et de la Suède .....	106
Encadré 5.1.	Encourager les pratiques optimales sur le lieu de travail : l'exemple du Royaume-Uni avec la campagne <i>Age Positive</i> et des lignes directrices dans ce sens .....	112
Encadré 5.2.	L'action conjointe des partenaires sociaux et de la société civile aux Pays-Bas .....	113
Encadré 5.3.	Législation contre la discrimination liée à l'âge aux États-Unis et en Europe .....	114
Encadré 5.4.	Pénalités pour les employeurs en cas de licenciement de travailleurs âgés : l'expérience française .....	122
Encadré 6.1.	La réforme des compétences en Norvège .....	127
Encadré 6.2.	Promouvoir la formation parmi les travailleurs expérimentés : l'exemple du nouvel accord français .....	129
Encadré 6.3.	Le programme <i>New Deal 50 Plus</i> au Royaume-Uni .....	134
Encadré 6.4.	L'initiative des projets pilotes pour les travailleurs âgés au Canada .....	140
Encadré 6.5.	Les initiatives multiples de la Finlande en faveur de la prolongation de la vie active .....	142
Encadré 6.6.	La stratégie nationale australienne d'amélioration de la santé et de la sécurité au travail .....	143
Encadré 7.1.	Stratégies nationales face au vieillissement .....	151

## Liste des tableaux

Tableau 1.1.	L'ampleur du défi à venir .....	20
Tableau 3.1.	Incitations au départ anticipé à la retraite .....	54
Tableau 3.2.	Dans certains pays, l'âge officiel de départ à la retraite est bas .....	56
Tableau 3.3.	Obstacles du côté des employeurs au recrutement et au maintien dans l'emploi .....	64
Tableau 3.4.	Obstacles à l'amélioration de l'employabilité .....	77
Tableau 4.1.	Exemples de mesures de réforme des retraites affectant le choix du moment du départ à la retraite .....	93
Tableau 4.2.	Exemples nationaux de changements affectant les incitations (autres que les pensions) à rester en activité .....	102
Tableau 5.1.	Mesures destinées à lutter contre la discrimination liée à l'âge .....	111
Tableau 5.2.	Subventions salariales incitant à embaucher ou maintenir en place des seniors .....	119
Tableau 6.1.	Mesures d'aide à l'emploi des seniors .....	135

## Liste des graphiques

Graphique 1.1.	Tous les pays de l'OCDE vieillissent, mais certains plus vite que d'autres .....	18
Graphique 1.2.	Le vieillissement de la population représentera une charge économique de plus en plus lourde pour les travailleurs .....	19
Graphique 1.3.	L'augmentation du taux d'activité des groupes âgés pourrait stimuler la croissance de la population active .....	23
Graphique 2.1.	Le taux d'activité des groupes âgés varie beaucoup d'un pays de l'OCDE à l'autre .....	29
Graphique 2.2.	Les taux d'activité des seniors diffèrent selon les sexes .....	30
Graphique 2.3.	Corrélation entre le taux d'activité des groupes jeunes et le taux d'activité des groupes plus âgés .....	31
Graphique 2.4.	Comparaison entre l'âge effectif et l'âge officiel de la retraite .....	32
Graphique 2.5.	Anticipations concernant la durée de la retraite en années .....	33
Graphique 2.6.	Taux d'emploi et taux d'emploi ajusté par le temps de travail .....	34
Graphique 2.7.	Les seniors au chômage .....	35
Graphique 2.8.	L'embauche des seniors .....	38
Graphique 2.9.	Départs volontaires et pertes d'emploi chez les seniors .....	39
Graphique 2.10.	Embauches et licenciements de seniors .....	40
Graphique 2.11.	La raison principale pour laquelle les plus âgés ne travaillent pas varie d'un pays à l'autre .....	41
Graphique 2.12.	Voies de sortie de l'emploi pour les seniors .....	43
Graphique 2.13.	Disparité entre pays dans les taux d'activité des seniors .....	45
Graphique 2.14.	Les seniors, à l'avenir, auront un meilleur niveau d'éducation .....	48
Graphique 3.1.	Les pensions sont beaucoup plus généreuses dans certains pays que dans d'autres .....	58
Graphique 3.2.	Substitution entre différents mécanismes de sortie anticipée en Belgique et en France .....	61
Graphique 3.3.	Discrimination au travail liée à l'âge .....	67
Graphique 3.4.	Profils de salaire par âge et sexe des travailleurs à temps complet .....	69
Graphique 3.5.	Salaires à l'ancienneté et résultats sur le marché du travail .....	71
Graphique 3.6.	Profils des salaires par âge et par niveau d'éducation pour les hommes travaillant à temps complet .....	73
Graphique 3.7.	Une LPE stricte constitue-t-elle une protection pour les travailleurs âgés ? .....	75
Graphique 3.8.	Formation des travailleurs âgés et des travailleurs jeunes .....	78
Graphique 3.9.	Formation des travailleurs âgés masculins et durée escomptée du retour sur investissement .....	79
Graphique 3.10.	Conditions de travail difficiles par âge et sexe .....	82
Graphique 3.11.	Problèmes de santé liés au travail par âge et sexe .....	82
Graphique 3.12.	Travailleurs âgés de 50 ans et plus travaillant 50 heures par semaine voire davantage .....	83
Graphique 3.13.	Travail à temps partiel par âge et sexe .....	84
Graphique 4.1.	Réformer les pensions pour réduire l'incitation au départ anticipé à la retraite : trois stratégies .....	94
Graphique 7.1.	Plus d'emplois pour les travailleurs âgés ne signifie pas moins d'emplois pour les jeunes .....	153



Extrait de :  
**Live Longer, Work Longer**

Accéder à cette publication :  
<https://doi.org/10.1787/9789264035881-en>

**Merci de citer ce chapitre comme suit :**

OCDE (2006), « Désincitations au travail et obstacles à l'emploi », dans *Live Longer, Work Longer*, Éditions OCDE, Paris.

DOI: <https://doi.org/10.1787/9789264035898-4-fr>

Cet ouvrage est publié sous la responsabilité du Secrétaire général de l'OCDE. Les opinions et les arguments exprimés ici ne reflètent pas nécessairement les vues officielles des pays membres de l'OCDE.

Ce document et toute carte qu'il peut comprendre sont sans préjudice du statut de tout territoire, de la souveraineté s'exerçant sur ce dernier, du tracé des frontières et limites internationales, et du nom de tout territoire, ville ou région.

Vous êtes autorisés à copier, télécharger ou imprimer du contenu OCDE pour votre utilisation personnelle. Vous pouvez inclure des extraits des publications, des bases de données et produits multimédia de l'OCDE dans vos documents, présentations, blogs, sites Internet et matériel d'enseignement, sous réserve de faire mention de la source OCDE et du copyright. Les demandes pour usage public ou commercial ou de traduction devront être adressées à [rights@oecd.org](mailto:rights@oecd.org). Les demandes d'autorisation de photocopier une partie de ce contenu à des fins publiques ou commerciales peuvent être obtenues auprès du Copyright Clearance Center (CCC) [info@copyright.com](mailto:info@copyright.com) ou du Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC) [contact@cfcopies.com](mailto:contact@cfcopies.com).