

## *Chapitre 7*

### **Remarques de conclusion sur la mise en œuvre des politiques**

*Messages clés* : Si l'on veut que le travail soit attractif et rémunérateur pour les seniors, il faut agir sur de multiples fronts : renforcer les incitations au travail, encourager les employeurs à embaucher et à garder des seniors, et améliorer l'employabilité de ces derniers. Cela suppose une action globale et coordonnée pour élaborer et mettre en œuvre des politiques et des mesures compatibles avec le vieillissement dans le domaine de l'emploi, en concertation avec les pouvoirs publics, les employeurs, les syndicats et la société civile.

Dans ce rapport, on préconise d’agir selon trois grands axes : faire que les incitations soient appropriées ; modifier les pratiques en matière d’emploi pour faciliter l’embauche et le maintien dans l’emploi des seniors ; et améliorer l’employabilité. L’expérience tirée des examens par pays montre, toutefois, qu’il faut aussi être attentif à la mise en œuvre des politiques.

## 1. Adopter une démarche globale

Il y a clairement avantage à agir sur tous les fronts car les seniors se heurtent souvent à toutes sortes de mécanismes désincitatifs vis-à-vis de l’activité et d’obstacles à l’emploi qui jouent tant du côté de la demande que du côté de l’offre de travail. Par exemple, une réforme des retraites sera sans doute moins efficace pour encourager des départs à la retraite plus tardifs si d’autres voies d’accès, financièrement attrayantes, aux cessations anticipées d’activité subsistent. Mais, si l’on ferme ces autres voies d’accès, il faudra que les agences pour l’emploi, publiques et privées, apportent une aide accrue aux seniors, surtout à ceux qui ont les plus grandes difficultés à se maintenir dans l’emploi. Il faudra aussi étendre les possibilités d’emploi, de façon plus générale, pour les travailleurs à mesure qu’ils avancent en âge, en s’attaquant aux obstacles qui, du côté des employeurs, freinent l’emploi des plus âgés.

Cependant, une grande partie des réformes, jusqu’à présent, ont porté sur les systèmes de retraite et de préretraite. Ces réformes ont généralement été suivies par des mesures spécifiques, plus limitées, visant à améliorer les possibilités d’emploi pour les seniors. La Finlande et la Norvège constituent des exceptions notables à cet égard. Ces deux pays ont d’abord tenté de mettre en œuvre un programme plus vaste de mesures destinées à modifier les attitudes et les pratiques des employeurs et à améliorer l’employabilité des plus âgés. C’est ensuite qu’ils ont engagé ou projeté une réforme des retraites.

Dans quelques pays de l’OCDE, comme l’Australie, la Corée et le Royaume-Uni, les mesures destinées à encourager une plus grande participation des seniors à la vie active ont été intégrées dans une stratégie plus vaste d’accompagnement du vieillissement démographique (voir encadré 7.1). Cela peut être une approche intéressante à adopter pour d’autres pays également, car cela peut être un moyen de s’assurer de la cohérence et de la coordination des politiques destinées à faire face au vieillissement. Cela peut aussi être un moyen de sensibiliser, plus généralement, aux enjeux et aux opportunités que représente le vieillissement, et d’élargir le débat public sur les mesures qu’il convient de prendre, par-delà la seule réforme des retraites. Cependant, concevoir une stratégie plus vaste n’est pas la panacée, et ce ne sera une démarche très efficace que si se trouvent réunies un certain nombre de conditions : i) toutes les parties prenantes doivent s’engager pleinement en faveur de la stratégie ; ii) il faut que des mécanismes d’évaluation adéquats existent, pour mesurer ce qui marche ; et iii) il faut que soient clairement définis des objectifs appropriés au regard desquels mesurer les progrès.

### Encadré 7.1. Stratégies nationales face au vieillissement

#### Australie

La *National Strategy for an Ageing Australia* a été lancée en 2001 par le gouvernement fédéral. Cette initiative vise à sensibiliser davantage la communauté australienne à l'impact probable du vieillissement de la population et à conseiller le gouvernement sur les réponses politiques à apporter au problème à court, moyen et long terme dans le cadre d'un effort national et coordonné. Les objectifs de cette stratégie sont : i) créer un système viable de pensions de retraite assurant à tous les Australiens âgés un revenu de retraite adéquat, soutenant et encourageant les contributions individuelles à une épargne retraite tout au long de la vie professionnelle ; ii) lever les obstacles à un maintien dans la vie active des plus âgés ; iii) faire en sorte que la société australienne ait une image positive des seniors ; et iv) encourager et d'aider les personnes tout au long de leur vie à vieillir en bonne santé et de promouvoir un système de services de soins aux personnes âgées de niveau international. Le document énonçant cette stratégie établit un suivi régulier des progrès accomplis en matière de réalisation des objectifs de la stratégie nationale ; il prévoit notamment que, tous les trois ans, le Bureau des Australiens âgés (*Office for Older Australians*) fera un rapport au Parlement du Commonwealth. Le document établit également que les orientations fixées par la stratégie nationale devront être évaluées à intervalles réguliers afin de veiller à ce qu'elles demeurent pertinentes.

#### Corée

Sous la responsabilité du Bureau de la Présidence coréenne a été créé en octobre 2003 un groupe d'étude spécial sur la population et le vieillissement de la société, qui a publié, en janvier 2004, un rapport sur les politiques à mettre en oeuvre face à la baisse de la natalité et au vieillissement de la population. En février 2004 a été créé le Comité de la Présidence sur le vieillissement et la société future, composé de 10 ministres concernés et de 13 représentants des différents instituts universitaires et de recherche. La mission de ce Comité est de conseiller le Président sur les politiques à mettre en oeuvre à moyen et long terme pour prédire et préparer les changements économiques et sociaux qu'engendrera dans l'avenir une baisse du taux de natalité et un vieillissement rapide de la population de manière à accroître la compétitivité nationale et la qualité de vie des populations. Les travaux de ce Comité se concentrent essentiellement sur les problèmes suivants : i) faire remonter le taux de fécondité et fournir une aide à l'accueil des enfants de manière à rétablir une structure plus équilibrée de la population ; ii) accroître la participation des femmes et des seniors à la vie économique ; et iii) étendre le système actuel de protection sociale tout en se concentrant sur l'efficacité de son coût et l'adaptation de la gestion de l'activité économique et industrielle à la nouvelle structure de la population afin d'améliorer la qualité de vie des personnes.

#### Royaume-Uni

En mars 2005, le gouvernement britannique a exposé sa stratégie face au vieillissement de la population dans un document intitulé *Opportunity Age: Meeting the Challenges of Ageing*. Cette stratégie a deux objectifs : i) se préparer efficacement au renversement de la pyramide des âges qui va prendre de l'ampleur entre maintenant et 2050 et ii) aider à répondre aux aspirations de tout un chacun pour eux-mêmes et pour leur famille, de vivre mieux et plus longtemps. Elle vise plus spécifiquement à : i) accroître les taux d'emploi et obtenir une plus grande flexibilité pour les plus de 50 ans qui continuent de travailler, gérer leurs problèmes éventuels de santé et permettre de concilier un engagement professionnel et un engagement familial (ou autre) ; ii) permettre aux seniors de jouer un rôle pleinement actif dans la société, de disposer d'un revenu adéquat et d'un logement décent ; et iii) permettre aux individus de conserver leur indépendance et leur autonomie au fur et à mesure qu'ils avancent en âge même s'ils sont limités par les problèmes de santé qui peuvent survenir avec l'âge. Le gouvernement s'est fixé pour objectif un taux d'emploi global de 80 % dont un million supplémentaire de travailleurs âgés. Il envisage également d'élaborer, de publier et de revoir périodiquement un ensemble simple et transparent de résultats et d'indicateurs afin d'évaluer les progrès vers une meilleure qualité de vie des seniors.

*Source* : Ministère australien de la Santé et du Vieillissement (2002) ; site web du Comité sur le vieillissement et la société future de la Présidence coréenne, [www.cafs.go.kr](http://www.cafs.go.kr) ; Ministère britannique du Travail et des Retraites (2005).

De même, le contexte général n'est pas sans importance. Un contexte général favorable profitera à tout le monde, et si l'on parvient à stimuler la croissance de l'emploi grâce à des réformes judicieuses des marchés des produits et des marchés du travail, et grâce à des politiques macroéconomiques saines, cela améliorera les perspectives d'emploi pour les seniors, et cela aidera peut-être à faire accepter certaines réformes destinées précisément à encourager les travailleurs âgés à différer leur départ à la retraite. En renforçant l'intégration des femmes jeunes au marché du travail, les politiques destinées à faciliter l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale pourront aussi aider à élever le taux d'activité des futures cohortes de femmes âgées. Ces politiques pourront aussi permettre aux hommes et aux femmes plus âgés à concilier travail et soins aux proches.

Enfin, il faudrait aussi avoir un plus grand souci de l'avenir. Les systèmes de retraite, par exemple, devraient être aménagés pour pouvoir mieux faire face à un futur allongement (non anticipé) de la longévité. Des politiques sont également nécessaires en réponse aux bouleversements qui se produisent sur le marché de travail, et comme on l'a vu au chapitre 2, pour tenir compte du fait que les seniors de demain ne seront pas nécessairement les mêmes que ceux d'aujourd'hui. Les services de l'emploi publics et privés risquent en effet d'être de plus en plus sollicités par un nombre croissant de seniors, à la fois plus instruits et plus mobiles, qui auront besoin de leur aide pour trouver des emplois et gérer leur carrière. D'autre part, les femmes représenteront probablement une part plus importante de la population âgée au travail, et elles pourraient avoir besoin d'aides supplémentaires pour rester plus longtemps sur le marché du travail, surtout dans les pays où l'âge de départ à la retraite des femmes va être progressivement relevé et aligné sur celui des hommes.

## 2. Dissiper les idées fausses

Il faut dissiper un certain nombre d'idées fausses quant aux capacités des seniors et quant à la façon dont le marché du travail fonctionne, car ces idées fausses risquent d'entraver les efforts de réforme et de freiner l'adoption de pratiques en matière d'emploi pour accompagner le vieillissement.

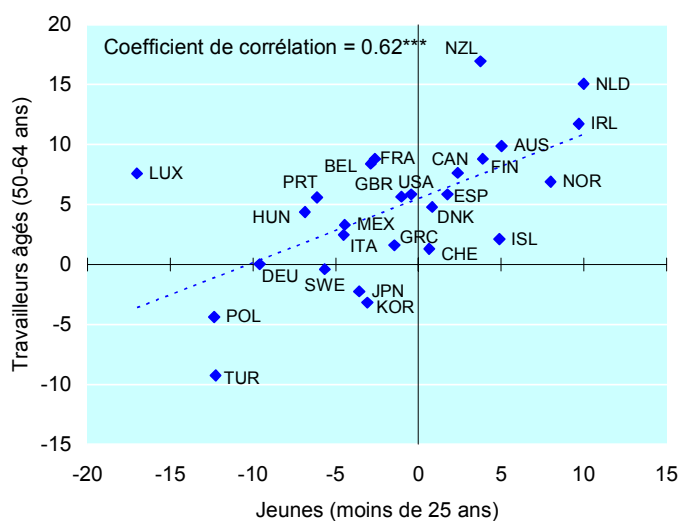
En premier lieu, l'argument est souvent avancé que moins d'emplois pour les travailleurs âgés signifie plus d'emplois pour les jeunes. Il y aurait un nombre fixe d'emplois à répartir et les travailleurs seraient parfaitement substituables entre eux. En réalité, ni l'une ni l'autre de ces assertions n'est vraie ; il n'est pas nécessairement aisé de substituer des jeunes à leurs aînés et les coûts permettant de subventionner les cessations anticipées d'activité peuvent se traduire par une réduction des possibilités d'emploi pour les jeunes en raison de l'alourdissement des charges fiscales sur le travail pour financer ces coûts. En fait, au niveau des pays de l'OCDE, on observe une corrélation non pas négative mais positive entre les variations du taux d'emploi des jeunes et de celui des travailleurs âgés (graphique 7.1)<sup>1</sup>.

On exprime aussi, parfois, un certain scepticisme quant à la capacité des plus âgés de se maintenir dans l'emploi. On peut avoir le sentiment que la capacité de travail se dégrade forcément avec l'âge. Comme on l'observe au chapitre 3, il se produit, de fait, une certaine diminution des capacités physiques et cognitives à mesure que l'on avance en âge. Mais ce déclin est souvent compensé par les changements que les travailleurs âgés eux-mêmes opèrent dans leur façon de travailler, ou peut l'être moyennant des ajustements relativement mineurs dans l'environnement de travail. En fait, diverses études montrent que les seniors et les jeunes ont chacun leurs forces et leurs faiblesses et que les uns et les autres ont quelque chose à apporter – la force la plus évidente des

seniors étant leur maturité et leur expérience. Il faut avoir une diversité des âges dans l'entreprise pour pouvoir exploiter toutes les richesses que représentent les différentes catégories de travailleurs.

Graphique 7.1. **Plus d'emplois pour les travailleurs âgés ne signifie pas moins d'emplois pour les jeunes**

Variation en points de pourcentage des taux d'emploi, 1992-2002



\*\*\* statistiquement significatif au seuil de 1 %.

Source : Estimations de l'OCDE à partir des statistiques de l'OCDE sur la population active.

L'un des arguments avancés pour justifier les retraits précoces de l'activité est l'intensité des emplois d'aujourd'hui. Pourtant, les données limitées dont on dispose tendent à indiquer que ce sont les emplois plus ordinaires, sans autonomie, plutôt que les emplois très stressants, sur lesquels il y a des cessations anticipées d'activité. Les politiques publiques doivent répondre aux difficultés que les travailleurs rencontrent pour continuer d'occuper leur emploi en leur offrant davantage de possibilités de mobilité professionnelle et de reconversion plutôt qu'en leur proposant des retraites anticipées.

Enfin, d'aucuns craignent que les réformes ne visent, en fait, à réduire la protection sociale. En réalité, ainsi que le montre le chapitre 1, c'est l'absence de réformes qui mettra en danger la pérennité des budgets publics et qui risquera, à terme, d'entraîner une réduction drastique de la protection sociale.

### 3. Lier plus étroitement les politiques aux faits

Il est important également, dans l'optique de la mise en œuvre des politiques, de suivre et d'évaluer les mesures qui sont prises. Il a été observé, pour de nombreux pays, que les données qui seraient nécessaires pour évaluer ce qui marche font défaut. De façon générale, on manque d'études qui aient tenté d'estimer, en les mettant en rapport avec le profil d'âge, les retombées de la formation des adultes ou l'impact net sur l'emploi et les salaires de la participation à des programmes actifs du marché du travail. Par exemple, on n'a pas d'estimations de l'impact net sur l'emploi et, par conséquent, de l'effet d'aubaine induit par le programme au Royaume-Uni pour les travailleurs âgés, le *New Deal 50+*. De même, en Finlande, il est difficile d'apprécier l'impact net des divers programmes en faveur des travailleurs âgés. Cela tient en partie au fait que

ces programmes ont été introduits au niveau national, de sorte qu'il n'a pas été possible de considérer un groupe témoin pendant une phase initiale de pilotage, dans un nombre limité de zones<sup>2</sup>.

Le lien entre la santé, les conditions de travail et la retraite demande aussi à être approfondi. Dans l'idéal, cela suppose de pouvoir s'appuyer sur des enquêtes longitudinales réalisées sur la base d'échantillons assez nombreux. Et c'est pourquoi la plupart des études, à ce jour, portent sur les États-Unis, où diverses grandes enquêtes longitudinales ont été réalisées, et sur les pays nordiques, où des bases importantes de données administratives sont accessibles aux chercheurs, et, souvent, appariées à des données d'enquête<sup>3</sup>. Cependant, des études transversales des conditions de travail peuvent aussi apporter des informations intéressantes mais, en dehors de l'Europe, elles ne sont pas fréquentes.

#### **4. Faire des défis une opportunité**

Au final, le vieillissement de la population est à la fois un défi et une opportunité. Il peut exercer une pression accrue sur les dépenses publiques et freiner la croissance économique. Mais le défi sera plus facile à relever si le potentiel de ressources en main-d'œuvre que représente la population âgée est mieux mobilisé. En fait, de nombreux les seniors préféreraient continuer de travailler si les incitations appropriées, les politiques et les pratiques au travail étaient bien en place. Plusieurs facteurs sont d'ores et déjà à l'œuvre : ils vont dans le sens d'une amélioration des possibilités d'emploi pour les seniors et, dans plusieurs pays, la tendance à des départs à la retraite toujours plus précoces a été stoppée et s'est même, en partie, inversée. Les facteurs qui sont à l'œuvre sont notamment une élévation du niveau moyen de formation des plus âgés et une diminution des métiers manuels ainsi que la volonté délibérée des pouvoirs publics d'encourager les seniors à continuer de travailler. Le réel enjeu, pour tous les pays de l'OCDE, sera de veiller à ce que ce processus ne soit pas entravé, et à ce que les gains futurs de longévité se traduisent par des opportunités nouvelles pour les seniors, qui auront la perspective de vivre plus longtemps des années gratifiantes, dans l'emploi et à la retraite. Cela nécessitera l'implication et la coopération des pouvoirs publics, des employeurs, des syndicats et de la société civile, pour que puisse être adopté et mis en œuvre un nouvel ensemble de politiques et de pratiques en matière d'emploi pour accompagner le vieillissement.

## Notes

1. La corrélation positive peut aussi refléter une sensibilité à la conjoncture des taux d'emploi pour les deux groupes et demanderait certainement plus d'analyse.
2. Comme on le signale dans OCDE (2005k, encadré 5.2), pour pouvoir analyser l'effet net d'un programme sur le marché du travail, il faut pouvoir se référer, d'une manière ou d'une autre, à un groupe témoin qui n'a pas participé au programme. Pour ce faire, il y a trois façons de procéder : i) on peut répartir les individus, de façon aléatoire, entre ceux qui participeront et ceux qui ne participeront pas au programme ; ii) on peut procéder à une comparaison non expérimentale des résultats pour ceux qui ont participé au programme et pour ceux qui n'y ont pas participé, en faisant intervenir des variables de contrôle économétriques pour tenir compte des biais de sélection ; ou iii) on peut réaliser des études pilotes, le programme étant mis en œuvre dans certaines zones mais pas dans d'autres, ce qui permet d'observer et de comparer les résultats.
3. Aux États-Unis, les enquêtes que l'on peut exploiter sont notamment l'enquête Health and Retirement Survey (HRS) et l'étude Panel Study of Income Dynamics (PSID). Au Royaume-Uni, il y a eu les études fort connues Whitehall Studies (I et II) mais ces études datent un peu aujourd'hui et elles ne portaient que sur les fonctionnaires.





## *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

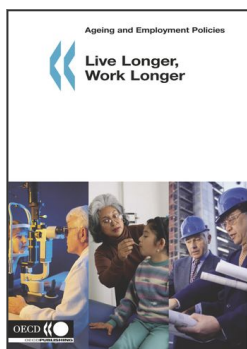
Encadré 1.1.	Les trois « P » face au vieillissement de la population .....	25
Encadré 3.1.	Les principaux facteurs qui déterminent les décisions en matière de travail et de retraite .....	53
Encadré 3.2.	Dispenses de recherche d'emploi pour les seniors au chômage .....	62
Encadré 3.3.	La productivité 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), « Remarques de conclusion sur la mise en oeuvre des politiques », dans *Live Longer, Work Longer*, Éditions OCDE, Paris.

DOI: <https://doi.org/10.1787/9789264035898-8-fr>

Ce document, ainsi que les données et cartes 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. Des extraits de publications sont susceptibles de faire l'objet d'avertissements supplémentaires, qui sont inclus dans la version complète de la publication, disponible sous le lien fourni à cet effet.

L'utilisation de ce contenu, qu'il soit numérique ou imprimé, est régie par les conditions d'utilisation suivantes :

<http://www.oecd.org/fr/conditionsdutilisation>.